

# ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ

Stratégie gouvernementale pour l'égalité  
entre les femmes et les hommes vers 2021

PARITÉ JUSTICE SOCIALE  
SANS STÉRÉOTYPES  
AUTONOMISATION PROSPÉRITÉ  
RÉGIONS ÉQUITÉ CONCILIATION  
MOBILISATION MIXITÉ



# ENSEMBLE — POUR — L'ÉGALITÉ

Stratégie gouvernementale pour l'égalité  
entre les femmes et les hommes **vers 2021**

La présente publication est une réalisation du Secrétariat à la condition féminine, avec la collaboration des ministères et organismes gouvernementaux engagés dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

#### **COORDINATION ET RÉDACTION**

Secrétariat à la condition féminine

##### **Secrétariat à la condition féminine**

905, avenue Honoré-Mercier, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5M6

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : [scf@scf.gouv.qc.ca](mailto:scf@scf.gouv.qc.ca)

Le document peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet du Secrétariat à la condition féminine : [www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca).

Dépôt légal

ISBN : 978-2-550-78773-0 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-78774-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2017

# ■ MOT DU PREMIER MINISTRE

Le Québec que nous connaissons aujourd'hui, nous le devons à de grandes bâtisseuses. Ce Québec qui nous rend fiers, il nous a été fabuleusement raconté par nos écrivaines, interprété avec brio par nos comédiennes ou finement parodié par nos humoristes. Il transparaît dans les refrains de nos chanteuses et on l'entend dans les mélodies de nos musiciennes. Cette société innovante et créative a été développée entre autres par l'audace d'artistes, d'universitaires et de femmes d'affaires, et menée avec détermination par de grandes dirigeantes.

De l'époque de ma grand-mère à celle de ma mère et de ma fille, des avancées importantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une valeur fondamentale de notre société démocratique, ont été réalisées. Bien que de réels progrès aient été accomplis, nous pouvons et devons aller plus loin. Avec la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, nous franchissons une nouvelle étape pour faire du Québec une société plus juste et égalitaire. Les actions qui en découlent seront mises en œuvre au bénéfice des femmes et des hommes de tous âges, de toutes origines, de tous les milieux, de toutes les régions et de toutes les orientations sexuelles.

Dans cette stratégie et en cohérence avec la dimension transversale de cet enjeu de société, notre gouvernement s'engage à ce que l'égalité de fait se concrétise. Nous reconnaissons l'importance d'agir de concert et dans tous les domaines pour que les nouvelles interventions gouvernementales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes changent favorablement la vie des citoyennes et des citoyens.

Ensemble, bâtissons un Québec du 21<sup>e</sup> siècle où toutes et tous peuvent s'épanouir à la hauteur de leurs ambitions.

Le premier ministre du Québec,



Philippe Couillard



## ■ MOT DE LA MINISTRE



C'est avec plaisir et fierté que je vous présente la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Par cette stratégie, le gouvernement du Québec réaffirme son attachement profond à l'atteinte de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes, qui constitue une valeur fondamentale de notre société à laquelle il souhaite donner une nouvelle impulsion.

Soulignons l'ampleur des avancées réalisées en faveur de l'égalité entre les sexes au cours des dernières décennies. Fier du chemin parcouru, le Québec se donne, grâce à cette stratégie, les moyens de franchir une nouvelle étape afin de demeurer un chef de file en la matière, et ce, sur les scènes tant canadienne qu'internationale.

La transversalité de cet enjeu de justice sociale requiert non seulement l'engagement du gouvernement, mais également celui de l'ensemble des partenaires du milieu. C'est pour cette raison qu'une vaste démarche de consultation a été proposée aux groupes de femmes, aux organismes non gouvernementaux ainsi qu'à celles et ceux qui souhaitent participer à une société plus juste et égalitaire. Aussi, plus de vingt ministères et organismes gouvernementaux poursuivront leur collaboration et continueront à assurer la concertation de leurs actions tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie.

Le développement d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, telle est la volonté du gouvernement. Les hommes représentent des alliés précieux et indispensables dans l'atteinte de cet objectif. Ainsi, la mobilisation de tous les milieux de l'ensemble des régions du Québec s'avère essentielle pour permettre aux femmes de s'épanouir et de développer leur plein potentiel.

Par cette stratégie, le gouvernement du Québec reconnaît, comme de nombreux États dans le monde, que l'égalité entre les femmes et les hommes est un réel vecteur de prospérité collective et individuelle.

Parce que les femmes représentent plus de la moitié de la population et qu'elles sont inspirantes, innovatrices et porteuses de projets personnels ainsi que professionnels ambitieux, le gouvernement du Québec souhaite poser des gestes concrets qui contribueront à l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

La vice-première ministre,  
ministre responsable de la Condition féminine  
et ministre responsable des PME,  
de l'Allègement réglementaire et du Développement économique régional,

A handwritten signature in black ink, reading 'Lise Thériault'.

Lise Thériault

# ■ TABLE DES MATIÈRES

<b>LISTE DES ACRONYMES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>viii</b>
Femmes autochtones	x
<b>L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: UN ENJEU MONDIAL</b>	<b>1</b>
<b>FONDEMENTS</b>	<b>5</b>
Des assises légales	6
Une stratégie bâtie sur des données factuelles	8
Une stratégie attentive aux perceptions	8
L'égalité de fait entre les sexes au Québec: un vecteur de prospérité sociale, économique, environnementale, individuelle et collective	9
La démarche de consultation: un élément déterminant	10
Des travaux interministériels	11
<b>RAYONNEMENT DU QUÉBEC AU CANADA ET DANS LE MONDE</b>	<b>13</b>
Le Québec: un chef de file au Canada	14
Le Québec ouvert sur le monde	14
<b>GOUVERNANCE</b>	<b>19</b>
Les responsabilités de la ministre et les structures organisationnelles	20
Vers une plus grande synergie entre le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme dans le respect de leur autonomie	21
Une reddition de comptes	22
Une concertation interministérielle et partenariale en continu	23
<b>ÉVALUATION ET ÉVOLUTION</b>	<b>25</b>
L'évaluation, une responsabilité partagée	26
L'élaboration d'un cadre de suivi et d'évaluation préliminaire	26
Des outils pour mieux mesurer et comprendre l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec	27
<b>APPROCHES PRIVILÉGIÉES</b>	<b>31</b>
Approche spécifique et dimension intersectionnelle	32
Approche transversale ou analyse différenciée selon les sexes	32
Approche sociétale	36
<b>VISION ET PRINCIPES DIRECTEURS</b>	<b>39</b>
Une vision	40
Des principes directeurs	40

<b>ORIENTATIONS, OBJECTIFS CIBLÉS ET ACTIONS CONCRÈTES</b> .....	<b>43</b>
Des consensus: des enjeux interreliés, des résultats à consolider .....	<b>44</b>
La dimension régionale indispensable à l'atteinte de l'égalité entre les sexes .....	<b>45</b>
Les investissements .....	<b>45</b>
Des orientations toujours pertinentes .....	<b>46</b>
Des actions structurantes .....	<b>47</b>
Des objectifs stratégiques et des actions concrètes .....	<b>51</b>
Orientation 1	
Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme .....	<b>52</b>
Orientation 2	
Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes .....	<b>62</b>
Orientation 3	
Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique .....	<b>84</b>
Orientation 4	
Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes, en santé et en bien-être .....	<b>94</b>
Orientation 5	
Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes .....	<b>97</b>
Orientation 6	
Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels .....	<b>102</b>
Recherche .....	<b>111</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>114</b>
<b>TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ORIENTATIONS, DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET DES ACTIONS</b> .....	<b>115</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>125</b>
Annexe 1	
Démarche de consultation .....	<b>126</b>
Annexe 2	
Liste des ministères et organismes ayant participé à l'élaboration de la Stratégie .....	<b>128</b>
Annexe 3	
Interventions ministérielles et interministérielles en analyse différenciée selon les sexes .....	<b>129</b>
<b>RÉFÉRENCES</b> .....	<b>131</b>



# ■ LISTE DES ACRONYMES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

<b>CCQ</b>	Commission de la construction du Québec
<b>CDPDJ</b>	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
<b>CGAP</b>	Conseil de gestion de l'assurance parentale
<b>CNESST</b>	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
<b>CSF</b>	Conseil du statut de la femme
<b>Famille</b>	Ministère de la Famille (incluant le Secrétariat aux aînés)
<b>Finances</b>	Ministère des Finances
<b>INSPQ</b>	Institut national de santé publique du Québec
<b>ISQ</b>	Institut de la statistique du Québec
<b>MAMOT</b>	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
<b>MAPAQ</b>	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
<b>MCC</b>	Ministère de la Culture et des Communications
<b>MEES</b>	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
<b>MESI</b>	Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
<b>MIDI</b>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
<b>MJQ</b>	Ministère de la Justice (incluant le Bureau de lutte contre l'homophobie)
<b>MSP</b>	Ministère de la Sécurité publique
<b>MSSS</b>	Ministère de la Santé et des Services sociaux
<b>MTESS</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (incluant Emploi-Québec et le Secrétariat du travail)
<b>MTMDET</b>	Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports
<b>OPHQ</b>	Office des personnes handicapées du Québec
<b>RQ</b>	Retraite Québec
<b>SAJ</b>	Secrétariat à la jeunesse
<b>SCF</b>	Secrétariat à la condition féminine
<b>SCT</b>	Secrétariat du Conseil du trésor

# ■ INTRODUCTION

La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (la *Stratégie*) conjugue à la fois une dimension politique qui reprend des éléments de la précédente politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, et une dimension plus opérationnelle par le choix d'objectifs stratégiques et la mise en œuvre d'actions concrètes.

En 2006, la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* était lancée pour une durée de dix ans. Elle donnait suite aux auditions tenues en 2005 dans le cadre d'une consultation sur l'avis du Conseil du statut de la femme intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. L'avis présentait l'énoncé suivant : « Agir en faveur de l'égalité en continuité avec les actions passées, mais en élargissant la perspective, tel est le projet proposé. [...] L'intention est que cet engagement soit partagé plus largement et soutenu par davantage d'acteurs, les femmes ne devant pas être les seules à porter le projet d'une société plus égalitaire selon le sexe<sup>1</sup> ». Il en est ressorti que le Québec devait se doter d'une politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de plans d'action gouvernementaux. La politique et les deux plans d'action gouvernementaux qui en ont découlé furent les premiers jalons de cette démarche.

Depuis, de nombreuses avancées ont été réalisées vers l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Toutefois, cette égalité demeure encore à atteindre et la progression dans plusieurs domaines semble parfois s'essouffler. La *Stratégie* porte donc une attention toute particulière aux inégalités persistantes. Ces inégalités concernent notamment la violence faite aux femmes, les stéréotypes sexuels, la faible mixité en formation et en emploi, la difficile conciliation famille-travail-études et la sous-représentation des femmes dans les lieux décisionnels. La santé des femmes est également prise en considération.

La *Stratégie* vise à agir sur l'ensemble de la société et ses travers structurels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions structurantes, comme celle concernant un projet de loi-cadre, rempliront ce mandat. La *Stratégie* s'inscrit en continuité avec la politique et les plans précédents. Elle tend, par une mise à jour de la politique et la définition de nouvelles actions, à accélérer le processus menant à l'égalité de fait.

La *Stratégie* tient compte de la dimension intersectionnelle en actualisant l'enjeu de l'atteinte de l'égalité pour les femmes du Québec. L'âge, un handicap, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou encore l'expression de genre peuvent être source d'inégalités qui se conjuguent à celles basées sur le sexe. L'enjeu de l'atteinte de l'égalité n'est donc pas identique d'une femme à l'autre. Les inégalités dont souffrent les femmes peuvent en effet être décuplées par les situations ou les états qu'elles connaissent. Plusieurs des interventions gouvernementales prévues sont appelées à tenir compte de cette problématique.

**L'intersectionnalité** est « [l']interaction simultanée de plusieurs formes de domination ou de discrimination qui constituent un système d'oppression. Elle souligne les liens qui existent entre les discriminations basées sur le racisme, le sexisme, l'homophobie, le classisme, l'âgisme et le capacitisme, entre autres<sup>2</sup> »

Par les nouvelles actions qui composent la Stratégie, le gouvernement du Québec souhaite que les femmes et les hommes<sup>a</sup> de tous les âges, de toutes les origines, de tous les milieux et de toutes les régions se mobilisent pour relever ensemble le défi d'atteindre l'égalité de fait.

« L'**égalité** désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes, mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes<sup>3</sup>. »

## Les objectifs visés

Plusieurs éléments essentiels ont guidé la rédaction de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Il s'agit du *Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, du *Bilan du Plan d'action gouvernemental en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015* et du *Portrait statistique sur l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes*. À ces réalisations s'ajoutent des travaux de consultation, la participation de nombreux ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'un sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Stratégie d'une durée de cinq ans poursuit les principaux objectifs suivants :

- Réduire les inégalités persistantes et préoccupantes.
- Agir en ayant la préoccupation de considérer l'ensemble des femmes tout en tenant compte de la dimension intersectionnelle.
- Mobiliser les femmes et les hommes pour qu'ensemble ils fassent progresser l'égalité de fait, et ce, dans tous les milieux et dans toutes les régions.

---

a. En 2016, la population québécoise compte une proportion un peu plus grande de femmes (50,3 %) que d'hommes (49,7 %).

## ■ FEMMES AUTOCHTONES

### **L'égalité entre les femmes et les hommes en milieux autochtones : des enjeux spécifiques liés à des besoins particuliers**

Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes en milieux autochtones font partie des priorités du gouvernement du Québec. Les femmes inuites et les femmes des Premières Nations jouent un rôle de premier plan dans la vie de leurs communautés. Elles sont des vecteurs importants de développement économique, social et culturel.

Le 9 septembre 2016, la vice-première ministre et ministre responsable de la Condition féminine, M<sup>me</sup> Lise Thériault, ainsi que le ministre responsable des Affaires autochtones, M. Geoffrey Kelley, ont convié des représentantes et représentants des Inuits et membres des Premières Nations à échanger autour des enjeux qui leur sont spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les organisations participantes ont souligné l'importance d'aborder la question de l'égalité en considérant la complémentarité entre les femmes et les hommes. Elles ont soulevé la nécessité d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux réalités et aux besoins des communautés autochtones. Elles ont également rappelé la nécessité d'une participation autochtone à l'énoncé des solutions les concernant de même qu'à leur mise en œuvre.

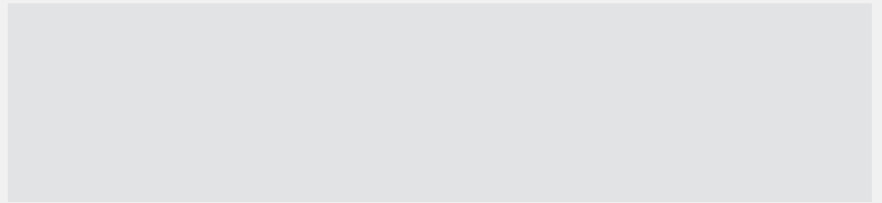
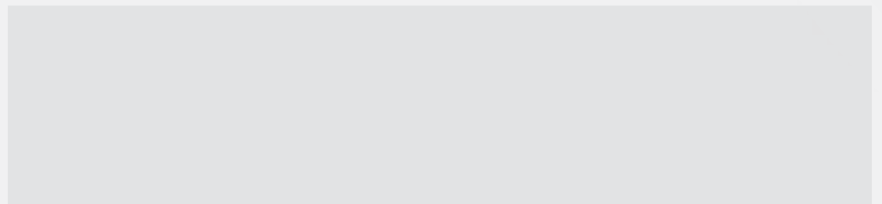
Les actions qui découleront de la présente Stratégie seront déployées au bénéfice de l'ensemble de la population du Québec, dont les Inuits et les Premières Nations. Néanmoins, une intervention distincte tenant compte des particularités et des différences, notamment culturelles et sociologiques, propres aux Inuits et aux Premières Nations sera mise en place.

Les interventions à l'égard des populations autochtones sont donc élaborées séparément dans le cadre d'un plan d'action gouvernemental spécifique qui intégrera les mesures prises par le gouvernement du Québec face à un ensemble d'enjeux sociaux autochtones, dont les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces mesures émanent, entre autres, des mémoires et des représentations des organisations autochtones suscités par les consultations réalisées en septembre 2016 aux fins d'élaboration de la présente Stratégie ainsi que les 25 et 26 janvier 2017 en vue de l'élaboration de la prochaine intervention gouvernementale en matière de développement social autochtone.



**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

**L'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES HOMMES :  
UN ENJEU MONDIAL**



**JUSTICE SOCIALE**  
**STÉRÉOTYPES**  
**ATION** **PROSPÉRITÉ**  
**CONCILIATION**  
**MIXITÉ**

À l'instar du Québec, des organisations d'envergure internationale comme l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Groupe de la Banque mondiale, le Forum économique mondial de même que de nombreux pays occidentaux mettent en œuvre des initiatives pour parvenir à atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Quelques-unes d'entre elles sont exposées ci-dessous :

### L'engagement de l'Organisation des Nations Unies

En juin 1946, l'ONU créait la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (la Commission), « principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes<sup>4</sup> ». Cinquante ans plus tard, en 1996, le Conseil économique et social des Nations Unies a élargi le mandat de la Commission afin d'assurer le suivi et l'évaluation des progrès réalisés et des problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. Ce travail de suivi et d'évaluation est effectué par la Commission lors de ses sessions annuelles. La Commission fait partie de la structure de gouvernance d'ONU Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, créée en juillet 2010.

« L'**autonomisation** des femmes et des filles concerne leur accès au pouvoir et le contrôle qu'elles exercent sur leur propre existence. L'autonomisation englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'expansion des choix, un meilleur accès et un contrôle accru des ressources et les actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité liées au genre. Cela signifie que, pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités (éducation et santé) et le même accès aux ressources et aux possibilités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques)<sup>5</sup> ».

ONU Femmes est à l'origine de l'initiative de la campagne HeForShe, mouvement de solidarité porté par son ambassadrice de bonne volonté, Emma Watson. Par cette campagne, ONU Femmes demande aux hommes du monde entier de signer l'engagement suivant :

« L'égalité des sexes n'est pas une problématique exclusivement féminine, c'est une question humaine nécessitant ma participation. Je m'engage à agir pour mettre fin à toutes les formes de discrimination auxquelles les femmes et les filles sont confrontées<sup>6</sup>. »

Plusieurs pays comme la Suède, le Japon et la Finlande ont d'ores et déjà emboîté le pas en se ralliant à cette initiative rassembleuse, et le Québec désire y prendre part également.

#### À SAVOIR

L'engagement international de l'ONU envers l'éducation des filles est particulièrement important. En avril 2017, le porte-parole de l'ONU, Stéphane Dujarric, a annoncé que Malala Yousafzai, lauréate du prix Nobel de la paix et citoyenne canadienne honoraire, avait été désignée « messagère de la paix », le plus grand honneur qu'il puisse être accordé à une citoyenne ou un citoyen. Elle pourra ainsi braquer les projecteurs du monde sur sa cause, soit l'éducation des filles à travers le monde.



Dans un autre registre, l'ONU a travaillé avec les gouvernements, la société civile et ses différents partenaires pour exploiter la dynamique dégagée par les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et élaborer un programme ambitieux pour l'après-2015 : *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. Adopté en septembre 2015, ce programme s'articule autour de 17 objectifs mondiaux pour le développement durable. Le titre du 5<sup>e</sup> objectif du développement durable rend compte de l'importance accordée à l'égalité : *Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*<sup>7</sup>.

Lors de l'adoption de ce programme, l'ancien secrétaire général de l'ONU, M. Ban Ki-moon, « a appelé les dirigeants du monde à faire de l'égalité des sexes une priorité nationale dans leurs pays respectifs, condition nécessaire, selon lui, à la réussite des Objectifs de développement durable à l'horizon 2030<sup>8</sup> ». Il a également appelé « à intensifier l'égalité entre les sexes » lors de l'ouverture de la 60<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, tenue en mars 2016, dont le thème prioritaire était l'autonomisation des femmes et son lien avec le développement durable.

## **La décision de plusieurs pays de légiférer en matière d'égalité entre les sexes**

Au cours des 40 dernières années, plusieurs pays se sont dotés de politiques, de plans d'action gouvernementaux, de programmes, voire de lois en matière d'égalité entre les sexes comme celles adoptées par l'Islande en 1976 (révisée en 2008, puis en 2015<sup>9</sup>), la Norvège en 1979<sup>10</sup>, la Finlande en 1986<sup>11</sup>, la Suisse en 1995<sup>12</sup>, le Royaume-Uni en 2010<sup>13</sup> et, plus récemment, la France en 2014<sup>14</sup>.

### **À SAVOIR**

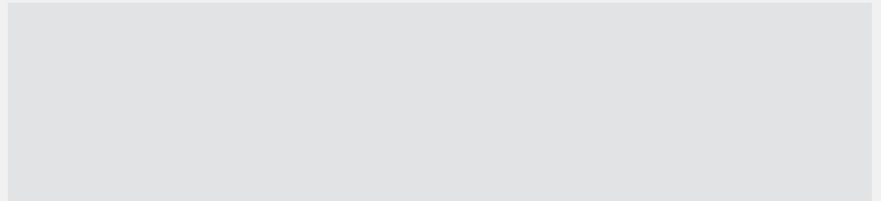
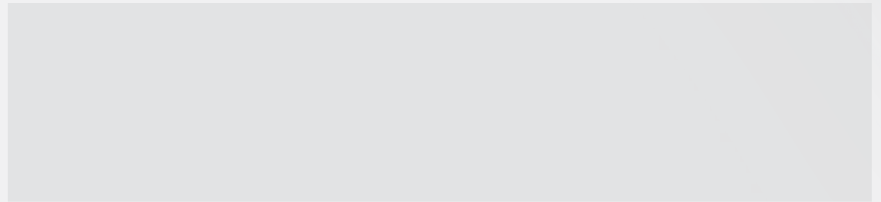
En août 2014, la France a adopté une loi visant l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En décembre 2016, la loi Égalité et Citoyenneté a également été adoptée. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, créé par décret en janvier 2013, est désormais inscrit dans une loi lui donnant pour mission de réaliser un rapport annuel sur l'état du sexisme en France. La loi consacre également son périmètre transversal, l'indépendance de ses travaux et sa composition pluraliste.

Les constats de ces pays sont similaires aux constats québécois. Ils portent sur les nombreux progrès accomplis, que ce soit l'augmentation de la diplomation des femmes, le droit de vote ou encore l'accès accru des femmes au marché du travail. Toutefois, ils révèlent, comme au Québec, de nombreuses améliorations possibles, que ce soit dans le choix de formation ou de carrière, encore trop stéréotypé, le faible taux de mixité en emploi, les manifestations de stéréotypes sexuels et de sexisme, le temps consacré à l'éducation et aux soins des enfants par les femmes, la conciliation des vies familiale, professionnelle et étudiante, l'absence de parité dans certains lieux décisionnels ou encore la persistance de la violence envers les filles et les femmes.

Le chantier de l'égalité de fait demeure donc inachevé à l'échelle mondiale. La poursuite des échanges internationaux sera d'autant plus pertinente qu'elle pourra contribuer à cerner des pistes de solution.

**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

## FONDEMENTS



JUSTICE SOCIALE  
STÉRÉOTYPES  
ATION PROSPÉRITÉ  
CONCILIATION  
MIXITÉ

**Plusieurs éléments et considérations constituent les fondements de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Ils permettent de mettre en contexte les interventions gouvernementales proposées dans cette dernière.**

## ■ DES ASSISES LÉGALES

Par la mise en œuvre de la Stratégie, le gouvernement du Québec entend continuer à traduire en actions concrètes les droits reconnus aux femmes par les chartes québécoise et canadienne, les lois adoptées en matière d'égalité et les engagements internationaux. Les assises légales sont enracinées à l'échelle internationale, fédérale et provinciale.

Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie, le gouvernement du Québec planifie l'adoption d'une loi-cadre qui permettra de mieux ancrer et actualiser les efforts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### À l'échelle internationale

La Stratégie s'inscrit en continuité et en cohérence avec tous les engagements internationaux pris par le Québec au cours des précédentes décennies. Les engagements gouvernementaux sont basés sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes enchâssé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).

En 1981, le Québec s'est déclaré lié, par décret, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979. Cette convention établit les bases de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en plus de viser l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes. Le Canada fait valoir périodiquement ses actions au regard des exigences de cette convention devant le comité des Nations Unies chargé de cette question.

Le programme d'action de Beijing a été adopté en 1995 lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes. Cet événement marquant pour les femmes du monde entier constitue un outil permanent de concertation et de mobilisation, de même qu'un cadre qui oriente l'intervention gouvernementale en matière de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'État québécois a joué un rôle dynamique dans le processus menant à cet événement, en participant à l'ensemble des rencontres préparatoires des gouvernements membres de la Francophonie tenues à Nouakchott (Mauritanie) et à Dakar (Sénégal) et des réunions préparatoires sous l'égide de l'ONU à Vienne (Autriche) et à New York (États-Unis), en plus d'envoyer des représentantes et représentants à Beijing au sein de la délégation canadienne.

Le Québec fait aussi bénéficier les femmes, autant que les hommes, de tous les droits reconnus par les pactes internationaux, dont celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ou celui concernant les droits civils ou politiques.

### À l'échelle fédérale

La Charte canadienne des droits et libertés inscrit, dans ses dispositions générales, l'égalité de garantie des droits pour les deux sexes. L'article 15 énonce que [...] « tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment celle fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la

couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques». L'article 28 stipule qu'«indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes».

## **À l'échelle provinciale**

Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 27 juin 1975 et entrée en vigueur le 28 juin 1976, la Charte des droits et libertés de la personne est une loi fondamentale qui a préséance sur toutes les autres lois du Québec. Cette loi consacre l'égalité des sexes et interdit la discrimination pour divers motifs, dont le sexe, en plus d'édicter le principe du salaire égal pour un travail équivalent. L'année 2008 a été marquée par l'amendement de cette charte qui, à l'article 50.1, affirme que «les droits et libertés énoncés dans la Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes».

En juin 2006, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine dans laquelle les responsabilités du ou de la ministre en matière de condition féminine sont précisées. Ainsi, le respect des droits des femmes, l'élimination de la discrimination systémique ainsi que la veille à la progression effective de l'égalité entre les femmes et les hommes figurent parmi les responsabilités qui lui incombent.

## **Vers un projet de loi-cadre pour que l'égalité de fait devienne un droit**

Nonobstant des avancées remarquables, des questions comme l'autonomisation économique des femmes, leur présence dans les lieux décisionnels, les stéréotypes sexuels ou encore la violence faite aux femmes demeurent préoccupantes. L'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite une nouvelle impulsion.

Le Québec a démontré, depuis de nombreuses années, son rôle de chef de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur les scènes canadienne et internationale. L'adoption de lois, dont celle sur l'équité salariale et celle sur la gouvernance des sociétés d'État, l'instauration du régime d'assurance parentale ou encore la concrétisation de plans d'action gouvernementaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont contribué aux avancées constatées.

Lors des travaux de consultation, plusieurs organismes non gouvernementaux ont évoqué un «plafonnement» dans la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adoption d'une loi-cadre constitue, pour le gouvernement du Québec, une des réponses à cette préoccupation. Cette action structurante semble la prochaine étape logique pour l'atteinte de l'égalité de fait au Québec.

Le projet de loi-cadre verra à réaffirmer l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur fondamentale et intrinsèque à la société québécoise. Il viendra guider le gouvernement du Québec et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la mise en œuvre d'initiatives concrètes visant à atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et ce, au moyen de stratégies gouvernementales. Les termes de l'application de l'analyse différenciée selon les sexes pourront être déterminés. Le projet de loi-cadre visera également à actualiser et à confirmer le rôle des structures dont les mandats consistent à coordonner et à conseiller l'intervention gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, soit le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme.

## ■ UNE STRATÉGIE BÂTIE SUR DES DONNÉES FACTUELLES

Les données statistiques présentées dans la Stratégie tracent un portrait de l'égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines clés. À ces données factuelles s'ajoutent des réalités sociales invisibles ou ignorées, dont la persistance des rôles sexuels stéréotypés, l'existence de pratiques pouvant sembler neutres qui excluent les membres de certains groupes (aussi appelées discrimination systémique) de même que l'existence de jugements sociaux différents en raison du sexe relativement à une même situation (double standard). Ces perceptions doivent sans nul doute être prises en considération dans la concrétisation de la Stratégie puisqu'elles peuvent influencer sur les interventions et entraver l'atteinte du résultat recherché, l'égalité de fait.

« **La discrimination systémique** s'inscrit dans les règles, les pratiques, les schèmes culturels et les méthodes utilisées dans un milieu donné. Sans qu'il n'y ait nécessairement intention ou conscience de discriminer, ces façons de faire [en apparence neutres] ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes<sup>15</sup>. »

**Le rôle sexuel stéréotypé ou le rôle de genre** désigne « les normes sociales et comportementales qui, dans une certaine culture, sont généralement considérées comme étant socialement convenables pour des personnes d'un certain sexe. Ces rôles définissent souvent les responsabilités et tâches traditionnelles dévolues aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles. Les rôles propres au genre sont souvent conditionnés par la structure des ménages, l'accès aux ressources, certains effets de l'économie mondiale, la survenance de conflit ou de calamité, et autres facteurs pertinents sur le plan local comme les conditions écologiques. À l'exemple du genre lui-même, les rôles de genre peuvent évoluer dans le temps, notamment par l'autonomisation des femmes et la transformation des masculinités<sup>16</sup>. »

**Le double standard sexuel ou basé sur le genre** signifie que, pour une même réalité (ex. : activité relative à la sexualité, orientation sexuelle, apparence physique, etc.), le jugement social sera différent, voire inégal en raison du sexe. Par exemple, pour une même situation, une fille pourrait être jugée plus négativement qu'un garçon ou vice versa. Ces attentes inégales vis-à-vis des garçons et des filles sont préoccupantes. Elles démontrent à quel point « les perceptions sont influencées par les normes sociales<sup>17</sup> ». Certains principes sont ainsi « idéaux et acceptables pour un groupe et non pour l'autre<sup>18</sup> ». Le double standard « repose sur des stéréotypes tout en violant les notions d'égalité et d'impartialité<sup>19</sup> ».

## ■ UNE STRATÉGIE ATTENTIVE AUX PERCEPTIONS

En 2016, le Secrétariat à la condition féminine a mandaté la firme CROP pour réaliser un sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les résultats du sondage reposent sur 1 000 entrevues conduites sur le Web (487 hommes et 513 femmes provenant de différentes régions) et effectuées par l'entremise d'un panel.

Le sondage a révélé plusieurs éléments qui apportent un éclairage sur les perceptions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, malgré les limites associées à ce type d'outil.

L'analyse des résultats de ce sondage révèle un paradoxe. La majeure partie de la population considère l'égalité comme atteinte<sup>b</sup>. Pourtant, lorsqu'elles étaient questionnées spécifiquement sur certains enjeux, les personnes interrogées démontraient une connaissance de plusieurs inégalités persistantes, y compris celles et ceux croyant l'égalité atteinte. L'hypothèse expliquant ce paradoxe pourrait être que ces personnes reconnaissent le chemin parcouru (égalité de droit) tout en étant conscientes que l'égalité de fait n'est pas atteinte. D'autres réponses révèlent plutôt leur manque d'information en matière d'égalité des sexes.

#### **Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes**

- Parmi les personnes répondantes, 57 % perçoivent l'égalité entre les femmes et les hommes comme atteinte au Québec et un peu moins de la moitié (41 %) affirment le contraire. Soulignons que seulement 9 % des personnes répondantes se disent « tout à fait en accord » avec le fait que l'égalité est atteinte.
- Près de 90 % pensent que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est une responsabilité qui revient autant aux femmes qu'aux hommes, et ce, de façon égale<sup>20</sup>.

## **■ L'ÉGALITÉ DE FAIT ENTRE LES SEXES AU QUÉBEC : UN VECTEUR DE PROSPÉRITÉ SOCIALE, ÉCONOMIQUE, ENVIRONNEMENTALE, INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE**

Des recherches sur le lien existant entre la participation des femmes à l'économie et le produit intérieur brut (PIB) ont été menées dans plusieurs pays. La démonstration de ce lien permet d'illustrer, chiffres à l'appui, que l'augmentation de la présence active des femmes sur le marché du travail représente un enjeu et un atout pour la prospérité économique d'un pays. Au-delà de ce lien, le gouvernement du Québec reconnaît l'importance de s'attarder aux types d'emplois occupés par les femmes et aux milieux de travail qui les accueillent afin d'être en mesure de dépasser le simple enjeu du nombre de femmes en emploi.

b. L'une des hypothèses testées dans ce sondage était la suivante : malgré des inégalités persistantes et préoccupantes dans plusieurs domaines, une majorité de la population croirait l'égalité atteinte, ce qui pourrait amener à limiter les efforts visant à réduire ou à éliminer les inégalités. C'est ce qu'on appelle le « mythe » de l'égalité atteinte.

## À SAVOIR

En septembre 2015, une **étude menée par le McKinsey Global Institute** souligne que l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes entraînerait un accroissement du PIB : « Même en France, au Royaume-Uni ou aux États-Unis, où des progrès substantiels ont déjà eu lieu sur le front de l'égalité femme-homme, les bénéfices du scénario le plus positif sont évalués entre 10 % et 12 % du PIB à l'horizon 2025. » Le rapport considère que « l'inégalité femme-homme ne constitue pas seulement un problème moral et social préoccupant, mais aussi un défi économique essentiel. Si les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale, ne réalisent pas pleinement leur potentiel économique, l'économie mondiale en souffrira<sup>21</sup>. »

La recherche d'égalité, conjuguée à des enjeux tels que le vieillissement rapide de la population québécoise et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, confirme que le Québec ne peut en aucun cas se priver des nombreux talents des femmes. Leurs idées, leurs propositions et leurs inventions sont en mesure d'influer sur la vie économique, politique et sociale. Une participation plus importante et plus épanouissante des Québécoises contribuera à façonner une société innovante et prospère.

Au sujet du lien entre la prospérité et l'égalité entre les femmes et les hommes, il est intéressant de constater que de grandes organisations d'envergure mondiale<sup>c</sup> s'accordent pour dire que l'atteinte de l'égalité des sexes est au cœur du processus menant à la prospérité. Le Groupe de la Banque mondiale « part du principe qu'aucun pays, qu'aucune communauté ou qu'aucune économie ne peut réaliser son potentiel ou relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle sans une participation pleine et entière des femmes et des hommes, des filles et des garçons, sur un pied d'égalité<sup>22</sup>. »

## ■ LA DÉMARCHE DE CONSULTATION : UN ÉLÉMENT DÉTERMINANT

En septembre 2015, le Secrétariat à la condition féminine a été mandaté par la ministre responsable de la Condition féminine afin de conduire une démarche de consultation (annexe 1). Cette consultation s'adressait à de nombreux groupes de femmes ainsi qu'à des organismes non gouvernementaux représentant divers milieux.

Afin de recueillir les préoccupations et les recommandations du plus grand nombre, le gouvernement du Québec a proposé aux citoyennes et citoyens, aux groupes de femmes ainsi qu'aux organismes non gouvernementaux et gouvernementaux plusieurs espaces d'expression. Leur réflexion était soutenue par un cahier de consultation intitulé *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Les rencontres de consultation, les mémoires, les assises et les rencontres sur l'état de situation aux fins d'élaboration de la Stratégie ont contribué à la réalisation du présent document.

c. Banque mondiale; Forum économique mondial; Organisation des Nations Unies



Lors des assises *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, les organismes non gouvernementaux ont pris connaissance des principaux constats et enjeux dégagés lors des différentes rencontres de consultation et ont été invités à les commenter. Parmi les grands constats sont ressortis celui de la lutte contre les stéréotypes sexuels et le sexisme en tant que pierre angulaire de l'égalité entre les femmes et les hommes, de même que celui de la transversalité de l'enjeu économique dans l'atteinte de l'égalité.

Le **sexisme** consiste en une attitude, un comportement, une idéologie ou une pratique discriminatoire qui infériorise, exclut, sous-représente et stéréotype les personnes sur la base de leur sexe. Reposant sur la croyance de l'existence d'une hiérarchie entre les sexes, le sexisme a pour effet de discriminer les femmes et de limiter le développement du plein potentiel des individus. Il est alimenté notamment par les stéréotypes sexuels et peut s'exprimer de manière individuelle ou collective.

« Les **stéréotypes sexuels** relèvent de généralisations et de visions simplificatrices pour décrire les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Ils sont basés sur un ensemble de croyances et de jugements, souvent inconscients, partagés par un certain nombre d'individus au sujet des différences entre les filles et les garçons et des rôles qui leur sont dévolus. Les stéréotypes font abstraction des caractéristiques particulières des individus et de la diversité de leurs manières d'être<sup>23</sup>. »

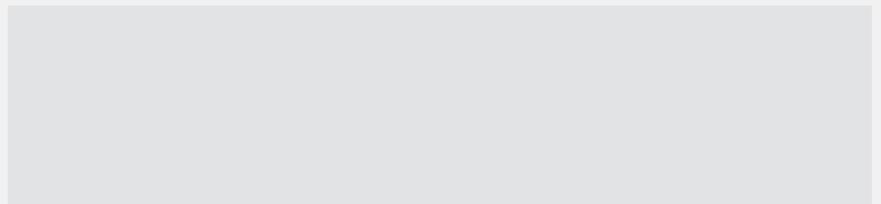
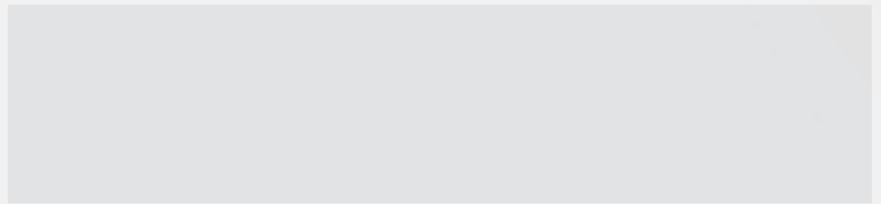
## ■ DES TRAVAUX INTERMINISTÉRIELS

Parallèlement à cette démarche de consultation, des travaux interministériels ont été conduits notamment grâce à la mise en place d'un comité de travail interministériel (annexe 2) et à la tenue de rencontres bilatérales avec les représentantes et représentants des ministères et des organismes gouvernementaux, dont l'objectif principal était de contribuer à l'élaboration d'actions nouvelles.

Afin d'arrimer les travaux de consultation aux travaux interministériels, les ministères et organismes gouvernementaux membres de ce comité ont été conviés à participer aux différentes activités de consultation. Cet arrimage a eu pour objectif principal de veiller à la cohérence et à la pertinence des réponses apportées aux besoins exprimés.

**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

# RAYONNEMENT DU QUÉBEC AU CANADA ET DANS LE MONDE



JUSTICE SOCIALE  
STÉRÉOTYPES  
ATION PROSPÉRITÉ  
CONCILIATION  
MIXITÉ

**Le gouvernement du Québec entend poursuivre le rayonnement du savoir et du savoir-faire québécois, tout en s'inspirant des meilleures pratiques tant au Canada que dans le monde.**

## ■ LE QUÉBEC : UN CHEF DE FILE AU CANADA

### **Le Forum fédéral, provincial et territorial**

Le Québec continuera sa collaboration dynamique au sein du Forum fédéral, provincial et territorial. Cette instance réunit annuellement les ministres responsables de la Condition féminine du fédéral ainsi que de chaque province et territoire du Canada. Cette tribune permet des échanges et le partage de connaissances au sujet de problématiques communes. De plus, tout au long de l'année, des travaux sont réalisés dans divers groupes de travail constitués des administrations publiques concernées, afin de documenter, de comparer et de mieux comprendre les enjeux de l'égalité à l'échelle des provinces, des territoires et du fédéral.

## ■ LE QUÉBEC OUVERT SUR LE MONDE

### **Le Québec et la Commission de la condition de la femme des Nations Unies**

Au sein de la délégation canadienne, le Québec participe à la rencontre annuelle de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies à laquelle assistent les organisations gouvernementales et les organismes de la société civile de nombreux pays. Certains pays participants présentent leurs pratiques et leurs initiatives dont le Québec s'est inspiré par le passé, par exemple le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité, le congé parental ou la présence des femmes dans les conseils d'administration et dans les métiers et professions à prédominance masculine.

### **Le Québec et la Francophonie internationale**

Le gouvernement du Québec, à titre de membre de plein droit de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), participe aux instances de la Francophonie, dont la Conférence des chefs d'État et de gouvernement des pays ayant le français en partage (Sommet de la Francophonie), ainsi qu'aux Concertations francophones de haut niveau, dont celle tenue annuellement en marge de la Commission de la condition de la femme à New York.

Les Sommets de la Francophonie de Dakar (Sénégal, 2014) et d'Antananarivo (Madagascar, 2016) ont permis de mettre l'autonomisation des femmes au cœur des objectifs de la programmation de l'OIF. Le Québec participe activement aux travaux visant l'adoption de résolutions et de déclarations officielles francophones qui contribuent à une meilleure prise en compte des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène internationale. Quant aux Concertations francophones de haut niveau, elles ont notamment permis l'adoption de la première *Déclaration francophone sur les violences faites aux femmes* (2010), du *Plan d'action francophone sur les violences faites aux femmes et aux filles* (2013), dont l'un des principes moteurs est la «tolérance zéro», et de la *Déclaration francophone sur l'autonomisation économique des femmes* (2015).

La Francophonie multilatérale offre ainsi de nombreux forums permettant de promouvoir les droits des femmes et l'égalité, dont ceux de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, de l'Agence universitaire de la Francophonie ou du Réseau francophone pour l'égalité femme-homme, au sein desquels le Québec dispose d'entrées et de leviers directs d'intervention.

## Le Québec et l'UNESCO

À titre de collaboration avec l'UNESCO, le projet SAGA constitue un bon exemple. Il s'agit d'un projet international mené par l'UNESCO et dont le Québec est partenaire. L'objectif général du projet SAGA est de contribuer à la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, à l'international, à tous les échelons du système d'éducation ainsi qu'en recherche. Pour ce faire, le projet s'appuie sur la collecte et l'analyse systématique de données ventilées par sexe afin d'offrir un appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques susceptibles d'avoir un effet bénéfique sur l'égalité des genres dans les domaines ciblés. Plus particulièrement, le projet SAGA a, au Québec, pour buts :

- de mettre en lumière, à la suite de la recension des politiques, les raisons pour lesquelles certaines d'entre elles entravent l'équilibre entre les genres en sciences, en technologie et en innovation ;
- d'améliorer et de développer de nouveaux indicateurs pour appuyer les différents processus de prise de décision politique ;
- de renforcer les capacités de collecte de données sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de produire des documents méthodologiques de référence pour la collecte des statistiques pertinentes.

Ce projet est piloté conjointement par le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation ainsi que les Fonds de recherche du Québec.

## Le Québec et ses relations internationales

### *L'accueil de délégations étrangères*

Dans de nombreux domaines, le Québec est reconnu pour ses politiques, stratégies, plans d'action, programmes gouvernementaux ou projets innovants et inspirants. Régulièrement, le gouvernement du Québec accueille des délégations étrangères, ce qui lui permet non seulement de partager son expertise, mais également d'enrichir sa propre réflexion. En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le partage de connaissances et de bonnes pratiques ne fait pas exception.

Au cours des dernières années, le gouvernement du Québec, par l'entremise du Secrétariat à la condition féminine ou du Conseil du statut de la femme, a accueilli des représentantes et représentants de pays étrangers. Les politiques, les plans d'action ou les programmes gouvernementaux existants, de même que les outils législatifs dont il dispose pour contribuer à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, leur ont été présentés.

### *La tenue d'événements internationaux d'envergure*

Le Québec est l'hôte de grands rassemblements internationaux. À titre d'exemple, à l'automne 2016, l'UNESCO et le gouvernement du Québec ont organisé conjointement la conférence intitulée *Internet et la radicalisation des jeunes : prévenir, agir et vivre ensemble*, réunissant des expertes et des experts internationaux de la radicalisation

menant à la violence. À cette occasion, le Conseil du statut de la femme a livré les résultats d'une recherche inédite intitulée *L'engagement des femmes dans la radicalisation violente*, réalisée en collaboration avec le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence.

#### *Les ententes bilatérales*

En 1985, le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française ont conclu une entente dans le domaine des droits des femmes. Cette dernière a été renouvelée cinq ans plus tard, en 1990, et est toujours en application. Elle vise à consolider la coopération et les échanges entre le Québec et la France, en ce qui a trait à la réalisation de projets et d'expériences favorisant une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis, chacun de ces deux États a franchi des étapes marquantes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, le gouvernement du Québec poursuivra son étroite collaboration en la matière avec le gouvernement de la République française.

#### **LE QUÉBEC EN ACTION**

Le gouvernement a dévoilé, en avril 2017, sa nouvelle Politique internationale du Québec, intitulée *Le Québec dans le monde : s'investir, agir, prospérer*, visant à soutenir son action à l'étranger.

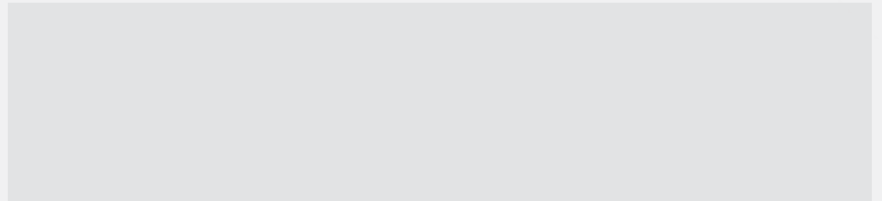
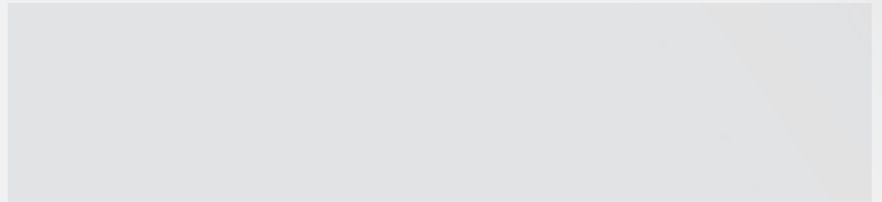
Coordonnée par le ministère des Relations internationales et de la Francophonie, cette politique souligne l'importance de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre, entre autres, des ententes internationales signées avec des gouvernements étrangers ou du développement de l'expertise des organismes de coopération internationale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, elle affirme que [...] « l'autonomisation économique des femmes et des filles a une incidence favorable notamment sur le niveau de vie des ménages et sur la prospérité des communautés ».



**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION



**GOUVERNANCE**



**JUSTICE SOCIALE**

**STÉRÉOTYPES**

**ATION** PROSPÉRITÉ

CONCILIATION

**MIXITÉ**

## ■ LES RESPONSABILITÉS DE LA MINISTRE ET LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

### Ministre responsable de la Condition féminine

Au cours des 37 dernières années, ce sont dix-sept ministres, seize femmes et un homme, qui ont occupé la fonction de ministre responsable de la Condition féminine<sup>24</sup>.

Depuis l'adoption en 2006 de la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, les responsabilités qui incombent à la ministre ou au ministre sont définies ainsi :

1. Consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et le respect des droits des femmes.
2. Favoriser l'atteinte effective de cette égalité, notamment par l'élimination de la discrimination systémique envers les femmes.
3. Sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin que cette égalité et le respect des droits des femmes soient pleinement pris en compte dans leurs actions.
4. Veiller à la progression effective de cette égalité.
5. Susciter la participation de la population à l'atteinte de cette égalité et au respect des droits des femmes et encourager la réalisation d'actions à cette fin.

### Secrétariat à la condition féminine

Créé en 1979, le Secrétariat à la condition féminine a pour mission de veiller à la cohérence des actions gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de soutenir leur développement. À cette fin, il intervient comme suit :

1. Fournir l'expertise professionnelle et le soutien administratif nécessaires à la réalisation du mandat de la ministre responsable de la Condition féminine.
2. Coordonner et assurer le suivi des actions gouvernementales en matière d'égalité des sexes et assumer la responsabilité de l'application de certaines mesures.
3. Entretenir des liens avec les groupes de femmes et le milieu de la recherche universitaire pour bien saisir les réalités, les préoccupations et les aspirations des Québécoises.
4. Conseiller le gouvernement pour assurer le rayonnement du Québec sur les scènes intergouvernementale canadienne et internationale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
5. Produire des analyses, rechercher des solutions novatrices et joindre ses efforts à ceux de nombreux groupes de travail pour que le Québec demeure progressiste en cette matière.

Dans la mesure où l'égalité entre les femmes et les hommes de même que la condition féminine sont concernées de près ou de loin, le Secrétariat à la condition féminine intervient afin que ces dimensions soient prises en considération dans l'ensemble des interventions gouvernementales. La transversalité de son champ d'expertise fait en sorte que la contribution du Secrétariat à la condition féminine est essentielle, particulièrement en ce qui a trait à l'élaboration de politiques ou de plans d'action et de programmes gouvernementaux rattachés aux multiples enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## Conseil du statut de la femme

En 1973, la Loi sur le Conseil du statut de la femme a officialisé sa création. Le Conseil du statut de la femme est un organisme gouvernemental de consultation indépendant. Comme le Secrétariat à la condition féminine, il relève du ou de la ministre responsable de la Condition féminine. L'article 3 de la loi précise le mandat de cette entité :

1. Donner son avis au ministre sur toute question que celui-ci lui soumet relativement aux sujets qui concernent l'égalité et le respect des droits et du statut de la femme.
2. Avec l'approbation préalable du ministre, entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine de l'égalité et du respect des droits et du statut de la femme et effectuer ou faire effectuer les recherches qu'il juge utiles ou nécessaires.
3. Recevoir et entendre les requêtes et suggestions des individus et des groupes sur toute question visée au présent article.
4. Fournir de l'information au public sur toute question individuelle ou collective concernant l'égalité et le respect des droits et du statut de la femme.

Le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine sont deux structures qui, tout en ayant des mandats différents, sont tout à fait complémentaires par leurs interventions et leurs expertises. Cette proximité peut, d'ailleurs, parfois prêter à confusion au sein de la population.

## ■ VERS UNE PLUS GRANDE SYNERGIE ENTRE LE SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE ET LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME DANS LE RESPECT DE LEUR AUTONOMIE

Au cours des dernières années, le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine ont, peu à peu, défini une nouvelle collaboration. Ces deux entités partagent une finalité identique, soit celle de contribuer à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des mandats distincts au service d'une cause commune, telle est la raison d'assurer une collaboration accrue entre ces deux structures pour garantir des interventions efficaces et efficientes au bénéfice des Québécoises et des Québécois.

Depuis 2012, le Secrétariat à la condition féminine est représenté à l'Assemblée des membres du Conseil du statut de la femme en siégeant en tant que membre observateur. Le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine échangent de l'information contribuant à la réalisation du mandat de chacune des structures, sans remettre en cause l'autonomie d'action du Conseil du statut de la femme ni faire obstacle aux interventions gouvernementales initiées ou coordonnées par le Secrétariat à la condition féminine.

Ainsi, dans le contexte de la Stratégie, le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine ont travaillé de concert à la définition d'une collaboration plus soutenue et fructueuse afin de mettre à contribution leurs forces respectives. Dans le respect des prérogatives de chacune de ces deux organisations, les grandes lignes de cette collaboration sont les suivantes :

- Réaliser, de façon ponctuelle, des « états de situation » ou des « portraits » sur des sujets qui, du point de vue des deux organisations, sont susceptibles de contribuer à l'amélioration des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces publications ne contiennent aucune recommandation, ce qui les distingue clairement des avis et des mémoires réalisés par le Conseil du statut de la femme qui, pour leur part, comportent des recommandations soumises à la ministre responsable de la Condition féminine. Toutefois, il sera possible pour le Conseil du statut de la femme d'utiliser cette matière pour produire un avis et émettre des recommandations sur le sujet traité.
- Échanger de l'information, que ce soit sur l'état des réflexions et des projets de recherche du Conseil du statut de la femme ou sur les projets menés et soutenus par le Secrétariat à la condition féminine.
- Participer à des instances favorisant la complémentarité entre les deux entités :
  - présence d'une personne observatrice, non votante, représentant le Secrétariat à la condition féminine à l'Assemblée des membres du Conseil du statut de la femme ;
  - présence d'une personne observatrice du Conseil du statut de la femme aux rencontres du Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>d</sup> ;
  - implication du Conseil du statut de la femme dans le Comité de travail sur l'élaboration d'un indice québécois pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>e</sup>, coordonné par le Secrétariat à la condition féminine ;
  - intervention du Conseil du statut de la femme lors de rencontres du Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>f</sup> afin de partager les résultats des recherches menées sur des sujets directement liés aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - intervention du Secrétariat à la condition féminine lors de rencontres de l'Assemblée des membres du Conseil du statut de la femme pour transmettre de l'information sur les interventions gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## ■ UNE REDDITION DE COMPTES

L'ensemble des actions présentées dans la Stratégie feront l'objet d'un suivi au moyen d'un système de reddition de comptes, et ce, de manière cohérente avec la Loi sur l'administration publique qui instaure la gestion axée sur les résultats. Cet exercice constituera un élément important de la démarche d'évaluation globale présentée plus en détail dans le présent document et sera coordonné par le Secrétariat à la condition féminine.

d. Présentation du Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes au chapitre *Concertation interministérielle et partenariale en continu*.

e. Présentation de l'indice québécois pour l'égalité entre les femmes et les hommes au chapitre *Évaluation et évolution*.

f. Présentation du Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes au chapitre *Concertation interministérielle et partenariale en continu*.

## ■ UNE CONCERTATION INTERMINISTÉRIELLE ET PARTENARIALE EN CONTINU

Afin d'entretenir un dialogue continu et régulier avec celles et ceux qui agissent directement sur le terrain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le gouvernement du Québec propose la création d'un système de concertation souple et efficace. Ce système se compose d'une concertation interministérielle conjugée à une concertation avec les partenaires du milieu. Ces deux volets visent à assurer la pertinence et la cohérence des interventions gouvernementales, et ce, tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie.

### **Le Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

Le Secrétariat à la condition féminine aura la responsabilité de former et d'animer un comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les membres de ce comité seront des personnes décisionnelles mandatées par les sous-ministres et les présidentes et présidents d'organismes gouvernementaux désignés comme responsables, coresponsables et collaborateurs des actions inscrites dans la Stratégie.

Par ailleurs, le travail interministériel du Secrétariat à la condition féminine se poursuivra dans le cadre de travaux liés à d'autres initiatives ou plans gouvernementaux comportant des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce travail constitue un des grands pans de la raison d'être du Secrétariat à la condition féminine.

### **Le Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

Les enjeux de justice sociale, comme celui de l'égalité entre les femmes et les hommes, exigent une attention particulière et régulière. Pour ce faire, le Secrétariat à la condition féminine aura la responsabilité de mettre sur pied un forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

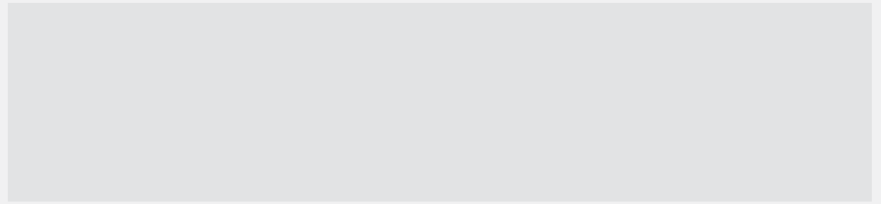
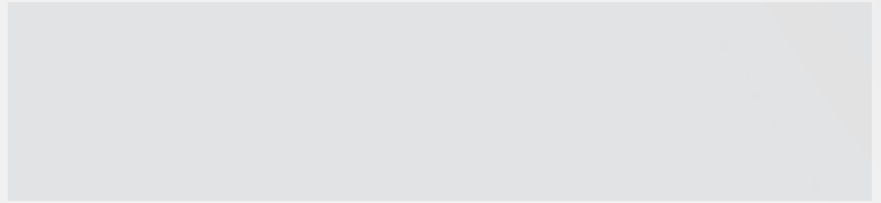
Ce forum réunira des groupes de femmes et des organismes non gouvernementaux d'envergure nationale issus de différents milieux, tels que les milieux communautaire, syndical, municipal, universitaire, des affaires ou d'enseignement, de même que des ministères et des organismes gouvernementaux en tant que membres observateurs. Par la création de ce forum, le gouvernement du Québec s'engage à être à l'écoute des préoccupations émises par le milieu et à prendre acte des problématiques ou besoins émergents. Dans le cadre des rencontres du forum, des collaborations ou des partenariats pourront voir le jour et se concrétiser au cours de la mise en œuvre de la Stratégie.

Des expertes et des experts pourront y participer ponctuellement pour alimenter la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce forum jouera un rôle stratégique en soutenant activement le dialogue et la concertation entre les partenaires engagés et le gouvernement du Québec.

Ensemble, ces deux espaces contribueront aux débats sur les grands défis à relever pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, les avenues à explorer ainsi que les gestes prioritaires à poser, et ce, en considérant les spécificités régionales ainsi que la diversité des champs d'intervention.

**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

# ÉVALUATION ET ÉVOLUTION



JUSTICE SOCIALE  
STÉRÉOTYPES  
ATION PROSPÉRITÉ  
CONCILIATION  
MIXITÉ

Lors de la consultation, l'enjeu de l'évaluation des actions réalisées et soutenues par le gouvernement du Québec est ressorti explicitement. Cet enjeu a été exprimé notamment par le Conseil du statut de la femme, qui a sensibilisé le Secrétariat à la condition féminine à l'importance « de disposer d'un bilan approfondi des efforts déployés, des succès et des échecs vécus concrètement pour recommander de nouvelles stratégies ».

Quant au processus d'évolution des interventions au terme de la Stratégie, il sera composé de l'évaluation des effets des actions réalisées, des travaux émanant du Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes, de ceux du Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'élaboration d'un indice de l'égalité ainsi que de la réalisation d'un sondage sur la perception de l'égalité. Ce processus permettra de mesurer la progression de l'égalité, de contribuer à l'ajustement des interventions ainsi que d'en envisager de nouvelles.

## ■ L'ÉVALUATION, UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

La mise en œuvre de la Stratégie nécessitera la participation et la collaboration de 24 ministères et organismes gouvernementaux qui, selon leur mission et leur expertise, ont contribué à son élaboration. Pour chaque action, au moins un ministère ou organisme gouvernemental est désigné comme responsable.

En tant que responsable d'une action, le ministère ou l'organisme désigné en assure la mise en œuvre de même que le suivi et voit, le cas échéant, à son évaluation. De plus, les ministères et organismes nommés comme collaborateurs concourent notamment à la concrétisation des actions concernées. Les directions d'évaluation de chaque ministère et organisme seront mises à contribution pour effectuer ce travail.

## ■ L'ÉLABORATION D'UN CADRE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION PRÉLIMINAIRE

En conformité avec les directives formulées par le Secrétariat du Conseil du trésor, la Stratégie est assortie d'un cadre de suivi et d'évaluation préliminaire. Ce dernier contient notamment des indicateurs de mise en œuvre pour toutes les actions et, pour plusieurs d'entre elles, des indicateurs d'effets élaborés par les ministères et les organismes gouvernementaux.

Ce cadre permettra, dès le début de la mise en œuvre de la Stratégie, d'assurer le suivi de la réalisation des actions et, à terme, de mesurer les effets de la Stratégie de même que d'assurer le suivi des investissements gouvernementaux qui lui ont été consentis. Cette démarche d'évaluation sera menée par l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux engagés dans la Stratégie et sera coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine.



## ■ DES OUTILS POUR MIEUX MESURER ET COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU QUÉBEC

Parallèlement à la démarche d'évaluation, la mise en place de nouveaux outils permettra de mesurer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes de même que l'évolution de la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Création d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes**

S'agissant de l'évolution de l'égalité, le Québec dispose déjà d'outils pour apprécier la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours des dix dernières années, le Secrétariat à la condition féminine a publié deux portraits statistiques sur l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes. Quant au Conseil du statut de la femme, la publication annuelle depuis 2006 du *Portrait des Québécoises en 8 temps* est une source d'information précieuse. Par ce portrait, le Conseil du statut de la femme mesure les progrès accomplis et constate les inégalités qui subsistent dans huit domaines : la démographie, l'éducation, la situation familiale, le travail, le revenu, la santé, l'emploi du temps et la participation au pouvoir.

Les rencontres de consultation réalisées pour élaborer la Stratégie ont confirmé l'importance de posséder des données chiffrées, fiables, pertinentes et durables portant spécifiquement sur les principaux indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme verront de concert à poursuivre leurs efforts pour disposer de données adéquates.

Afin de parfaire les connaissances en matière d'égalité au Québec, un nouvel outil sera élaboré : un indice de l'égalité. Ce dernier contribuera à mesurer dans le temps l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il se basera sur des indicateurs clés pouvant avoir trait, par exemple, au revenu ou encore au nombre d'élues et d'élus. Cet outil est complémentaire à l'analyse différenciée selon les sexes dans la mesure où il favorisera la prise de décisions éclairées basées sur les principales données statistiques provenant de sources fiables et pérennes.

## INDICES DANS LE MONDE ET AU CANADA INSPIRANTS POUR LE QUÉBEC

### ***L'Indice d'inégalités de genre de l'Organisation des Nations Unies***

L'Indice d'inégalités de genre produit par le Programme des Nations Unies pour le développement met en évidence l'autonomisation des femmes. Il mesure les inégalités de genre dans trois aspects importants du développement humain – la santé reproductive, mesurée par le taux de mortalité maternelle et le taux de fertilité des adolescentes ; l'autonomisation, mesurée par la part de sièges parlementaires occupés par des femmes et la part de femmes et d'hommes adultes âgés de 25 ans et plus ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire ; et le statut économique exprimé en termes de participation au marché du travail et mesuré par le taux d'activité<sup>g</sup> de la population active<sup>h</sup> chez les femmes et les hommes âgés de 15 ans et plus. En 2014, le Canada se place au 25<sup>e</sup> rang mondial de cet indice sur 155 pays<sup>25</sup>.

### ***L'Indice mondial de l'écart entre les genres (global gender gap) du Forum économique mondial***

Conscient que l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu autant social qu'économique, le Forum économique mondial publie, depuis 2006, le *Rapport mondial sur l'écart entre les genres*. Ce rapport présente l'Indice mondial de l'écart entre les genres, qui classe près de 150 pays en termes d'inégalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'économie et de la politique. Le dernier rapport publié en 2016 classe le Canada au 35<sup>e</sup> rang mondial sur les 144 pays sondés. En retenant uniquement la variable du pouvoir politique, le Canada recule au 49<sup>e</sup> rang. Les pays nordiques (Islande, Finlande, Norvège et Suède) continuent de se classer parmi les pays les plus performants<sup>26</sup>.

En 2015, le Canada occupait le 30<sup>e</sup> rang<sup>27</sup> et en 2014, le 19<sup>e</sup> rang<sup>28</sup> de l'Indice mondial de l'écart entre les genres. Cette perte de vitesse entre 2014 et 2016 s'explique, en partie, par une baisse au chapitre de l'égalité économique (0,793 à 0,732)<sup>i</sup> et de la participation politique (0,223 à 0,222). En 10 ans, le Canada est passé du 14<sup>e</sup> rang au 35<sup>e</sup> rang, soit une perte de 21 places. Certains pays ont donc réussi à progresser plus rapidement que le Canada, qui a connu une certaine stagnation.

### ***L'indice d'égalité entre les sexes dans les vingt plus grandes régions métropolitaines du Centre canadien de politiques alternatives***

En octobre 2016, le Centre canadien de politiques alternatives a publié la mise à jour du rapport au titre provocateur *Le meilleur et le pire endroit où être une femme au Canada*, portant sur un indice d'égalité entre les sexes dans les vingt plus grandes régions métropolitaines. Cette recherche s'inspire de la méthodologie du Forum économique mondial (*global gender gap*). L'indice canadien s'est attardé à cinq variables, soit la sécurité économique, la participation politique, la santé, la sécurité personnelle et l'éducation. Quatre villes québécoises occupent les 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> places. Il s'agit respectivement de Québec, de Gatineau, de Montréal et de Sherbrooke<sup>29</sup>.

g. Le **taux d'activité** est la proportion de personnes en emploi ou en recherche active d'emploi dans la population en âge de travailler (15 ans et plus). Le taux d'activité des femmes correspond donc à la proportion de femmes en emploi ou en recherche active d'emploi dans la population féminine en âge de travailler.

h. Selon la définition standard utilisée par Statistique Canada, les personnes occupées sont celles qui exercent un emploi ou qui exploitent une entreprise, tandis que les personnes au chômage sont celles qui sont sans emploi, prêtes à travailler et cherchent activement du travail. Ensemble, les chômeuses et les chômeurs ainsi que les personnes occupées constituent la **population active**.

i. Un résultat de 1,000 signifie que l'**écart entre les genres** serait comblé dans un domaine. Plus le résultat s'approche de 0,000 et plus les efforts à faire sont grands pour combler l'écart entre les genres.

## **Suivi de l'évolution des perceptions quant à l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec**

En 2016, un premier sondage a été réalisé sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Il poursuivait les objectifs suivants :

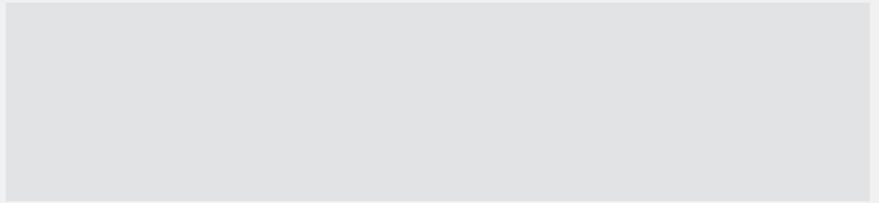
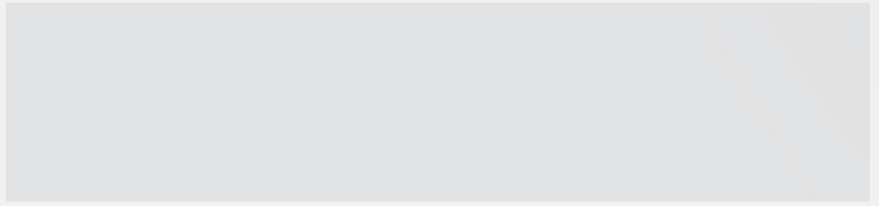
- Connaître les perceptions des Québécoises et des Québécois, à la veille de la mise en œuvre de la Stratégie, quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2016.
- Documenter le « mythe » de l'égalité atteinte pour mieux cibler les actions prioritaires à mettre en œuvre par le gouvernement du Québec.

La présentation des résultats du sondage auprès des groupes de femmes et des organismes non gouvernementaux et gouvernementaux a suscité un grand intérêt et a démontré la pertinence de renouveler cet exercice, voire d'approfondir certains sujets grâce à des sondages complémentaires et plus ciblés.

Afin d'être en mesure de suivre l'évolution des perceptions de la population quant à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Secrétariat à la condition féminine a l'intention de reproduire ce sondage au cours et à la fin de la mise en œuvre de la Stratégie.

**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

**APPROCHES  
PRIVILÉGIÉES**



**JUSTICE SOCIALE**  
**STÉRÉOTYPES**  
**ATION** **PROSPÉRITÉ**  
**CONCILIATION**  
**MIXITÉ**

**La précédente politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* reconnaissait trois approches : l'approche spécifique, l'approche transversale et l'approche sociétale. Ces approches continuent d'influer sur la Stratégie. Toutefois, l'application de certaines d'entre elles, comme l'approche transversale, doit être revue afin de leur assurer une plus grande portée ou encore de tenir compte de l'évolution de l'égalité et des enjeux s'y rapportant.**

## ■ APPROCHE SPÉCIFIQUE ET DIMENSION INTERSECTIONNELLE

L'approche spécifique « permet de concevoir les mesures appropriées pour éliminer les discriminations liées au sexe, lesquelles peuvent être renforcées par le statut socioéconomique, l'âge, l'origine ethnique, l'appartenance culturelle ou le handicap<sup>30</sup> ». Selon cette approche, les interventions ciblées à l'égard des femmes sont un moyen pertinent pour corriger les inégalités entre les femmes et les hommes. La plupart des actions inscrites dans la Stratégie tiennent compte de cette approche, particulièrement celles ayant trait à l'autonomisation économique des femmes ou encore celles concernant la présence des femmes dans les lieux décisionnels. La dimension intersectionnelle est également prise en compte dans la Stratégie. Plusieurs mesures visent des femmes évoluant dans un contexte ou un état propices à des discriminations croisées. Pour cette raison, l'employabilité des femmes immigrantes, par exemple, sera abordée dans des actions plus spécifiques. Dans la même perspective, rappelons que des actions s'adressant aux femmes autochtones seront déployées dans un plan d'action gouvernemental ciblant les enjeux sociaux autochtones.


## ■ APPROCHE TRANSVERSALE OU ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

L'approche transversale, appelée analyse différenciée selon les sexes (ADS), consiste à prévenir la reproduction ou la création d'inégalités entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir un projet comme une loi, un règlement, une politique, une stratégie, un plan d'action, un programme, une mesure, un service ou toute décision ayant une incidence sur les citoyennes et les citoyens. Elle permet ainsi de contrer la discrimination systémique qui peut se produire dans le cadre d'interventions d'apparence neutre. Elle s'applique à toutes les étapes d'un projet, de la préparation à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre<sup>31</sup>.


### Dans le monde

Plusieurs actions ont été réalisées dans le monde afin de favoriser l'utilisation de l'ADS, qu'il s'agisse d'instruments de gouvernance, d'outils de formation et de promotion, de lois, de mesures d'effets différenciés selon les sexes, etc. Une vingtaine d'années après l'adoption du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies<sup>j</sup> sur les femmes, les constats sur la scène internationale sont mitigés. L'ADS se heurte à des obstacles.

j. Le Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, adopté à Beijing en 1995 par plus de 180 États et gouvernements, précise que « pour assurer la jouissance des droits humains, les gouvernements et les autres intéressés devraient promouvoir des mesures concrètes et visibles afin d'intégrer la problématique hommes-femmes dans tous leurs programmes et politiques, de sorte que toute décision soit précédée d'une analyse de ses effets sur l'un et l'autre sexe. » (Extrait de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.)



Une conclusion à laquelle plusieurs rapports d'évaluation arrivent est l'écart entre les politiques publiques en matière d'ADS et leur mise en œuvre. On considère que ces politiques sont incohérentes, ambiguës, confuses, invisibles, qu'elles ne sont pas claires et pas mises en œuvre de façon systématique. (...) La réforme institutionnelle requise n'a pas été mise en place, il n'y a pas de système de reddition de comptes, il y a un manque d'autorité, le personnel apprécie peu ces politiques, ne les connaît pas ou ne sait pas comment les mettre en œuvre. La philosophie de cette approche veut que l'égalité entre les femmes et les hommes soit l'affaire de tout le monde, mais en pratique, elle n'est la responsabilité de personne. (...) Un constat qui fait l'unanimité est le manque de documentation, de suivi et d'évaluation [en matière d'égalité entre les femmes et les hommes]<sup>32</sup>.



Compte tenu de cet état de fait, il est observé une tendance mondiale à miser sur les évaluations d'effets différenciés selon les sexes des politiques et des programmes gouvernementaux et sur le développement d'indicateurs de l'égalité afin de documenter davantage, et de façon rigoureuse, l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'ainsi favoriser des prises de décisions éclairées pour corriger les situations au besoin.

## Au Canada

Le Canada a signé la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* de l'Organisation des Nations Unies en 1981 et le Québec s'y est déclaré lié par décret la même année. Dans l'*Énoncé économique de l'automne 2016*, le gouvernement fédéral «s'est engagé à réaliser et à publier, dans le budget de 2017 et dans tous les budgets à venir, une analyse comparative entre les sexes (ACS) de l'incidence des mesures budgétaires».

Le chapitre 5 du budget 2017, intitulé *Égalité des chances: l'énoncé du budget de 2017 relatif aux sexes*, révèle que le gouvernement canadien «observe certaines lacunes persistantes quant au niveau d'analyse appliqué et à la compréhension du processus en soi».

**L'analyse comparative entre les sexes (ACS)** est présentée par le gouvernement fédéral comme suit : «L'ACS permet d'établir de quelles façons les politiques publiques touchent les femmes et les hommes différemment. Pour ce faire, elle repose sur l'utilisation systématique de données pour mieux adapter la conception et l'exécution des programmes du gouvernement. Récemment, cet outil est devenu l'ACS+ afin d'inclure, en plus du facteur du sexe, d'autres facteurs identitaires qui se recoupent et dont il faut tenir compte dans les politiques publiques (p. ex. : l'ethnicité, l'âge, le revenu, l'orientation sexuelle)<sup>33</sup>. »

## Au Québec

L'ADS a été officiellement implantée au gouvernement du Québec il y a plus de vingt ans, permettant ainsi de se conformer à l'engagement pris par le Canada de même que par le Québec au regard des objectifs stratégiques du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, adopté à Beijing en 1995.

Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement du Québec a déployé de nombreux efforts pour intégrer l'ADS de façon concrète dans les pratiques gouvernementales. Il a mis en place des projets pilotes, des instruments de gouvernance et deux plans d'action. Ces travaux ont permis, entre autres, d'élaborer des outils, de diffuser des formations et d'offrir des services d'accompagnement à plus de 2 200 personnes. Du côté des ministères, l'adoption de plans d'action ministériels ou interministériels et d'articles de loi ou la mise sur pied de comités internes constituent quelques exemples de mécanismes favorisant l'utilisation de l'ADS (annexe 3).

À la lumière des travaux de consultation réalisés dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie et de l'état de situation reconnaissant plusieurs obstacles à l'application de l'ADS<sup>k</sup>, le gouvernement du Québec a amorcé une réflexion. Au cours de l'année 2016, la ministre responsable de la Condition féminine a sensibilisé ses collègues ministres à l'importance de réévaluer les efforts du gouvernement en proposant une approche actualisée qui vise notamment à cibler les domaines où se prennent des initiatives structurantes et dans lesquels des inégalités persistantes et préoccupantes ont été ciblées. La Stratégie propose une approche ajustée de l'ADS et, dans ce sens, souhaite y donner un nouveau souffle.

## Analyse différenciée selon les sexes: de nouvelles façons de faire

En matière d'application concrète de l'ADS, la situation québécoise peut s'apparenter à celle observée sur la scène internationale. Malgré les efforts accomplis, la mise en place de l'ADS dans l'appareil gouvernemental est difficilement mesurable et les résultats demeurent limités ou peu visibles. Ainsi, l'application de l'ADS est peu documentée et l'accessibilité des données n'est pas systématisée. À cet égard, la création d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes contribuera à consolider l'existence de données stables et pérennes. Par ailleurs, l'analyse des données selon le sexe semble difficile à mettre en pratique par les ministères et les organismes gouvernementaux dont l'expertise relève d'un domaine autre que l'égalité entre les femmes et les hommes. Les résultats tangibles se limitent à quelques cas, dont celui exemplaire de l'ADS appliquée à la contribution santé par le ministère des Finances.

Rappelons que la finalité de l'ADS est de soutenir l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette finalité correspond à celle de la Stratégie. Ainsi, l'élaboration de la Stratégie représente une application concrète de l'ADS.

---

k. Plusieurs travaux d'évaluation de l'ADS ont été réalisés, à la demande du Secrétariat à la condition féminine, par le Centre de recherche et d'expertise en évaluation de l'École nationale d'administration publique. Parmi les difficultés rencontrées dans l'application concrète de l'ADS, l'accès à des données sexuées et les enjeux de gouvernance ont été soulevés.



## EXEMPLE D'INITIATIVE SIMPLE ET CONCRÈTE D'INTÉGRATION DE L'ADS

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie, le Bureau de lutte contre l'homophobie du ministère de la Justice souhaite intégrer l'ADS dans le programme Lutte contre l'homophobie. Cette initiative consiste à ajuster le cadre normatif du programme de manière à permettre d'intégrer l'ADS comme critère d'évaluation des projets proposés par les organismes communautaires des milieux LGBT (personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans). L'objectif de cet ajustement est de permettre de discerner, de façon préventive, les effets distincts sur les femmes et sur les hommes de minorités sexuelles (LGBT) que pourraient avoir les projets proposés, d'éclairer la prise de décision lors de l'évaluation des demandes d'aide financière et de dresser un bilan des effets observés lors de la mise en œuvre du projet.

### Une démarche d'accompagnement par le Secrétariat à la condition féminine auprès des ministères et des organismes gouvernementaux

L'égalité entre les femmes et les hommes est un élément parmi beaucoup d'autres à considérer dans les interventions coordonnées par les ministères et les organismes. Cette précision peut sembler évidente, mais elle est pourtant nécessaire. En effet, elle explique, en partie, les difficultés rencontrées dans l'application de l'ADS ces dernières années, et ce, malgré les engagements pris et les efforts déployés.

Dans un esprit de simplification et d'application concrète de l'approche, un nouvel accompagnement sera proposé aux ministères et aux organismes gouvernementaux qui s'engagent dans des travaux d'élaboration de politiques ou de plans d'action gouvernementaux. Ces derniers devront être propices à avoir un effet structurant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2016, le Secrétariat à la condition féminine a amorcé une démarche d'accompagnement personnalisé auprès de trois ministères, de façon à simplifier et à adapter le processus de travail en fonction des réalités qui leur sont propres. Ainsi a été expérimentée une approche ciblant des interventions structurantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet accompagnement a été réalisé auprès des instances suivantes :


1. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de l'élaboration du troisième plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
2. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dans le cadre de l'élaboration de la première *Politique de la réussite éducative*.
3. Secrétariat aux aînés du ministère de la Famille dans le cadre de l'élaboration du *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022*.

L'accompagnement du Secrétariat à la condition féminine auprès des ministères et des organismes gouvernementaux se fera en continu et en cohérence avec les travaux d'élaboration du projet de loi-cadre visant l'égalité entre les femmes et les hommes.


Le caractère préventif de l'ADS et la volonté d'agir dès les premières étapes d'un projet prendront ainsi tout leur sens. Une meilleure compréhension des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes ouvrira la porte à la mise en place d'actions correctrices pouvant avoir des effets tangibles sur l'égalité entre les sexes.

## ■ APPROCHE SOCIÉTALE

La précédente politique stipulait ce qui suit :



Pour atteindre l'égalité de fait, l'engagement de toutes les instances sociales, économiques, politiques ou culturelles est nécessaire. Pensons aux organisations publiques, parapubliques ou privées, comme les employeurs et les syndicats, ou encore aux organismes communautaires, dont les groupes de défense des droits<sup>34</sup>.



Elle soulignait déjà la contribution grandissante des hommes dans des actions en faveur de l'égalité.

La Stratégie compte donc maintenir cette approche. Elle entend privilégier et mettre en œuvre une approche favorisant la participation de partenaires diversifiés afin d'agir concrètement en matière d'égalité entre les sexes, dans le cadre de projets innovants.

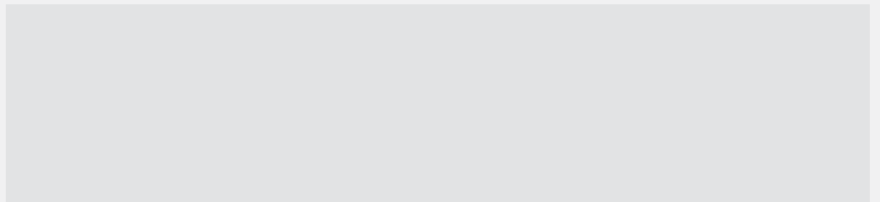
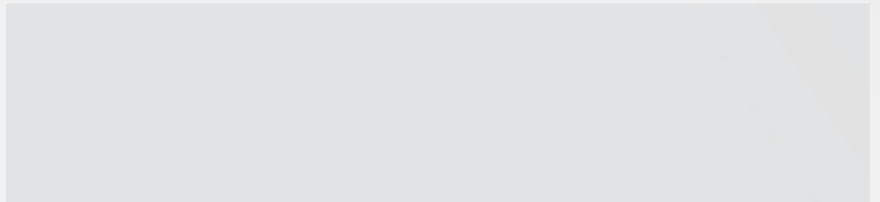
L'expertise des groupes de femmes constituera une assise de cette approche. Cette expertise pourra accompagner des nouveaux partenaires désirant prendre une part active dans la concrétisation de l'égalité de fait. Le Forum des partenaires deviendra aussi un lieu propice au réseautage et à l'établissement de partenariats.

La participation des hommes à l'atteinte de l'égalité constitue un élément de l'approche sociétale. Leur contribution à l'égalité de fait sera encouragée, que ce soit à titre de père, d'employeur ou encore tout simplement d'allié. Cette perspective s'inscrit dans la mouvance mondiale amorcée, notamment, par ONU Femmes dans le cadre de la campagne HeForShe.



**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

## VISION ET PRINCIPES DIRECTEURS



JUSTICE SOCIALE  
STÉRÉOTYPES  
ATION PROSPÉRITÉ  
CONCILIATION  
MIXITÉ

## ■ UNE VISION

### **Parvenir ensemble, femmes et hommes, à l'égalité de fait, et ce, dans toutes les sphères de la société pour un Québec prospère**

Cette vision suppose une participation de toutes et de tous. Les divers milieux sont aussi conviés à apporter leur contribution pour l'atteinte de l'égalité. La vision souligne enfin qu'au-delà d'une question de justice sociale, l'égalité est une plus-value pour faire croître la prospérité du Québec.

## ■ DES PRINCIPES DIRECTEURS

Le gouvernement du Québec s'appuie sur des principes directeurs guidant les interventions présentées dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Voici ces principes :

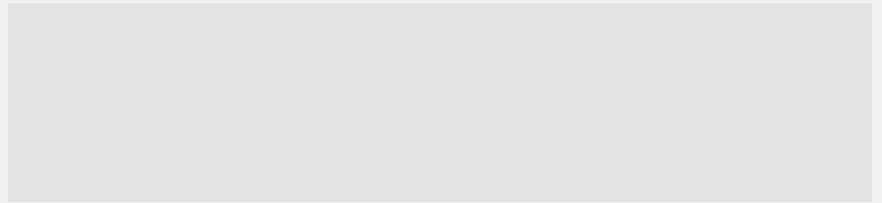
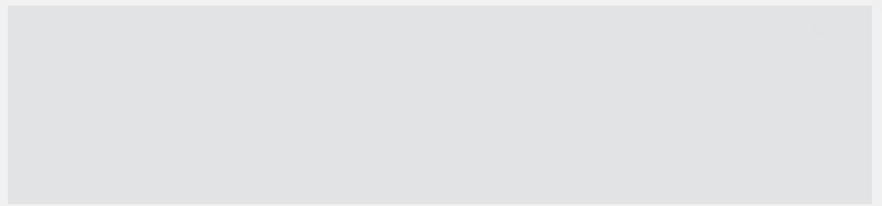
1. Reconnaître l'existence de la discrimination systémique pour mieux la combattre.
2. Reconnaître et consolider l'expertise des groupes de femmes.
3. Considérer les spécificités régionales lors de la concrétisation des nouvelles actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
4. Diversifier les partenariats en impliquant toutes les personnes et les groupes de tous les milieux pouvant jouer un rôle déterminant dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.
5. Encourager l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
6. Agir, ensemble, pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les inégalités entre les femmes elles-mêmes.
7. Concevoir l'égalité entre les femmes et les hommes non seulement comme un enjeu de justice sociale, mais également comme un facteur de développement et de prospérité pour la société québécoise.



**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION



**ORIENTATIONS,  
OBJECTIFS CIBLÉS ET  
ACTIONS CONCRÈTES**



**JUSTICE SOCIALE**

**STÉRÉOTYPES**

**ATION** PROSPÉRITÉ

CONCILIATION

**MIXITÉ**

**La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021** est à la fois une actualisation de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et un nouveau plan d'action. La démarche de consultation réalisée pour élaborer cette stratégie a permis de voir émerger un large consensus au sein des groupes consultés concernant les grands enjeux et constats en matière d'égalité entre les sexes.

De façon générale, les mémoires déposés comme les rencontres de consultation tenues ont confirmé la pertinence de reconduire les orientations de la politique précédente. Les orientations demeurent donc essentiellement similaires puisque les grands thèmes abordés sont les mêmes. Pour chacune d'entre elles, de nouveaux objectifs ont été formulés et de ces objectifs stratégiques découleront de nouvelles actions concrètes.

Les actions inscrites se veulent nouvelles en ce sens qu'elles ont été conçues spécifiquement dans le cadre de la présente Stratégie. Il peut s'agir d'actions complètement nouvelles ou déjà existantes, mais ayant fait l'objet de modifications. Plusieurs d'entre elles peuvent se réaliser uniquement grâce aux investissements supplémentaires consentis pour la mise en œuvre de la Stratégie. Par ailleurs, autant que possible, une attention a été portée afin que des actions déjà inscrites dans d'autres plans d'action gouvernementaux ne soient pas dédoublées. À cet égard, les plans gouvernementaux ayant une incidence en matière d'égalité sont présentés dans la Stratégie. Ils permettent, en complément des actions spécifiques inscrites, de tracer un portrait plus global des efforts gouvernementaux déployés pour réussir à atteindre l'égalité de fait.

## ■ DES CONSENSUS : DES ENJEUX INTERRELIÉS, DES RÉSULTATS À CONSOLIDER

Lors des assises tenues le 23 juin 2016, il a été souligné que tous les enjeux étaient imbriqués les uns dans les autres ou interreliés. « Tout est dans tout! », a été énoncé à de nombreuses reprises lors de la rencontre.

À cette occasion, il a été évoqué que les interventions en faveur de l'égalité entre les sexes ne doivent pas être réfléchies et conçues, ni mises en œuvre en vase clos. La création d'instances de concertation, comme le Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à privilégier une action concertée afin de veiller à la cohérence et à la complémentarité des engagements pris en matière d'égalité entre les sexes. Le Forum des partenaires, en tant que lieu d'échange et de partage de compréhension, pourra jouer aussi ce rôle.

L'autre consensus qui a émergé concerne la volonté de donner une nouvelle impulsion à l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. En effet, plusieurs ont fait valoir que, dans certains domaines, par exemple la présence des femmes en politique ou le partage des responsabilités familiales et domestiques, les résultats tangibles tardent à apparaître.

Enfin, l'importance de contrer les stéréotypes sexuels et le sexisme est apparue comme la pierre angulaire des démarches à déployer pour réussir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. L'autonomisation économique des femmes comme élément clé de l'égalité a aussi été évoquée.

## ■ LA DIMENSION RÉGIONALE INDISPENSABLE À L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Le Québec se démarque notamment grâce à la vitalité de ses régions, à la diversité de leurs caractéristiques ainsi qu'aux talents des femmes et des hommes qui les animent. La concrétisation des orientations de la Stratégie devra tenir compte des spécificités propres aux régions. Pour ce faire, les partenariats existants, dont ceux avec les Tables de concertation régionales de groupes de femmes du Québec (les Tables), seront renforcés. De nouveaux partenariats pourront également être bâtis avec, notamment, les milieux municipal, universitaire et communautaire ou encore des affaires. L'enjeu de l'égalité en est également un de prospérité pour les régions. Les actions ciblées répondant à des préoccupations locales ou régionales contribueront donc au développement de tout le Québec.

L'égalité dans une perspective régionale prendra toute son ampleur dans un travail de mobilisation impliquant des partenaires clés des régions. Les municipalités et les partenaires du milieu dont les groupes de femmes peuvent entre autres grandement contribuer à cette mobilisation et permettre des interventions ciblées en fonction des besoins régionaux ou locaux.

En plus de voir à la consolidation de son partenariat avec les Tables de concertation régionales de groupes de femmes, le Secrétariat à la condition féminine prévoit la mise en œuvre d'un nouveau soutien financier à des projets locaux et régionaux intitulé *S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes*<sup>l</sup>. Ce soutien servira de levier pour la réalisation de projets structurants tenant compte des préoccupations locales et régionales.

## ■ LES INVESTISSEMENTS

La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* est composée de nouvelles actions concrètes et présentant des aspects novateurs. Les investissements consentis pour la mise en œuvre de ces actions sont estimés à plus de 80 M\$ dont 32 M\$ de nouveaux crédits annoncés lors du budget 2017-2018. De ce montant de 32 M\$, 1,9 M\$<sup>m</sup> proviennent des suites données au Rendez-vous national sur la main-d'œuvre.

### À SAVOIR

Le gouvernement a annoncé en octobre 2016 la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*. Les investissements qui y sont consacrés sont 44 M\$ pour 2016-2021, dont 26 M\$ sont de nouveaux crédits.

l. Action structurante de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

m. Un montant 2,4 M\$ a été annoncé dans le cadre du budget 2017-2018 pour financer des actions visant à améliorer l'employabilité des femmes. Cet investissement porte sur la période 2017-2022, soit un an de plus que la durée de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Ainsi, pour la période visée par la Stratégie, le montant investi s'élève à 1,9 M\$.

## ■ DES ORIENTATIONS TOUJOURS PERTINENTES

La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* est composée de six orientations qui s'inscrivent en continuité avec les orientations de la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Bien que les titres diffèrent, les thématiques abordées restent les mêmes du fait qu'elles demeurent toujours pertinentes. À ces orientations s'ajoute un volet de recherche qui apportera des éclairages concernant des problématiques non explorées ou insuffisamment documentées à ce jour.

■ **Orientation 1**

Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme

■ **Orientation 2**

Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes

■ **Orientation 3**

Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

■ **Orientation 4**

Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes en santé et en bien-être

■ **Orientation 5**

Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes

■ **Orientation 6**

Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels

## PRÉSENTATION DE L'ARCHITECTURE DES SIX GRANDES ORIENTATIONS

### ***Le chemin parcouru***

Des progrès ont été réalisés en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes, dans chacun des domaines couverts par les orientations de la Stratégie. En ce sens, la section présentant le chemin parcouru précise les étapes franchies et les acquis précieux à préserver.

### ***Les inégalités persistantes***

Les consultations et travaux de documentation ont permis de distinguer, au sein même des orientations, les secteurs où les avancées sont plus modestes et dans lesquels le gouvernement du Québec doit agir en priorité. Ces « poches de résistance » justifient que des efforts supplémentaires soient faits par exemple dans la lutte contre les stéréotypes, la diversification des choix de carrière, la mixité en emploi, la répartition équitable des responsabilités familiales, ou encore la parité dans les lieux décisionnels. Les inégalités persistantes sont à la source des objectifs stratégiques.

### ***Des objectifs stratégiques***

Les objectifs stratégiques définissent ce dans quoi le gouvernement du Québec a l'intention d'intervenir en priorité et de consacrer ses efforts au cours des prochaines années. Ces objectifs se traduisent par des actions gouvernementales décrites à leur suite.

### ***Des interventions gouvernementales poursuivies***

Pour certaines orientations, les actions qui ont un effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui émanent de plans d'action précédents en matière d'égalité entre les sexes et relativement au thème abordé sont précisées. En effet, depuis plusieurs années, les interventions gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont donné lieu à la mise en œuvre de nombreuses actions devenues, au fil du temps, récurrentes et financées à même les crédits des ministères et des organismes gouvernementaux.

### ***Le gouvernement du Québec en action***

Étant donné la dimension transversale de l'égalité, de nombreux ministères et organismes gouvernementaux coordonnent des plans d'action ou des stratégies qui renforcent et contribuent, directement ou indirectement, à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte d'élaboration de politiques, de plans d'action ou de stratégies, le Secrétariat à la condition féminine travaille en étroite collaboration avec les ministères et organismes gouvernementaux afin de veiller à ce que l'égalité entre les sexes soit considérée dans l'ensemble des interventions gouvernementales, notamment par l'inscription d'actions en matière d'égalité.

## ■ DES ACTIONS STRUCTURANTES

Afin de mieux être en mesure d'atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, des actions structurantes seront mises en œuvre au cours des prochaines années, en cohérence avec les principes directeurs énoncés précédemment. Ces actions de nature diverse constituent des outils d'intervention transversale qui campent la vision gouvernementale en matière d'égalité entre les sexes au Québec. Une action structurante se distingue par le fait que sa mise en œuvre a des retombées et un rayonnement sur l'ensemble des orientations de la Stratégie.

## Sept actions structurantes pour relever le défi de l'égalité entre les sexes au Québec

- AS 1** Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.
- AS 2** Créer et assurer le suivi d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- AS 3** Accorder une place plus formelle à l'éducation à la sexualité en mettant en œuvre des apprentissages chaque année du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire.
- AS 4** Élaborer des campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes.
- AS 5** Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.
- AS 6** Soutenir des projets concrets d'envergure locale, régionale et nationale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle.
- AS 7** Promouvoir des parcours de vie de femmes inspirantes et valoriser les gestes concrets en faveur de l'égalité posés par des femmes et des hommes, dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain.

### AS 1

#### Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes

Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie, un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes sera présenté. Ce projet de loi-cadre encouragera la planification et la réalisation d'actions concrètes visant à réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et ce, au moyen de stratégies gouvernementales. Il encouragera également l'opérationnalisation de l'analyse différenciée selon les sexes. L'actualisation et la confirmation de l'existence des structures dont les mandats sont de coordonner et de conseiller l'intervention gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes viendront quant à elles consolider la gouvernance en matière d'égalité entre les sexes.

Ce projet de loi-cadre représente pour le Québec une nouvelle étape vers l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il lui permettra de rejoindre le groupe des sociétés qui ont osé se doter d'une telle loi dont les effets se révèlent indéniables, individuellement et collectivement.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MJQ**

**AS 2****Créer et assurer le suivi d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Par cette action, le gouvernement du Québec vise la création d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet indice sera un outil d'aide à la décision destiné aux instances régionales et nationales et un outil d'information pour le grand public. À l'instar d'autres indices conçus sur le même sujet dans le monde, l'élaboration d'un indice québécois permettra de mesurer certaines variables concernant l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le temps, et le cas échéant par territoire géographique, dans différents domaines, par exemple le travail, le revenu, l'éducation et la représentativité dans les lieux décisionnels. L'élaboration d'un tel indice viendra appuyer l'application concrète de l'analyse différenciée selon les sexes.

**Responsable :** SCF

**Collaborateurs :** CSF, MTESS

**AS 3****Accorder une place plus formelle à l'éducation à la sexualité en mettant en œuvre des apprentissages chaque année du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire**

Au cours des dernières années, plusieurs groupes ont réclamé une amélioration de l'éducation à la sexualité à l'école. Durant la consultation réalisée en 2015 et en 2016, cette demande a été formulée à plusieurs reprises. Dans le cadre de projets pilotes, des contenus précis et complets pour chaque année scolaire ont été élaborés.

L'éducation à la sexualité sera offerte du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire. Ces apprentissages, adaptés à l'âge des élèves, favoriseront le développement de ces derniers et réduiront leur vulnérabilité à certains problèmes.

**Responsable :** MEES

**AS 4****Élaborer des campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes**

Plusieurs résultats du sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ont révélé une certaine méconnaissance des personnes répondantes concernant les inégalités persistantes.

La sensibilisation et l'information au sujet des principales inégalités persistant au Québec sont des gestes structurants et mobilisateurs pour l'ensemble de la société québécoise. Méconnues, mal comprises ou bien ignorées du grand public, ces inégalités pèsent lourdement dans la vie quotidienne des femmes et font obstacle au développement de leur plein potentiel.

Dans ce contexte, des campagnes d'information et de sensibilisation seront élaborées afin de provoquer une prise de conscience collective quant à des inégalités bien réelles entre

les femmes et les hommes. Par ces campagnes, le gouvernement du Québec aspire à faire évoluer les perceptions, à modifier les mentalités et à contribuer positivement à l'égalité.

**Responsable : SCF**

## AS 5

### **Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes**

Lancée par ONU Femmes, la campagne HeForShe appelle les hommes et les garçons à prendre la parole et à lutter contre les inégalités qui touchent les femmes et les jeunes filles. La lutte contre les stéréotypes sexuels et les inégalités entre les sexes ne repose pas uniquement sur la mobilisation des femmes. Les hommes ont un rôle à jouer en s'exprimant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en contribuant à briser les stéréotypes sexuels ainsi qu'en travaillant à modifier les mentalités et les comportements. L'égalité entre les sexes est un enjeu de justice sociale à l'égard duquel la mobilisation et l'implication des hommes de tous les milieux seront encouragées au moyen d'activités.

**Responsable : SCF**

## AS 6

### **Soutenir des projets concrets d'envergure locale, régionale et nationale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle**

Intitulée *S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, cette enveloppe vise à soutenir des projets portés par des organismes non gouvernementaux d'envergure locale, régionale et nationale dont les groupes de femmes. Un tel soutien agira en tant que levier financier de proximité important et favorisera l'émergence de projets structurants concertés en cohérence avec les grandes orientations, les objectifs et les principes directeurs de la Stratégie. Un financement de 21,3 M\$ pour la durée de la Stratégie sera consenti et réparti en trois volets :

#### **1 Volet Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

##### *Soutien financier à des projets locaux ou régionaux*

Ce volet vise à soutenir des projets locaux et régionaux, portés par des organismes d'envergure locale ou régionale, des municipalités ou encore des municipalités régionales de comté. Un soutien financier pluriannuel pourra être accordé dans le cadre d'un appel de projets.

Ces projets devront être concertés et démontrer qu'ils répondent aux réalités et aux besoins spécifiques locaux ou régionaux.

#### **2 Volet Concertation régionale**

##### *Poursuite et bonification du soutien financier consacré aux Tables de concertation régionales de groupes de femmes (les Tables)*

La prise en compte de la dimension régionale se définit notamment dans le partenariat établi depuis de nombreuses années entre les Tables et le Secrétariat à la condition féminine.



À l'occasion de la mise en œuvre de la Stratégie, le Secrétariat à la condition féminine, en collaboration avec les Tables, développera le partenariat existant dans la perspective des orientations et objectifs de la Stratégie. Ce partenariat actualisé permettra aux Tables de mettre à profit leur expertise régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, l'enveloppe financière annuelle consacrée aux Tables sera bonifiée de 50 %.

### 3 Volet Innovation et expérimentation

#### *Soutien financier de projets innovants et expérimentaux*

Ce volet consiste à soutenir des projets structurants portés par des organismes locaux, régionaux ou nationaux, des universités, des municipalités ou encore des municipalités régionales de comté et ayant une dimension expérimentale dans un objectif de déploiement dans toutes les régions du Québec. Ces partenaires de proximité possèdent la capacité d'agir de façon ciblée et concrète pour proposer des interventions adaptées aux spécificités de leurs territoires.

**Responsable : SCF**

#### AS 7

#### **Promouvoir des parcours de vie de femmes inspirantes et valoriser les gestes concrets en faveur de l'égalité posés par des femmes et des hommes dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain**

À plusieurs reprises au cours des travaux de consultation ayant mené à l'actuelle Stratégie, l'importance de reconnaître et de faire connaître des modèles inspirants, et surtout accessibles, a été soulignée.

Afin de répondre à cette préoccupation, le prix Égalité Thérèse-Casgrain reconnaîtra les parcours de vie de Québécoises susceptibles de façonner ceux d'autres femmes. Ce prix prestigieux valorisera également l'engagement de femmes et d'hommes ayant posé des gestes concrets en faveur de l'égalité entre les sexes.

En collaboration avec les organismes non gouvernementaux et ses partenaires gouvernementaux, le Secrétariat à la condition féminine s'assurera que cette activité de reconnaissance s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des prix gouvernementaux existants en plus de veiller à son rayonnement.

**Responsable : SCF**

## ■ DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET DES ACTIONS CONCRÈTES

En cohérence avec l'imbrication des enjeux évoquée lors des assises tenues en juin 2016, les orientations, les actions structurantes, les objectifs stratégiques et les actions qui les composent sont en interaction et convergent vers l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes au Québec.

Le gouvernement du Québec se fixe, à travers des orientations, dix objectifs stratégiques découlant notamment du processus de consultation réalisé. Pour atteindre ces objectifs stratégiques, des actions nouvelles et concrètes ont été élaborées.

Chacune des 59 actions contenues dans la Stratégie est brièvement décrite. Le ou les ministères de même que les organismes gouvernementaux responsables de la mise en œuvre de chaque action sont indiqués, ainsi que ceux qui collaboreront à cette mise en œuvre.

Le gouvernement du Québec souhaite établir des partenariats avec des organismes reconnus pour leur savoir et leur savoir-faire et disposant d'expertises précises afin de concrétiser certaines nouvelles actions.

Dès 2016-2017, plusieurs démarches ont été amorcées auprès de différents partenaires, et de nouveaux partenariats ont été annoncés, dont ceux avec l'Union des municipalités du Québec, la Fédération des municipalités du Québec ou encore la Commission de la construction du Québec (en collaboration avec Emploi-Québec, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

Au cours de cette même année, diverses ententes de partenariat ont été signées, dont celles avec Academos, Jeunes explorateurs d'un jour, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie, la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, de même que les ententes de financement des dix-sept Tables de concertation régionales de groupes de femmes.

Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie, le gouvernement du Québec pourra envisager la concrétisation de nouveaux partenariats, notamment après la tenue du Forum des partenaires, dont la création a été évoquée précédemment.

## ■ ORIENTATION 1

### ENSEMBLE POUR UNE SOCIALIZATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME

Les rapports égalitaires sont, sans nul doute, la pierre angulaire de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, il importe de favoriser une socialisation et une éducation égalitaires. Il s'agit d'un des principaux consensus émanant de la consultation réalisée pour élaborer la Stratégie.

Rappelons par ailleurs qu'une des actions structurantes présentées précédemment prévoit la réalisation de campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes. Ces campagnes tiendront compte notamment des stéréotypes sexuels et du sexisme et elles valoriseront les rapports égalitaires.

« La **socialisation** renvoie à la façon dont la société forme et transforme les individus ainsi qu'aux processus, conscients ou non, au cours desquels les personnes intériorisent les normes sociales des différentes instances de socialisation : la famille, [les professionnelles et] les professionnels de l'enfance, l'école, les pairs, les médias, le milieu professionnel, etc.<sup>35</sup> »

## 1 LE CHEMIN PARCOURU

Le gouvernement du Québec, en adhérant à la CEDEF de l'Organisation des Nations Unies, a manifesté son intention de lutter contre les discriminations persistantes au Québec. Par cette convention, les gouvernements s'engagent à prendre les mesures appropriées pour modifier les schémas, dont les modèles de comportements socio-culturels des femmes et des hommes fondés sur des préjugés ou des stéréotypes, véhiculant l'idée que l'un des sexes est supérieur ou inférieur à l'autre.

La promotion des rapports égalitaires a constitué un nouveau champ d'action dans le cadre de la précédente politique. Au cours de la dernière décennie, plusieurs interventions ont été réalisées afin de favoriser une socialisation exempte de stéréotypes sexuels ou de sexisme et encourageant les rapports égalitaires.

Par ailleurs, la Charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée (CHIC), lancée en 2009, s'inscrit dans un courant international du milieu de la mode visant à conscientiser la population aux problèmes liés à la préoccupation excessive à l'égard du poids, qu'il s'agisse de jeunes filles comme de jeunes garçons. Un comité de travail a été mis en place afin de suivre et de planifier les activités menées dans le cadre de la CHIC. Ce comité de travail implique des partenaires clés de la mode, des chercheuses et des chercheurs ainsi que des représentantes et des représentants de ministères et d'organismes gouvernementaux. Récemment, le secteur Loisir et sport du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'est joint au comité. Cette nouvelle collaboration conduira à une réflexion sur différents enjeux, dont celui de la diminution de la participation des jeunes, surtout les adolescentes, à des activités physiques et sportives en raison de leur perception de leur image corporelle. Jusqu'à présent, près de 27 000 personnes ont signé cette charte, affirmant ainsi leur adhésion aux principes de la CHIC, de même que leur engagement moral et volontaire en matière de diversité corporelle.

Le travail enclenché doit se poursuivre tout en tenant compte de nouvelles réalités, par exemple le rôle des médias sociaux à l'égard de la diffusion de stéréotypes sexuels ou sexistes.

### À SAVOIR

En 2016, le Secrétariat à la condition féminine a procédé à une évaluation de l'outil intitulé *Les livres et les jouets ont-ils un sexe?*, afin de mesurer son effet concret sur les responsables des services de garde éducatifs à l'enfance ayant reçu ce dernier en août 2015. Les trois quarts (74 %) des répondantes et répondants concernés disent avoir apporté des changements à leurs pratiques éducatives et à leurs interactions avec les enfants. Des groupes de discussion ont été menés dans le cadre de cette évaluation. Les éducatrices et éducateurs en milieu de garde participants ont exprimé le besoin d'être encadrés et formés afin d'accroître et d'améliorer leurs interventions non stéréotypées auprès des enfants. Les personnes questionnées ont d'ailleurs mentionné plusieurs outils susceptibles de les aider dans leur travail (p. ex. : capsules ou fiches abordant les différents thèmes de l'outil, affiches, formations)<sup>36</sup>.

En cohérence avec la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et ses plans d'action gouvernementaux, des interventions gouvernementales ayant un effet direct ou indirect sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont favorisé

une socialisation et une éducation égalitaires au Québec. Certaines préoccupations gouvernementales concernant des phénomènes de société comme l'homophobie, l'intimidation, la maltraitance ou la radicalisation menant à la violence ont donné lieu à des interventions spécifiques au cours de ces dernières années. Elles ont contribué à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 2 LES INÉGALITÉS PERSISTANTES

### Quelques données factuelles

- L'insatisfaction corporelle et le désir d'avoir un corps plus mince apparaissent aussi tôt qu'entre 4 et 6 ans. Vers l'âge de 9 ans, 45 % des enfants des deux sexes sont insatisfaits de leur silhouette, tandis que le tiers des fillettes et le quart des garçons ont déjà tenté de maigrir<sup>37</sup>.
- 71 % des jeunes du secondaire font quelque chose à propos de leur poids, soit essayer de le contrôler (34 %), d'en perdre (25 %) ou d'en gagner (12 %)<sup>38</sup>. Cette insatisfaction persiste avec les années : selon une enquête réalisée en 2014-2015, 48,2 % des hommes et 58,1 % des femmes de 18 ans et plus avaient entrepris des actions pour tenter de perdre, de maintenir ou de gagner du poids au cours des six derniers mois<sup>39</sup>.
- À capacité égale, les filles se perçoivent comme moins habiles dans les activités sportives et physiques que les garçons et plus elles vieillissent, plus leur sentiment d'incompétence se développe<sup>40</sup>.
- Les problèmes de santé mentale sont prédominants chez les filles : 15 % des filles ont au moins un problème d'anxiété, de dépression et de trouble alimentaire, contre 9 % des garçons (Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire<sup>41</sup>).
- Les performances des athlètes féminines sont largement sous-représentées dans les médias. En effet, les femmes occupaient 1 % du poids média des nouvelles sportives en 2016<sup>42</sup>.

### Les stéréotypes sexuels, une réalité persistante

De nos jours, la socialisation et l'éducation stéréotypées des garçons et des filles continuent d'être un obstacle systémique à la réalisation de l'égalité de fait.

En alimentant des idées préconçues et des préjugés, les stéréotypes sexuels fragilisent les progrès réalisés jusqu'à maintenant vers l'égalité des sexes. Plus spécifiquement chez les enfants et les jeunes, ils peuvent avoir des répercussions négatives sur plusieurs aspects de leur vie, comme la réussite scolaire, le choix du métier ou de la profession, le sentiment de ne pas être une « vraie fille » ou un « vrai garçon », la perception de l'image corporelle, l'attitude à l'égard du partage des responsabilités dans la famille et de la vie affective et amoureuse<sup>43</sup>.

« L'omniprésence des stéréotypes sexuels dans la société constitue un obstacle au développement individuel et social des personnes, tout comme à l'exercice plein et entier de leurs aptitudes et de leurs droits sans égard à leur sexe<sup>44</sup>. »

Parce que leur apparence ou leur comportement ne se conforme pas aux normes traditionnelles de la masculinité ou de la féminité, des femmes et des hommes peuvent être l'objet de discrimination au sein de la société québécoise.

## Le rôle déterminant des agentes et agents de socialisation

Les milieux dans lesquels il convient d'intervenir sont l'environnement familial, l'espace public, les services de garde éducatifs à l'enfance, les écoles ou les milieux de travail. Étant donné le caractère transversal de cette première orientation, certains de ces milieux feront l'objet d'actions spécifiques dans le cadre des orientations présentées subséquemment.

Les agentes et les agents dits « de socialisation » (parents, personnel éducatif, personnel enseignant, entraîneuses et entraîneurs, industries de la mode et des communications, etc.) jouent un rôle majeur. L'effet de leurs discours ou de leurs gestes quotidiens auprès des adultes en devenir est indéniable. Pour les accompagner dans ce rôle exigeant, la mise à disposition d'outils pertinents et efficaces en la matière est indispensable. D'ailleurs, concernant le personnel enseignant, l'avis du Conseil du statut de la femme intitulé *L'égalité des sexes en milieu scolaire*, publié en 2016, fait état de ce besoin d'outils en affirmant : « À l'heure actuelle, une grande partie du personnel enseignant du Québec ne dispose pas des outils nécessaires à la déconstruction de leurs conceptions essentialistes des différences entre les sexes et à la mise en place d'une véritable mixité égalitaire. »

Au cours des dernières années, le Secrétariat à la condition féminine a accordé des aides financières à des projets portés par des organismes non gouvernementaux pour la réalisation de formations et l'élaboration d'outils portant sur le thème des stéréotypes sexuels et du sexisme. Depuis 2015, le Secrétariat à la condition féminine a amorcé des travaux visant à valoriser tout le travail accompli en la matière et à partager les connaissances acquises auprès du plus grand nombre de personnes. De plus, lors de certaines rencontres de consultation, il a été reconnu qu'il existe actuellement une multitude d'outils abordant cette thématique dont l'existence est méconnue. Afin de déconstruire les stéréotypes sexuels et de lutter contre le sexisme, il apparaît pertinent de donner plus de visibilité à ces outils adaptés qui ont fait leurs preuves et de voir à les rendre plus facilement accessibles.

### Dans le milieu scolaire

L'avis du Conseil du statut de la femme évoqué précédemment souligne que « l'école participe encore au maintien des inégalités de sexe ». Pour sa part, le Conseil supérieur de l'éducation affirme : « Plus les garçons et les filles adhèrent aux rôles sociaux de sexe, plus ils [et elles] sont à risque d'être en difficulté scolaire. Lutter contre les stéréotypes serait donc une piste porteuse pour améliorer la réussite scolaire des filles et des garçons, particulièrement en milieu défavorisé, où les garçons adhèrent davantage à ces rôles sociaux stéréotypés<sup>45</sup>. »

Par ailleurs, si certains affirment que l'école serait faite pour les filles, qui éprouveraient « naturellement » moins le besoin de bouger, il apparaît plutôt à plusieurs chercheuses et chercheurs que moins les filles adhèrent à l'image de la « petite fille modèle », plus elles réussissent. Il en va de même pour les garçons lorsqu'ils s'éloignent des stéréotypes liés à leur sexe. Les garçons adhèreraient toutefois deux fois plus aux stéréotypes que les filles<sup>46</sup>.

## Dans le milieu sportif

Les problématiques liées à l'image corporelle ont une incidence directe sur la pratique sportive des jeunes filles et des jeunes garçons. La pratique sportive et le milieu du sport sont souvent considérés comme masculins, comme peut en témoigner la sous-représentation des athlètes féminines dans la couverture médiatique des activités sportives. Certaines et certains universitaires avancent que l'absence de modèles féminins dans ce domaine produit l'impression que l'exercice physique convient davantage aux garçons et entraîne conséquemment un manque d'exercice physique chez les jeunes filles<sup>n</sup>. Ces constats dans le domaine des pratiques sportives démontrent qu'il est nécessaire d'agir pour faire dévier cette tendance qui s'avère néfaste pour les jeunes Québécoises.

## La sexualisation de l'espace public et médiatique

La sexualisation de l'espace public et médiatique a des conséquences sur la confiance personnelle, l'estime de soi, les relations amoureuses et le bien-être relativement à son corps. Elle peut avoir des effets négatifs, par exemple la honte, l'anxiété, des problèmes de santé liés à l'utilisation abusive de produits amaigrissants et même des problèmes de santé mentale comme des troubles de l'alimentation, la dévalorisation et une humeur dépressive. La sexualisation de la société et plus particulièrement la sexualisation précoce et la surexposition aux publicités sexualisées et sexistes issues de l'industrie de l'image façonnent également la norme socioculturelle de la beauté, chez les femmes et chez les hommes. Des images qui font le culte de la minceur, retouchées, stéréotypées, sexistes, voire pornographiques, qui objectivent le corps des filles et des femmes, mais aussi des garçons et des hommes, sont diffusées par des médias. Ces images peuvent induire une pression sociale à s'y conformer, surtout chez les jeunes qui sont plus vulnérables à leur influence.

La **sexualisation de l'espace public** correspond à accorder un caractère sexuel à un produit ou à un comportement qui n'a rien de sexuel en soi afin de stimuler la demande, de vendre un produit ou de communiquer un message. Souvent sans même que nous nous en apercevions, ce type de sexualisation entraîne des répercussions sur nos comportements et sur ceux des enfants. En faisant office de tribune pour les représentations stéréotypées de femmes et d'hommes, la sexualisation de l'espace public consolide notre adhésion aux stéréotypes sexuels<sup>47</sup>.

La **sexualisation précoce** existe « lorsque des enfants développent des attitudes et des comportements sexués ne correspondant pas à leur stade de développement psychologique et sexuel. Cette sexualisation précoce est l'une des conséquences de l'hypersexualisation de la société<sup>48</sup>. »

n. Selon un document réalisé par Kino-Québec, intitulé *L'activité physique et sportive des adolescentes : bilan, perspectives et pistes d'action*, une adolescente sur trois effectue au moins sept heures d'activité physique par semaine, alors que chez les garçons, le ratio est d'un adolescent sur deux.

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Plus des trois quarts des personnes répondantes (77 %) croient que les garçons et les filles sont attirés par des jeux différents. Alors que 72 % des 18-34 ans le pensent, c'est le cas de 80 % des hommes comparativement à 74 % des femmes.
- Près des trois quarts des personnes répondantes (73 %) affirment que les parents élèvent les garçons et les filles différemment. Les 35-54 ans sont moins nombreux à avoir cette perception (68 %).
- Une proportion de 40 % des personnes répondantes considèrent les publicités québécoises sexistes envers les femmes et 24 % considèrent les publicités québécoises sexistes envers les hommes.
- Près des deux tiers des personnes répondantes sont d'avis que la présentation de modèles plus diversifiés (âge, taille, ethnie) dans les magazines et à la télévision a une influence positive sur la manière dont les Québécoises et les Québécois voient leur corps.
- Près de la moitié (45 %) des personnes répondantes croient que les athlètes masculins ont plus de place dans les médias québécois, alors que 43 % pensent que cette place est égale à celle des athlètes féminines. Rappelons que les femmes occupaient 1 % du poids média des nouvelles sportives en 2016.

### Une égalité à partager dans un contexte de diversité

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale du Québec ; la diversité du Québec est une force et une source de fierté pour les Québécoises et Québécois. Le processus d'apprentissage des valeurs démocratiques doit non seulement se faire dans les milieux éducatifs, mais peut également être promu auprès de celles et de ceux qui choisissent le Québec pour y construire une nouvelle vie. Certaines personnes immigrantes conçoivent les relations entre les femmes et les hommes de façon moins consensuelle et égalitaire qu'au Québec. La participation en toute égalité des jeunes et des adultes issus de l'immigration à la société québécoise nécessite donc une attention particulière dans la sphère professionnelle comme dans la sphère personnelle. Cette approche déjà présente dans le précédent plan d'action se poursuivra.

### 3 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les rapports égalitaires étant la pierre angulaire de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de cette orientation, le gouvernement du Québec entend :

- Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme.
- Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

## ■ OBJECTIF 1.1

### COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS ET LE SEXISME

#### 1.1.1. Outiller les parents, le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, le personnel scolaire et les personnes intervenant auprès d'enfants ou de jeunes

Le projet d'envergure intitulé *SansStéréotypes* entend devenir une référence incontournable pour les parents, le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance et le personnel scolaire de même que pour les personnes intervenant auprès des jeunes, notamment dans le milieu communautaire. Ce projet innovant apporte une réponse concrète au besoin d'information, de formation et d'outils pertinents afin qu'ils puissent agir contre les stéréotypes sexuels et sexistes. Ces outils seront utiles pour mener à l'adoption de pratiques favorables à des rapports égalitaires et pour déconstruire les stéréotypes sexuels et sexistes, sous l'angle de sept thématiques (réussite scolaire; sexualisation de l'espace public; vie affective et amoureuse; identité de fille? identité de garçon?; image corporelle; choix scolaires et professionnels; partage des responsabilités familiales).

Le projet comporte trois volets:

1. Le volet d'élaboration de contenus informatifs, de mise à jour des outils existants, de diffusion d'information et de références disponibles pouvant être utiles aux parents et à l'ensemble des intervenantes et intervenants pour prévenir une socialisation stéréotypée et agir contre les stéréotypes sexuels et sexistes.
2. Le volet communication visant à sensibiliser l'ensemble des agents de socialisation à l'importance d'une socialisation non stéréotypée, notamment au moyen de la diffusion d'une infolettre faisant la promotion des outils, formations et capsules Web élaborés.
3. Le volet de soutien à une offre de formation visant à favoriser le développement des compétences des intervenantes et des intervenants dans le cadre de leur formation initiale et continue dans tous les milieux.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : Famille, MEES, MESI, MIDI, MJQ (BLCH), MSSS, SAJ**

#### 1.1.2. Élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée en étroite collaboration avec l'industrie de l'image et les partenaires gouvernementaux

De nouveaux gestes seront posés afin d'amplifier le rayonnement de la Charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée (CHIC) auprès de la population et de l'industrie de l'image. Afin de donner un nouvel essor à la CHIC, le Comité de travail de la CHIC planifiera des activités concrètes au cours des prochaines années. Le Comité est composé de personnes représentant les médias, l'industrie de l'image, de la publicité



et de la musique de même que le milieu de la santé et de l'éducation en collaboration avec des personnes représentant divers ministères et organismes publics.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : MEES, MESI, MSSS**

### 1.1.3.

#### Mettre en œuvre des actions visant à contrer le sexisme dans les publicités au Québec

Par cette action, il s'agit de donner des suites concrètes à des pistes d'intervention jugées prioritaires parmi celles évoquées dans le rapport intitulé *État de situation et proposition de mesures d'amélioration pour contrer le sexisme dans les publicités au Québec*, réalisé dans le cadre du *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, par le ministère de la Culture et des Communications en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine.

La mobilisation de l'industrie publicitaire, des consommatrices et des consommateurs ainsi que de certaines instances gouvernementales québécoises visera à contrer le sexisme dans les publicités au Québec.

Des activités d'information et de sensibilisation à l'endroit des consommatrices et des consommateurs de même que de l'industrie publicitaire et de sa relève pour contrer le sexisme dans les publicités pourront être soutenues. À titre d'exemples, certaines actions pourront permettre à la population de mieux connaître le processus de plaintes sur les images et messages à caractère sexiste et sexuel dans les médias ou de sensibiliser les professionnels du marketing, des communications et des affaires au sexisme dans la publicité.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MCC**

### 1.1.4.

#### Sensibiliser la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement

L'organisme Égale Action<sup>o</sup> sera soutenu financièrement pour rédiger et diffuser des articles sur des femmes dans le milieu sportif. Diffusés sur le site Internet du MEES et de Sportcom<sup>p</sup> ([www.sportcom.qc.ca](http://www.sportcom.qc.ca)), ces articles contribueront non seulement à sensibiliser l'ensemble de la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement, mais aussi à combattre les stéréotypes sexuels et sexistes dans la pratique de l'activité physique et du sport. Ils offriront également des modèles de femmes d'influence dans le milieu sportif. Cette action répond à deux enjeux importants qui sont, d'un côté, un enjeu de santé publique par l'amélioration générale de l'activité physique chez les filles et, d'un autre côté, un enjeu d'égalité par l'augmentation de la présence féminine dans des sports stéréotypés masculins.

**Responsable : MEES**

- o. Égale Action est un organisme à but non lucratif dont le mandat est d'assurer une direction provinciale, de valoriser, d'éduquer, de promouvoir, de soutenir les chefs de file et de mobiliser les partenaires pour favoriser la participation équitable et les expériences positives des filles et des femmes en sport et en activité physique.
- p. Sportcom offre un service d'information sur les athlètes de haut niveau sur le Web.

**1.1.5.**

**Informar et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes ainsi que les professionnelles et professionnels, au regard de la saine gestion du poids et de l'image corporelle**

Cette action se traduira par des activités variées au regard de la saine gestion du poids et de l'image corporelle, par exemple des campagnes populationnelles, des formations ou des publications. Ces activités porteront plus particulièrement sur les produits, les services et les moyens amaigrissants disponibles, les risques pour la santé globale liés à leur utilisation ainsi que les stratégies de communication trompeuses de cette industrie. Elles aborderont également l'influence exercée par l'industrie de la mode et des médias sur le développement de l'image corporelle de même que les bénéfices associés à l'adoption de saines habitudes de vie et au développement d'une image corporelle positive, en particulier dans un contexte de saine gestion du poids.

**Responsable : MSSS**

## **■ OBJECTIF 1.2 FAVORISER L'INTÉGRATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES AU QUÉBEC PAR LA PROMOTION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**1.2.1.**

**Traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des activités d'éducation interculturelle**

Dans le cadre d'un vaste plan d'action pour diversifier et adapter les services éducatifs aux besoins de tous les élèves, notamment ceux issus de l'immigration, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes sera inscrite explicitement comme un élément essentiel à aborder dans les activités d'éducation interculturelle. Un soutien sera offert aux écoles primaires et secondaires afin qu'elles intègrent la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités d'éducation interculturelle organisées en classe ou dans des activités parascolaires, et des outils pédagogiques seront élaborés à l'intention des élèves.

**Responsable : MEES**

## 1.2.2.

### Rendre accessible l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux personnes nouvellement arrivées au Québec

Cette action vise non seulement à actualiser le guide existant intitulé *À parts égales, À part entière*, mais surtout à offrir cet outil sous un format plus dynamique et plus efficient à partir du site Internet du Secrétariat à la condition féminine.

En parallèle, une capsule faisant la promotion du guide ainsi qu'une courte vidéo seront produites et pourront être utilisées lors des séances d'information proposées par les organismes offrant des services de francisation ou d'intégration accrédités par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Cette vidéo constituera un outil pertinent et adapté au contexte particulier des personnes immigrantes nouvellement arrivées en s'attardant sur les aspects les plus fondamentaux de l'égalité entre les femmes et les hommes à partir de cas concrets de la vie quotidienne des Québécoises et des Québécois.

**Responsable :** SCF

**Collaborateur :** MIDI

## 4 INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES POURSUIVIES

### Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

S'assurer que le matériel didactique approuvé par le ministre est exempt de stéréotypes et fait la promotion de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes.

### Ministère de la Santé et des Services sociaux

Poursuivre la promotion des outils de prévention en matière de sexualité Mosaïk.

## LE QUÉBEC EN ACTION

En 2017, le Bureau de lutte contre l'homophobie (BLCH) du ministère de la Justice a lancé le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*. Le Secrétariat à la condition féminine et le BLCH travaillent à une problématique commune qui est la lutte contre les stéréotypes sexuels et le sexisme, incluant l'hétérosexisme. En effet, cette problématique demeure un enjeu important pour les personnes de minorités sexuelles, qu'elles soient femmes, hommes, cisgenres ou transgenres<sup>q</sup>.

Dans la *Politique de l'activité physique, du sport et du loisir Au Québec, on bouge!*, coordonnée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et lancée en 2017, le gouvernement du Québec reconnaît l'importance de cibler les filles qui, quel que soit le groupe d'âge, sont moins actives que les garçons. Il rappelle également que la sous-représentation des filles et des femmes va bien au-delà de la pratique en soi, mais touche également la présence des femmes au sein des comités, la reconnaissance des athlètes féminines ainsi que leur valorisation médiatique<sup>49</sup>. L'une des mesures de la Politique vise spécifiquement à favoriser la pratique régulière d'activités physiques chez les filles<sup>50</sup>. Elle rejoint l'une des préoccupations de la Stratégie, soit la sensibilisation de la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement. La participation aux activités sportives permet aux femmes et aux jeunes filles d'accroître leur estime personnelle et leur confiance, en plus d'avoir un effet sur leur participation à la vie scolaire et communautaire<sup>51</sup>.

q. Le terme transgenre désigne « une personne qui se perçoit ou s'identifie comme étant de sexe opposé à celui assigné à la naissance et qui éprouve le besoin de vivre ainsi. La personne transgenre ne demande habituellement pas de réassignation sexuelle ». (MJQ – BLHQ)  
Le terme cisgenre désigne une personne dont l'identité et l'expression de genre sont conformes au sexe assigné à la naissance. (Ministère de la Justice)

En 2016, le gouvernement du Québec dévoilait sa *Politique québécoise de la jeunesse 2030 Ensemble pour les générations présentes et futures*. La *Stratégie d'action jeunesse 2016-2021* est le premier de trois plans d'action quinquennaux successifs qui découleront directement de la Politique. Coordinée par le Secrétariat à la jeunesse, cette stratégie vise la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur des jeunes Québécoises et Québécois de 15 à 29 ans en matière de santé, d'éducation, de citoyenneté, d'emploi ou encore d'entrepreneuriat. Elle soutient notamment diverses actions qui visent à répondre à l'objectif de favoriser des relations interpersonnelles harmonieuses et des rapports égaux.

En 2016, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion rendait publique la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion Ensemble, nous sommes le Québec*, accompagnée de la *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*. Cette dernière prévoit plusieurs moyens d'action visant l'égalité de fait entre les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Soulignons particulièrement l'action consistant à appliquer à la personne conjointe la grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés selon les mêmes facteurs et critères que le requérant principal. Cette action s'inscrit en cohérence avec l'une des préoccupations évoquées dans la présente Stratégie, soit celle visant à faciliter l'intégration des femmes immigrantes au marché du travail. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion est également mobilisé dans l'application concrète de l'analyse différenciée selon les sexes. Il collabore avec le Secrétariat à la condition féminine à la réalisation d'un mandat donné par ce dernier à l'École nationale d'administration publique pour effectuer une recherche-action sur l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes au sein de ce ministère.

La promotion des comportements égaux passe notamment par la lutte contre toute forme d'intimidation et de harcèlement. Le *Plan d'action concerté pour contrer et prévenir l'intimidation 2015-2018 Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée*, lancé en 2015 par le ministère de la Famille, vise à répondre aux enjeux spécifiques de toutes les Québécoises et de tous les Québécois en la matière.

## ■ ORIENTATION 2

### ENSEMBLE POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

L'autonomisation économique des femmes est une composante majeure à considérer, puisqu'elle conditionne en grande partie tous les autres éléments permettant l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. L'accès au travail pour les femmes, bien qu'il reste un défi pour certaines, n'est plus le seul enjeu à considérer. Désormais, les enjeux de diversification des choix de carrière et de mixité en emploi prédominent. Les femmes diversifient peu les secteurs professionnels dans lesquels elles évoluent et trop de professions ou de métiers ne parviennent pas à atteindre une masse critique<sup>r</sup> de femmes. Pour aborder correctement ces enjeux, il importe de reconnaître la force de la corrélation entre les stéréotypes sexuels et les choix de carrière, de même

r. L'atteinte d'une masse critique de 15 à 35 % de femmes dans un milieu de travail aurait pour effet de réduire les discriminations dont elles peuvent faire l'objet. (Voir à ce sujet les travaux de Marie-Josée Legault.)

que celle entre le sexisme au travail et l'absence de femmes dans certains milieux professionnels. L'iniquité dans la répartition des tâches familiales entre les femmes et les hommes a un impact qu'il importe de considérer en matière d'autonomisation économique des femmes.

« L'**autonomisation économique** combine le concept du renforcement du pouvoir et celui de l'avancement économique. Les stratégies d'autonomisation économique se concentrent sur les facteurs qui aident les femmes à réussir et à avancer sur le marché [du travail] : rehausser les compétences, accroître l'accès à des ressources productives, améliorer les environnements favorables et institutionnels et aider les femmes à pouvoir prendre des décisions et à y donner suite pour tirer parti de la croissance et du développement économiques. L'autonomisation économique est étroitement liée au renforcement du pouvoir social et politique : il faut prendre en compte les facteurs socioculturels sous-jacents qui limitent la capacité des femmes d'interagir avec les marchés et d'en profiter, comme l'absence de rémunération, la répartition inéquitable du travail ménager et des soins, la mobilité limitée, ainsi que la prévalence de la violence sexuelle et fondée sur le genre<sup>52</sup>. »

Soulignons également que les travailleuses ne sont pas égales entre elles, étant donné qu'elles ne bénéficient pas des mêmes chances selon leur situation ou état. À la discrimination à l'emploi liée au fait d'être une femme peuvent s'ajouter d'autres discriminations dont le handicap, l'orientation sexuelle, la scolarité, l'âge ou encore l'origine ethnique. Le fardeau des discriminations croisées (intersectionnalité) peut ainsi amplifier les difficultés rencontrées et hypothéquer l'autonomisation économique des femmes.

En février 2017, le gouvernement du Québec a tenu le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre. Lors de cet événement, des engagements ont été pris notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre féminine. Une attention particulière sera portée à des secteurs économiques d'avenir, dont ceux abordés dans les stratégies gouvernementales par secteur économique comme la *Stratégie maritime À l'horizon 2030* ou la *Stratégie numérique du Québec* et les plans gouvernementaux. Certaines actions présentées dans cette orientation sont issues du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre.

Les femmes, au même titre que les hommes, jouent un rôle prépondérant sur l'échiquier de la prospérité économique du Québec. Le gouvernement entend mettre en œuvre des actions qui leur permettront de développer leur plein potentiel.

## 1 LE CHEMIN PARCOURU

### La réussite éducative des filles : une grande fierté

Les progrès réalisés au cours des cinquante dernières années quant à l'accès à l'éducation sont l'une des plus grandes réussites des femmes. Le Québec, comme beaucoup de sociétés occidentales, peut être fier de la réussite scolaire des filles et des jeunes femmes, et ce, du secondaire à l'université. En effet, de plus en plus de femmes ont fait des études universitaires. Ce niveau d'études permet aux femmes d'occuper davantage de postes à responsabilités et, par conséquent, de progresser en matière d'autonomisation économique. La scolarité éloigne de la pauvreté!

### Quelques données factuelles

- En 1961, seulement 1,6 %<sup>53</sup> des Québécoises de 15 ans et plus détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur, alors qu'en 2011 c'est 19,1 %<sup>54</sup> d'entre elles qui en possédaient un. La progression s'est aussi observée chez les hommes, mais de manière moins marquée : alors que 4,2 %<sup>55</sup> des Québécois de 15 ans et plus avaient obtenu un baccalauréat ou un diplôme supérieur en 1961, la proportion s'établissait en 2011 à 18 %<sup>56</sup>.
- En 2016, la rémunération horaire moyenne des femmes non diplômées équivalait à 48,7 % de celle des diplômées universitaires<sup>57</sup>.
- Par ailleurs, plus les femmes ont un niveau élevé d'études, plus l'écart entre les sexes se réduit. En 2016, la rémunération horaire moyenne des femmes sans diplôme correspondait à 78,7 % de celle des hommes sans diplôme. Pour leur part, les femmes titulaires d'un diplôme universitaire avaient une rémunération horaire moyenne correspondant à 86,2 % de celle des hommes dans la même situation. Notons toutefois que cette proportion a peu progressé en 10 ans<sup>58</sup>.

## Les femmes plus présentes sur le marché du travail

Au fil du temps, la sous-représentation des femmes en emploi tend à s'amoin­drir. En 2016, chez les personnes en emploi de 15 ans et plus, 48 % étaient des femmes. À cet égard, il importe de souligner l'effet positif de l'instauration de services de garde à contribution réduite en 1997. Vingt ans plus tard, 293 907 places, dont 232 260 places subventionnées<sup>59</sup>, sont offertes aux jeunes familles, notamment celles en situation de vulnérabilité.

### Quelques données factuelles

- Entre 1995 et 2005, le taux d'activité des Québécoises de 25-54 ans mères d'enfants de moins de 6 ans a fait un bond de plus de 12,5 points de pourcentage pour atteindre 77,8 %. Pendant la même période, à titre de comparaison, le taux d'activité des mères ontariennes d'enfants de moins de 6 ans n'a progressé que de 6,2 points de pourcentage, soit une hausse deux fois moindre, pour s'établir à 73,7 %.
- En 2016, le taux d'activité s'élevait à 81,3 % pour les mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans et à 73,6 % pour les mères ontariennes d'enfants de moins de 6 ans<sup>60</sup>.

## Des lois et des programmes propices à la progression de l'autonomisation économique des femmes

En 1996, la Loi sur l'équité salariale a été adoptée et prévoyait que les entreprises de dix salariés et plus devaient réaliser un exercice d'équité salariale. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a la responsabilité de mettre en œuvre et de maintenir l'équité salariale par le suivi de l'application de la loi.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est, quant à elle, responsable de l'application de plusieurs dispositions en faveur de la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. En septembre 1987, le gouvernement du Québec a pris la décision « d'implanter un programme d'obligation contractuelle s'appliquant aux entreprises qui emploient plus de cent personnes et qui soumissionnent à un contrat gouvernemental de biens ou de services ou encore qui font une demande de subvention de 100 000 \$ ou plus<sup>61</sup> ».

L'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne stipule : « Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe. »

La Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics, adoptée en décembre 2000 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001, contraint les organismes publics employant cent personnes ou plus du réseau de la santé et des services sociaux, du réseau de l'éducation, mais aussi des municipalités, des sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers, à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité. Cette loi vise, entre autres, à éliminer les obstacles qui nuisent à l'embauche et à la promotion des femmes en plus de favoriser une présence équitable des femmes et des hommes dans les multiples corps ou catégories d'emploi<sup>62</sup>.

Enfin, soulignons l'adoption de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en décembre 2002. Cette loi porte une attention très particulière aux difficultés économiques que peuvent vivre les femmes en situation de vulnérabilité.

**Faire l'équité salariale**, c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

Les **programmes d'accès à l'égalité** ont pour objet d'assurer une juste représentation des femmes et de certains groupes cibles désignés comme les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées dans la composition du personnel d'une entreprise ou d'une organisation.

#### À SAVOIR

Au 31 janvier 2016, 150 entreprises sont soumises au Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées et 330 organismes publics sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics.

Le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997 est toujours en vigueur, et il appartient à chaque ministère ou organisme de rendre des comptes à ce sujet dans son rapport annuel de gestion.

## 2 LES INÉGALITÉS PERSISTANTES

### Le décrochage des filles, de lourdes conséquences

La situation des garçons qui décrochent, et ce, en plus grand nombre que les filles, est connue et préoccupante. Les filles qui décrochent raccrochent moins que les garçons. Les causes et particulièrement les conséquences de leur décrochage sont différentes de celles des garçons. Leur situation économique se trouve compromise tout au long de leur vie, et ce, de façon plus marquée que les garçons qui décrochent.

Quatre fois plus de jeunes femmes que de jeunes hommes disent avoir quitté l'école pour des raisons personnelles, notamment le fait d'avoir à prendre soin d'un enfant et de

devoir gérer des problèmes de santé ou des problèmes à la maison. Deux fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes déclarent avoir décroché parce qu'ils désiraient ou avaient besoin de travailler<sup>63</sup>.

Cette situation différenciée entre les jeunes filles et les jeunes garçons en matière de décrochage scolaire a été considérée dans les travaux préparatoires de la *Politique de la réussite éducative* du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. L'expertise du Secrétariat à la condition féminine en matière d'analyse différenciée selon les sexes a été mise à contribution dans les travaux d'élaboration de la politique.

#### Quelques données factuelles

- En 2013-2014, le taux de décrochage scolaire était de 14,1 % (17,4 % pour les garçons et 11,0 % pour les filles). L'écart entre les garçons et les filles s'amointrit : il est passé de près de 12 points de pourcentage en 1999-2000 à 6,4 points de pourcentage en 2013-2014<sup>64</sup>.
- En 2016, environ un cinquième de la population québécoise de 15 ans et plus était sans diplôme : 19,5 % étaient des femmes et 20,5 % étaient des hommes<sup>65</sup>.

#### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- 33 % des personnes répondantes affirment que le décrochage a des conséquences plus graves sur le parcours des jeunes filles (37 % pour les gens ayant un secondaire ou moins). Paradoxalement, les réponses à une autre question du sondage nous permettent de constater que le double, soit 66 % des personnes répondantes, croient que les hommes n'ayant pas terminé leur secondaire gagnent un salaire plus élevé que les femmes dans la même situation.

### L'inégalité salariale persistante

L'écart salarial entre les sexes est un phénomène complexe. Les pratiques et les préjugés qui tendent à dévaloriser le travail féminin sont tenaces<sup>66</sup>.

Les études ayant tenté d'identifier les différents facteurs explicatifs de l'inégalité salariale et leur importance relative sont parvenues à un large éventail de résultats<sup>67</sup>. Parmi ces facteurs, celui des choix scolaires et professionnels différents que font les femmes s'avère être le plus important. Cependant, la presque totalité des études réalisées en la matière concluent à l'existence d'un écart résiduel inexplicé<sup>68</sup>.

Par ailleurs, l'écart salarial serait de moins en moins la conséquence de différences entre les femmes et les hommes quant à certaines caractéristiques comme le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience accumulées ou la profession. Il est observé qu'avec un profil semblable à celui des hommes, les femmes obtiennent un salaire moindre que celui des hommes.

Cette situation illustre l'existence d'une discrimination systémique et justifie la pertinence de continuer à œuvrer de front dans plusieurs domaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes sexuels et l'iniquité dans la répartition des tâches familiales ou domestiques sont, à titre d'exemple, tout autant de facteurs pouvant expliquer que les revenus des femmes demeurent moindres que ceux des hommes.



## Des choix de carrière à diversifier

Aujourd'hui encore, les choix de carrière des filles comme des garçons sont souvent stéréotypés. La majorité des filles continuent à choisir des professions dans les domaines liés à la santé et à l'éducation faisant écho aux responsabilités familiales en tant que mères ou proches aidantes. Du côté des garçons, le pouvoir d'attraction des domaines liés aux sciences et aux technologies, au secteur du bâtiment et aux travaux publics demeure. Cette réalité se nomme la ségrégation professionnelle.

La **ségrégation professionnelle** réfère au fait que les femmes et les hommes travaillent dans des domaines où leur propre sexe est fortement majoritaire. Françoise Coré, dans l'Observateur de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), souligne qu'aujourd'hui « la profession définit en grande partie le statut social et économique de chaque individu. La ségrégation des professions selon le sexe fait apparaître à cet égard des différences marquées en défaveur des professions féminisées, en limitant l'accès des femmes aux professions auxquelles sont conférés le plus grand prestige, le plus de pouvoir et les revenus les plus élevés, ces professions étant largement « réservées » aux hommes. Aussi, les professions à prédominance féminine sont peu valorisées en termes de salaire, de perspectives de carrière ou de statut social<sup>69</sup> ».

Il est possible d'établir un indice de ségrégation, qui s'exprime par le pourcentage de femmes (ou d'hommes) qui devraient changer de profession pour que l'on obtienne une répartition égale des femmes et des hommes dans tous les métiers (c'est-à-dire 50 % de femmes et 50 % d'hommes dans toutes les professions). Selon Statistique Canada, la ségrégation professionnelle est plus importante chez les personnes non diplômées que chez celles détenant un diplôme universitaire.<sup>70</sup>

Travailler à une plus grande diversification des choix de carrière ne signifie pas dévaloriser certains types d'emplois aux yeux des futurs travailleuses et travailleurs. Il s'agit cependant d'élargir le champ des possibles professionnels autant pour les filles que pour les garçons en agissant en priorité sur leur processus d'orientation. Ce processus implique non seulement les jeunes, mais également une multitude d'acteurs comme les parents, le personnel enseignant et plus particulièrement le personnel professionnel de l'orientation. Un des risques courus dans ce processus d'orientation est la reproduction de stéréotypes sexuels qu'il est donc nécessaire de combattre. Sensibiliser, informer et former ces agentes et agents de socialisation s'avère essentiel. L'enjeu est de réduire le risque de transmission consciente ou inconsciente de stéréotypes sexuels qui auraient pour effet de limiter les choix de carrière des jeunes en présence de questionnements fondamentaux sur leur avenir.

Lors des rencontres de consultation, la notion de modèles inspirants a été évoquée à plusieurs reprises, notamment en ce qui concerne le rôle que ces derniers pourraient jouer dans le processus d'orientation des jeunes. Rien n'est plus convainquant que d'échanger avec des personnes passionnées par leur métier et aptes à témoigner précisément de leur quotidien professionnel.

Il importe aussi d'intervenir sur la diversification de la carrière des femmes à tout âge. En effet, plusieurs femmes font une réorientation de carrière plus tard dans leur vie afin d'améliorer leur situation socioéconomique et choisissent alors des métiers traditionnellement masculins. La Commission de la construction du Québec souligne, à titre d'exemple, qu'actuellement les filles et les jeunes femmes font beaucoup moins le parcours direct « du secondaire à la formation professionnelle, aux chantiers » que

les garçons. De plus, il semblerait que c'est au moment d'une réorientation de carrière et à un âge plus avancé que plusieurs femmes choisissent de se former ou d'intégrer l'industrie de la construction.

#### **Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes**

- Plus des deux tiers des personnes répondantes sont d'avis que les stéréotypes influencent les choix de carrière des filles et des garçons.
- 74 % des personnes répondantes rejettent l'affirmation que « les hommes sont meilleurs que les femmes dans les domaines scientifiques ». Les femmes expriment davantage leur désaccord que les hommes (respectivement 78 % et 70 %).

#### **Quelques données factuelles**

- En 2014-2015, plus des trois quarts des filles (76,4 %) inscrites à la formation professionnelle au secondaire se concentraient dans trois secteurs (administration, commerce et informatique ; santé ; soins esthétiques), alors qu'un peu moins des deux tiers des garçons (62,2 %) se retrouvaient concentrés dans cinq secteurs (administration, commerce et informatique ; bâtiment et travaux publics ; entretien d'équipement motorisé ; électrotechnique ; métallurgie)<sup>71</sup>.
- « En 2015, 56,1 % des femmes [canadiennes] occupaient un emploi lié à l'enseignement, aux soins infirmiers et professions de la santé connexes, au travail social, aux tâches de bureau ou autres tâches administratives, ou aux ventes et aux services, par rapport à 17,1 % des hommes. Cette distribution des professions en fonction du sexe a peu varié depuis 1987, année où 59,2 % des femmes et 15,7 % des hommes occupaient des professions traditionnellement associées aux femmes.<sup>72</sup> »
- En 2016, les femmes québécoises représentaient seulement 22,8 % de l'effectif des professions liées aux sciences naturelles et appliquées et professions apparentées, 5,8 % de l'effectif des professions liées aux métiers, transport et machinerie alors qu'elles représentaient 81,1 % du personnel du secteur de la santé<sup>73</sup>.
- L'Ordre des ingénieurs du Québec observe que le taux de membres féminins est faible et qu'il augmente lentement. Selon les derniers chiffres, les femmes représentent 13,6 % de l'ensemble des ingénieurs. La proportion d'ingénieures varie aussi selon les disciplines. Le génie de l'environnement est le secteur qui attire le plus de femmes, où elles représentent 31 % de la main-d'œuvre. À l'opposé, on n'en compte que 7 % en génie mécanique et 8 % en génie électrique<sup>74</sup>.

#### **Des milieux de travail adaptés à la mixité en emploi**

La présence de femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins et la présence d'hommes dans ceux majoritairement féminins entraînent l'interactivité (savoir-être), l'enrichissement professionnel (savoir) et le transfert des compétences particulières de chacun et de chacune (savoir-faire), contribuant ainsi à une amélioration générale de l'environnement de travail. Afin que tous les milieux de travail puissent bénéficier de la valeur ajoutée de la mixité, il est nécessaire de les mobiliser, de les

sensibiliser et de les accompagner dans cette nouvelle approche. Les clientèles comme les milieux de travail bénéficieront des effets positifs de cette mixité.

Déjà, certains secteurs d'activité s'organisent pour promouvoir la mixité parmi leurs ressources humaines. En effet, plusieurs entreprises œuvrant dans des domaines à prédominance masculine font de l'embauche des femmes un enjeu stratégique, notamment l'industrie de la construction, qui poursuit son engagement en la matière.

En 2015, ce secteur s'est doté du nouveau Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024, coordonné par la Commission de la construction du Québec, proposant des cibles ambitieuses. Cette dernière a d'ailleurs lancé en décembre 2016 la campagne *La mixité en chantier*. Cette initiative vise à faire évoluer les mentalités à l'égard de la place des femmes dans les métiers de l'industrie de la construction, au sein desquels la main-d'œuvre est presque totalement masculine. En novembre 2016, quatre nouvelles mesures réglementaires ont été adoptées pour contribuer à accroître le nombre de femmes sur les chantiers.

L'engagement de partenaires comme la Commission de la construction du Québec pour développer la mixité dans les milieux de travail est l'un des facteurs de réussite. À cela s'ajoutent les interventions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan stratégique 2015-2019, la Commission vise à accroître ses interventions dans les secteurs où les pratiques s'éloignent des objectifs d'égalité réelle. L'indicateur de ces objectifs est l'élaboration d'une approche systémique dans certains sous-secteurs d'activité dans lesquels sont sous-représentés des groupes de personnes, dont les femmes.

De plus, nombreux sont les milieux de travail qui doivent relever des défis relatifs à la main-d'œuvre. La problématique des départs massifs à la retraite combinée avec les besoins grandissants de main-d'œuvre qualifiée font en sorte que ces milieux sont appelés à mettre à contribution toutes les compétences professionnelles à leur disposition, dont celles des femmes.

L'atteinte de la mixité dans les entreprises à prédominance masculine se fonde sur un principe simple qui consiste à ne pas exiger des femmes de changer ou de s'adapter, mais plutôt d'accompagner les entreprises dans la gestion du changement afin que ces dernières se préparent à l'accueil de cette nouvelle main-d'œuvre. Il s'agit d'une précaution de départ qui se base sur des expériences malheureuses de comportements sexistes ou de harcèlement sexuel. Il apparaît normal que les femmes puissent évoluer dans des milieux de travail sécuritaires, respectueux et accueillants.

#### **Quelques données factuelles dans le domaine de la construction en 2015**

- Les femmes représentent 1,5 % de la main-d'œuvre des professions de la construction assujetties à la loi R-20 (Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction)<sup>75</sup>.
- Un maigre 7,5 % des 25 705 employeurs de l'industrie choisissent d'embaucher des femmes<sup>76</sup>.
- Le taux d'abandon des femmes de l'industrie s'avère significativement plus élevé que celui des hommes après cinq ans d'activité professionnelle (57 % contre 36 %)<sup>77</sup>.
- La part des personnes diplômées qui sont des femmes représente 5,1 % des cohortes en 2015, une augmentation de 6,6 % comparativement à l'année précédente<sup>78</sup>.
- La part des entrées de femmes dans l'industrie se maintient à 4,5 % en 2015, et ce, malgré le ralentissement de l'activité<sup>79</sup>.

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Un peu plus des trois quarts (79 %) des personnes répondantes affirment que la présence de femmes dans certains métiers à prédominance masculine nécessite un changement de culture dans le milieu de travail. Chez les 55 ans et plus, il existe un large consensus (90 %) à cet effet.
- Les personnes répondantes croient dans une proportion de 71 % que l'intégration des hommes dans des emplois à prédominance féminine nécessiterait aussi de tels changements.
- Les deux tiers des personnes répondantes (66 %) croient encore que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes ou pour les hommes. Les groupes qui adhèrent le moins à cette idée sont les femmes (59 %), comparativement à 74 % des hommes, et les jeunes de 18-34 ans (55 %), comparativement à 72 % des personnes de 55 ans et plus.
- Plus de femmes (31 %) que d'hommes (22 %) ont déjà envisagé d'occuper un emploi traditionnellement associé à l'autre sexe. Les raisons de ne pas avoir considéré cette possibilité sont nombreuses, et des distinctions entre les femmes et les hommes existent. Quatre fois plus de femmes que d'hommes mentionnent qu'elles auraient peur d'y subir du harcèlement (respectivement 12 % et 3 %). Les femmes considèrent plus souvent comme un obstacle l'absence de mesures de conciliation famille-travail (8 %, comparativement à seulement 2 % des hommes). Le salaire trop faible constitue un obstacle pour 11 % des hommes, raison mentionnée par seulement 3 % des femmes. Les hommes se préoccupent davantage du fait qu'il ne soit pas valorisé pour eux d'occuper un emploi traditionnellement associé à l'autre sexe (8 %, comparativement à 3 % des femmes).

### L'accès au travail et à des emplois de qualité pour toutes les femmes

Un contexte d'immigration ou un contexte familial monoparental, de handicap d'un enfant ou de proche aidance auprès d'un conjoint ou d'une personne aînée représentent autant de situations vécues par des femmes pouvant contribuer à leur éloignement du marché du travail. Même si les femmes ont désormais un meilleur accès à celui-ci, il reste que certaines éprouvent plus de difficultés que d'autres à y accéder. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en 2015-2016, les femmes avaient un taux de retour en emploi légèrement inférieur à celui des hommes à la suite d'une participation à une activité ou à une mesure d'emploi. De plus, cet écart était plus important chez les femmes monoparentales et immigrantes.

On note aussi que le taux d'emploi des femmes immigrantes est de beaucoup inférieur au taux d'emploi des hommes immigrants. Ces dernières sont aussi moins actives sur le marché du travail que l'ensemble des femmes du Québec. Autre phénomène, les femmes très scolarisées sont surreprésentées chez les femmes immigrantes : 28,8 % d'entre elles détiennent un grade universitaire, alors que cette part correspond à seulement 17,3 % chez les femmes natives<sup>80</sup>.

Le 20<sup>e</sup> anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, célébré à l'automne 2016, a été l'occasion de dresser un bilan de la mise en œuvre de la loi et de constater l'importance de poursuivre les actions visant à améliorer son application à l'égard des travailleuses non syndiquées.

En cohérence avec cet engagement, le *Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019* a été adopté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail le 20 avril 2017. Dans le cadre de ce plan, la Commission s'est engagée à intensifier ses activités visant à informer les travailleuses non syndiquées de leurs droits et recours en matière d'équité salariale et à les soutenir dans l'exercice de ceux-ci. L'organisation s'est également engagée à renforcer son appui aux entreprises non syndiquées dans la réalisation de leurs obligations.

Parmi les multiples situations de vulnérabilité, celles que connaissent les familles ayant un enfant handicapé peuvent être particulièrement éprouvantes pour ces dernières. Aux difficultés d'ordre social s'ajoutent souvent des difficultés économiques, d'où la nécessité de mieux informer les familles afin qu'elles puissent bénéficier de toute l'aide à leur disposition.

### Quelques données factuelles

- En 2015, selon les données provisoires, le revenu d'emploi médian<sup>s</sup> des Québécoises de 25 à 64 ans était de 34 932 \$, en hausse de 2 % par rapport à 2014, alors que celui des hommes s'est accru de 2,2 % pour s'établir à 44 388 \$<sup>81</sup>.
- Entre 2002 et 2015, l'écart entre le revenu d'emploi des hommes et celui des femmes est passé de 30,3 % à 21,3 % au Québec<sup>82</sup>.
- Au cours de la période 2001-2016, la rémunération horaire moyenne des femmes salariées à temps plein âgées de 25-54 ans s'est accrue de plus de 55,5 % (celle des hommes salariés, de 42,8 %) pour s'établir à environ 25 \$ en 2016. En 2016, la rémunération horaire moyenne des femmes salariées à temps plein âgées de 25-54 ans était inférieure d'environ 2,40 \$ à celle de leurs homologues masculins<sup>83</sup>.
- En 2016, les taux d'activité et d'emploi des femmes immigrantes de 15 ans et plus (60,1 % et 54,1 %) étaient inférieurs à ceux des femmes de l'ensemble de la population (60,7 % et 57 %)<sup>84</sup>.
- En 2016, les femmes immigrantes de 15 ans et plus présentaient des taux d'activité et d'emploi inférieurs d'environ 11 % à ceux des hommes immigrants. Cet écart était plus important que dans l'ensemble de la population, où le taux d'activité et le taux d'emploi étaient à l'avantage des hommes par 7,9 % et 6 % respectivement<sup>85</sup>.
- Entre 1997 et 2016, le taux de présence syndicale chez les femmes est resté constant, passant de 38,9 % en 1997 à 39,3 % en 2016. Pour les hommes, ce taux est passé de 43,7 % en 1997 à 37,9 % en 2016<sup>86</sup>.

s. L'Institut de la statistique du Québec définit le revenu médian comme suit : « Si une valeur de revenu est telle que la moitié d'un groupe de particuliers a un revenu qui lui est inférieur ou égal, cette valeur constitue le revenu médian. »

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Les personnes répondantes ont affirmé dans une proportion de 72 % qu'à formation égale les hommes gagnent le salaire le plus élevé. Certains groupes le perçoivent davantage : les femmes (78 %), comparativement aux hommes (67 %) ; les personnes de 55 ans et plus (81 %), comparativement à celles de 35-54 ans (68 %) et à celles de 18-34 ans (66 %).
- De l'avis des deux tiers (66 %) des personnes répondantes, chez les personnes qui n'ont pas terminé leur secondaire, les hommes gagnent le salaire le plus élevé. Cette perception est assez semblable chez les femmes et les hommes.
- Une partie des gens sondés croit que les femmes et les hommes qui n'ont pas terminé leur secondaire courent le même risque de pauvreté (45 %), tandis que presque autant de gens (44 %) affirment que les femmes courent un plus grand risque.
- Une majorité de personnes sondées (54 %) perçoit que les femmes immigrantes ont plus de difficulté à intégrer le marché du travail que les hommes immigrants. Une personne répondante sur cinq déclare ne pas savoir (21 %).

### L'entrepreneuriat féminin, une richesse à développer

L'entrepreneuriat est un levier de croissance et de rayonnement pour le Québec. Au cours des quarante dernières années, la proportion de femmes entrepreneures québécoises a connu une progression remarquable. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire. Si les femmes s'y consacraient autant que les hommes, le taux total d'entrepreneures et d'entrepreneurs au Québec augmenterait théoriquement de 33 %<sup>87</sup>. Aussi, certaines statistiques semblent démontrer qu'il existe une forme de transmission intergénérationnelle de la réussite entrepreneuriale, d'où l'importance de créer de nouvelles générations d'entrepreneures.

### Quelques données factuelles

- En 1976, la proportion de femmes parmi les entrepreneurs est de 19,8 %. En 2016, elle s'établit à 39 %<sup>88</sup>.
- En 2016, le taux de propriétaires d'une entreprise dans la population québécoise adulte était de 7,8 % (soit 8,8 % de la population active). Parmi la population, 5,3 % des femmes et 10,4 % des hommes sont donc propriétaires d'une entreprise<sup>89</sup>.
- Le taux de fermeture des entreprises en 2016 était de 12,6 % (soit 15,6 % des entreprises appartenant à un homme et 9,7 % des entreprises appartenant à une femme)<sup>90</sup>.
- Les entreprises appartenant à une femme ont plus souvent dépassé le cap de dix ans de durée de vie (25,7 % contre 20,3 % des entreprises appartenant à un homme<sup>91</sup>).
- En ce qui concerne la durée de vie des entreprises avant fermeture, une majorité d'entreprises ne survivent pas plus de cinq ans (57,9 %), ce qui est la tendance générale, au Québec ou ailleurs dans le monde. Cette valeur moyenne cache certaines différences, selon les sous-groupes. Les personnes provenant de familles en affaires ont tendance à faire vivre plus longtemps leur entreprise (28,6 % ont dirigé leur entreprise pendant plus de dix ans, contre 17,7 % de ceux qui ne provenaient pas de familles en affaires<sup>92</sup>).

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Près des trois quarts (74 %) des personnes répondantes affirment qu'il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes entrepreneures au Québec. Les gens de 55 ans et plus l'affirment à 80 %, comparativement à 68 % des 18-34 ans.

Par l'expérience acquise grâce au soutien de Femmessor Québec, il apparaît clairement que les femmes et les hommes entreprennent différemment et n'éprouvent pas les mêmes besoins d'accompagnement. La prise de risque, les façons de faire, la hauteur des investissements et le choix des secteurs d'activité sont autant de différences qui font la richesse et le dynamisme de l'entrepreneuriat québécois.

#### À SAVOIR

En octobre 2013, Recherche économique RBC a publié un rapport intitulé *Les Canadiennes prennent le flambeau*. Dans ce rapport, il est affirmé : « Les entreprises appartenant majoritairement à des femmes gagnent du terrain dans le secteur canadien des PME, le nombre de ces entreprises étant passé d'environ 13,7 % en 2004 à environ 14,9 % en 2007, puis à 15,6 % en 2011. Plus de la moitié des PME au Canada appartiennent actuellement à des femmes. [...] Depuis les trente dernières années, l'augmentation de la participation des femmes à la population active est un important facteur de croissance économique.

Selon nous, l'augmentation de la participation des femmes à l'activité économique a généré 130 milliards de dollars en 2012, ce qui représente environ 7 % du PIB. Le taux de participation des femmes s'est toutefois stabilisé au cours des dernières années, et la mutation démographique en cours au Canada fragilise la capacité de maintenir des taux de croissance économique comparables à l'avenir. Cela dit, l'écart qui sépare le taux de participation des hommes et des femmes est appelé à rétrécir et même à disparaître au cours des vingt prochaines années, ce qui devrait faire bondir de 4 % le PIB en 2032<sup>93</sup> ».

Entre 2001 et 2013, l'édification du Réseau Femmessor s'est concrétisée, notamment dans le cadre des précédents plans d'action gouvernementaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours de l'année 2015-2016, un nouveau modèle d'affaires, celui de Femmessor Québec, a été défini afin d'offrir davantage de soutien aux femmes entrepreneures. Les objectifs poursuivis sont de concentrer l'action et les ressources pour les besoins des entrepreneures, de centraliser les aspects administratifs, de hausser et de diversifier la gamme de solutions de financement et de rehausser la qualité de l'accompagnement dans toutes les régions du Québec. Ainsi, Femmessor Québec est le principal moyen par lequel le gouvernement du Québec intervient en entrepreneuriat féminin en offrant aux femmes entrepreneures des services d'accompagnement, de financement, de formation et de réseautage.

#### À SAVOIR

Le 16 septembre 2016, le gouvernement du Québec a annoncé sa participation à la mise en place du nouveau Fonds pour les femmes entrepreneures FQ. Doté d'une capitalisation de 19 millions de dollars, ce fonds permet de soutenir la réalisation de projets de démarrage, de croissance et d'acquisition d'entreprises par des femmes entrepreneures dans toutes les régions du Québec, en accordant des prêts de 20 000 \$ à 150 000 \$ à des entreprises appartenant à des femmes (celles-ci détenant 25 % et plus des parts). Pour assurer le succès des entreprises financées par le Fonds, Femmessor Québec offrira également des formations et un accompagnement spécialisé.

En cohérence avec le *Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat* et afin de poursuivre les efforts gouvernementaux en la matière, les interventions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie veilleront à établir progressivement l'équilibre au sein de l'entrepreneuriat québécois. Cet équilibre vise tous les domaines d'activité (agriculture, artisanat, etc.) et prend en considération la diversité des entrepreneures et celle des entrepreneurs. Cette notion rejoint la volonté d'appliquer concrètement l'analyse différenciée selon les sexes dans le domaine de l'entrepreneuriat.

### 3 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

En raison de la conjugaison des problématiques évoquées précédemment, cette orientation névralgique de la Stratégie propose aux femmes du soutien et aux milieux de travail, de l'accompagnement. Dans le respect de leurs souhaits et de leurs capacités, nombreuses sont les femmes qui désirent participer individuellement et collectivement à la prospérité du Québec par l'atteinte de l'autonomisation économique. Afin de rompre le cercle vicieux de l'appauvrissement de certaines femmes, le gouvernement du Québec entend dans le cadre de cette orientation :

- Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons.
- Développer la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail.
- Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique.
- Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat.

## ■ OBJECTIF 2.1 DIVERSIFIER LES CHOIX DE CARRIÈRE DES FILLES, DES FEMMES ET DES GARÇONS

### 2.1.1.

Informer et sensibiliser les responsables de l'orientation scolaire et professionnelle aux stéréotypes concernant les métiers et les professions et à l'importance de la diversification des choix de formation et de carrière

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sensibilisera le personnel professionnel de l'orientation (conseillères et conseillers d'orientation, conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, conseillères et conseillers pédagogiques et conseillères et conseillers en formation scolaire) lors d'une formation prévue dans le cadre d'un projet pilote sur les contenus en orientation scolaire et professionnelle, notamment concernant les métiers à prédominance masculine ou à prédominance féminine et l'importance de présenter un large éventail de métiers et de professions aux élèves sans les associer aux femmes ou aux hommes.

**Responsable : MEES**



**2.1.2.****Offrir des stages à des filles dans des métiers ou des professions majoritairement masculins et à des garçons dans des métiers ou des professions majoritairement féminins dans le cadre du programme Jeunes explorateurs d'un jour**

La participation de filles et de garçons à des stages dans des métiers ou des professions majoritairement associés au sexe opposé, comme dans le cadre du programme Jeunes explorateurs d'un jour, favorise la diversification des choix scolaires et contribue concrètement à l'amélioration de la mixité en emploi. Par des activités de communication axées sur l'exploration des métiers ou professions, il s'agira notamment de valoriser et de faire découvrir des métiers ou des professions généralement associés au sexe opposé, afin d'y intéresser les filles et les garçons avant qu'ils choisissent un domaine d'études. Il s'agira également d'outiller les conseillères et conseillers d'orientation dans la promotion des métiers ou des professions généralement associées au sexe opposé.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : MEES, MESI, MTESS, SAJ**

**2.1.3.****Développer du cybermentorat pour des jeunes filles et des jeunes garçons qui envisagent des carrières dans des métiers ou professions majoritairement associés à l'autre sexe**

L'accès à des modèles (mentors) de réussite dans des métiers ou des secteurs d'activité généralement associés au sexe opposé pour les jeunes filles et les jeunes garçons a besoin d'être facilité. Ainsi, cette action vise plus précisément à promouvoir les carrières généralement associées au sexe opposé pour les jeunes au moyen du réseau social d'orientation d'Academos. Il s'agira de recruter des femmes et des hommes qui deviendront des mentors dans les métiers ou professions ciblés. Des activités seront réalisées pour favoriser la diversification des choix de formation et la mixité en emploi.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : MEES, MESI, MTESS, SAJ**

**2.1.4.****Soutenir des activités innovantes et structurantes favorisant la présence de femmes dans les carrières scientifiques et technologiques**

Par cette action, le Secrétariat à la condition féminine souhaite soutenir des activités innovantes et structurantes qui permettront d'augmenter la présence des femmes dans les carrières scientifiques et technologiques. Ces activités, mises en œuvre en partenariat avec la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, favoriseront l'équilibre entre les sexes dans les milieux de formation et de travail scientifiques et technologiques.

La présence accrue de femmes dans ces domaines d'activité aura un effet concret sur l'autonomisation économique des femmes.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MESI**

## ■ OBJECTIF 2.2

### ACCROITRE LA MIXITÉ EN EMPLOI PAR LA SENSIBILISATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX DE TRAVAIL

#### 2.2.1. Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction

Pour la première fois, le Secrétariat à la condition féminine, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission de la construction du Québec combinent leur expertise pour mettre en œuvre une action ayant pour objectif de soutenir l'intervention concertée de différents acteurs afin de réduire les obstacles à la progression des femmes dans l'industrie de la construction. Des initiatives permettront, d'une part, d'encourager la diversification des choix scolaires et professionnels des femmes en leur permettant de mieux connaître les métiers de la construction et, d'autre part, d'intervenir auprès des personnes et des entreprises en vue de soutenir l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans cette industrie.

Par ailleurs, il est prévu que les interventions soient documentées et évaluées afin de recueillir les pratiques d'intervention exemplaires et de soutenir le partage des expériences et le transfert de l'expertise. Des outils seront finalement créés ou adaptés pour faire connaître les voies d'accès à l'industrie de la construction ainsi que les aides disponibles pour les chercheuses d'emploi et les employeurs. Cette action s'inscrit dans la perspective du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 mis en œuvre par la Commission de la construction du Québec.

**Responsables:** SCF, MTESS (Emploi-Québec), CCQ

**Collaborateurs:** Famille, MEES, MESI, MTESS (Secrétariat du travail), SAJ

#### 2.2.2. Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans les secteurs d'avenir et favoriser la mixité en emploi

Cette action vise à offrir un accompagnement adapté aux réalités des femmes dans les milieux de travail majoritairement masculins afin d'y favoriser une présence féminine plus importante. La progression des femmes dans diverses industries concernées par les grandes stratégies, les politiques et les plans d'action gouvernementaux (Stratégie numérique, Plan Nord, Stratégie maritime, etc.) sera particulièrement examinée.

Des interventions ciblées et concrètes seront proposées aux milieux de travail majoritairement masculins. Il s'agira d'interventions permettant de soulever les principaux obstacles, comme les préjugés ou les stéréotypes auxquels sont confrontées les femmes. Les gestes positifs posés par les milieux de travail majoritairement masculins seront

valorisés en leur donnant de la visibilité. L'exemplarité est une approche stimulante et souvent payante pour mobiliser les milieux. Les obstacles et les interventions seront documentés. Les interventions seront évaluées afin de recueillir les pratiques exemplaires en développement de l'employabilité et de soutenir le partage des expériences et le transfert de l'expertise parmi les divers secteurs d'activité ciblés. Des activités de concertation des divers intervenants pourront être réalisées. En outre, cette action permettra de susciter l'intérêt des femmes pour les emplois du futur et de déterminer et de mettre en place des moyens efficaces pour gérer la mixité en emploi.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : MTESS (Emploi-Québec), MESI**

### **2.2.3.**

#### **Tenir des événements concernant l'accès et le maintien des femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins visant à favoriser la concertation entre les acteurs du milieu**

L'amélioration des conditions d'accès et de maintien des femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins, la lutte contre la discrimination systémique dont elles sont victimes et l'optimisation de l'usage qu'elles font des ressources et outils disponibles passent par la concertation entre les multiples acteurs du milieu. Les événements proposés réuniront diverses organisations gouvernementales et non gouvernementales, selon la thématique abordée. En marge de ces événements, des groupes de travail ad hoc pourraient être constitués pour approfondir certaines thématiques et mettre en place des moyens concrets pour augmenter la mixité en emploi.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : Famille, MEES, MESI, MTESS, SAJ**

### **2.2.4.**

#### **Réaliser des actions structurantes visant à comprendre les enjeux de la mixité dans les services de sécurité-incendie**

Afin que le ministère de la Sécurité publique puisse disposer d'informations pertinentes concernant le personnel des services de sécurité-incendie (SSI), des actions structurantes en la matière seront mises en œuvre. Il s'agit notamment d'élaborer des statistiques nationales afin d'améliorer les connaissances sur les effectifs en SSI au Québec, plus particulièrement en ce qui concerne la mixité. Relativement à la préoccupation de la mixité dans les SSI, le Ministère souhaite documenter objectivement la nature des obstacles à l'accès et au maintien des femmes en emploi dans les SSI.

**Responsable : MSP**

**Collaborateur : ISQ**

## ■ OBJECTIF 2.3

### AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES FEMMES, PARTICULIÈREMENT CELLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, ET RENFORCER LEUR AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

#### 2.3.1.

##### Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail

La finalité de cette action est de faire connaître la situation des femmes sur le marché du travail à la population en général ainsi qu'aux intervenantes et intervenants qui offrent des services d'information scolaire et professionnelle ou des services en développement de l'employabilité. Il est envisagé, par exemple, de produire et de diffuser un portrait des différentes facettes de la problématique de la main-d'œuvre féminine de même qu'un outil de sensibilisation à la diversification des choix professionnels des femmes. Cet outil présenterait une liste des professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'intégration au marché du travail et de maintien en emploi pour les femmes. Il pourrait notamment être diffusé auprès des conseillères et conseillers en orientation de même qu'auprès des intervenantes et intervenants scolaires et en employabilité.

**Responsable : MTESS (Emploi-Québec)**

#### 2.3.2.

##### Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine

Afin d'améliorer la prestation de services publics en employabilité visant à limiter les obstacles à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine, diverses actions seront menées au cours des cinq prochaines années sur l'ensemble du territoire québécois. Ces améliorations bénéficieront aux femmes qui recherchent un emploi, en particulier celles appartenant aux groupes moins présents sur le marché du travail comparativement aux hommes du même groupe et comparativement à l'ensemble des femmes : femmes immigrantes, racisées ou autochtones, femmes peu scolarisées ou âgées de 55 ans et plus, personnes monoparentales, etc. Il est envisagé, par exemple :

- d'offrir dans toutes les régions du Québec un service de préparation à l'emploi prenant en compte les besoins des femmes éloignées du marché du travail ;
- d'actualiser l'initiative « Ma place au soleil » qui est une approche d'accompagnement visant la persévérance des jeunes parents en cours de formation ;
- de réaliser divers projets à l'échelle régionale visant la progression des femmes en formation professionnelle et technique et dans les professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'intégration au marché du travail ;

- d'accompagner les entreprises issues de secteurs à prédominance masculine afin que celles-ci diversifient leur main-d'œuvre.

**Responsable : MTESS (Emploi-Québec)**

### 2.3.3.

#### **Soutenir des activités visant à informer ou à sensibiliser les femmes immigrantes au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte d'intégration socio-professionnelle**

Cette action consiste à outiller les femmes immigrantes en leur apportant une information pertinente au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec dans le contexte de leur démarche d'intégration socio-professionnelle. Des activités portées par des organismes communautaires, notamment des groupes de femmes, dans quelques régions du Québec, viseront, entre autres, à sensibiliser les participantes au contenu des lois et règlements en vigueur au Québec destinés à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, comme la Loi sur l'équité salariale. Les femmes immigrantes éloignées du marché du travail ou prêtes à occuper un emploi seront ciblées par cette action. Certaines activités pourront également encourager la participation des conjoints des femmes engagées dans ces activités.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : MTESS (Emploi-Québec), CNEST**

### 2.3.4.

#### **Offrir un service d'accompagnement et d'information en matière d'équité salariale aux travailleuses non syndiquées**

La mise en œuvre de cette action est envisagée en deux temps. Tout d'abord, la faisabilité de la mise en place d'un service d'accompagnement pour les travailleuses non syndiquées visant à les soutenir dans l'exercice de leurs droits et recours en matière d'équité salariale sera évaluée. Puis, selon les résultats de l'étude de faisabilité, des moyens d'action appropriés seront définis et mis en place au bénéfice des travailleuses de milieux non syndiqués.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : CNEST**

### 2.3.5.

#### **Intensifier l'offre de conférences et de formations en équité salariale aux employeuses et employeurs de milieux non syndiqués**

Afin de soutenir les employeuses et employeurs de milieux non syndiqués dans la réalisation de leurs obligations et d'ainsi permettre une meilleure application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses de ces milieux, des conférences sur l'équité salariale seront données lors d'événements les réunissant et des formations sur ce même thème leur seront offertes en salle ou par webinaire.

**Responsable : CNEST**

### 2.3.6.

#### Produire et diffuser un dépliant d'information sur les programmes de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille

La production et la diffusion d'un dépliant contribuera à améliorer l'information rendue disponible aux parents d'enfants handicapés et à faciliter leur recherche d'information sur les services et les ressources qui sont disponibles, dont les différents programmes gouvernementaux destinés aux enfants handicapés et à leur famille.

**Responsable :** OPHQ

**Collaborateurs :** Famille, Finances, MEES, MTESS, MSSS, RQ

## ■ OBJECTIF 2.4 ENCOURAGER ET ACCOMPAGNER LES FEMMES SUR LE CHEMIN DE L'ENTREPRENEURIAT

### 2.4.1.

#### Offrir des formations adaptées aux femmes immigrantes désirant développer leur talent d'entrepreneure

Cette action, réalisée en partenariat avec l'Effet A<sup>t</sup>, consiste à offrir des formations adaptées aux femmes immigrantes désirant développer leur esprit d'entreprise en soutenant leur ambition et leurs aspirations, et ce, dans plusieurs régions du Québec. Ces formations permettront de mettre à leur disposition des outils et des conseils pratiques. Par cette action, l'entrepreneuriat féminin au sein de la population immigrante sera encouragé, les valeurs et les capacités entrepreneuriales des femmes seront stimulées, et ce, tout en leur démontrant la diversité des secteurs d'activité.

**Responsable :** SCF

**Collaborateur :** MESI

### 2.4.2.

#### Offrir aux femmes entrepreneures des activités de formation concernant les appels d'offres publics

Cette action vise à favoriser la participation aux marchés publics des entreprises à propriété féminine. Pour ce faire, avec la collaboration du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), des activités seront réalisées pour permettre aux femmes entrepreneures d'être mieux informées quant au processus contractuel public et quant aux occasions d'affaires.

À l'occasion de déjeuners ou de dîners-conférences, notamment par l'entremise d'associations de femmes entrepreneures, elles auront à leur disposition de l'information au sujet des marchés publics, de l'utilisation du système électronique d'appels d'offres

t. L'Effet A – A pour ambition – est une initiative qui vise à propulser l'engagement professionnel des femmes en présentant des chefs de file inspirantes qui offrent une perspective nouvelle sur l'ambition féminine et en offrant des outils pratiques adaptés aux nouvelles réalités des femmes.

de même que de la documentation disponible sur le site Internet du SCT. Ce dernier poursuivra la mise à jour des documents types d'appel d'offres et la diffusion publique de ceux-ci. Dans le cadre de ses activités de formation et d'information, le SCT poursuivra la sensibilisation des organismes publics à la prise en compte des orientations gouvernementales en matière d'égalité, et ce, dans le respect des règles contractuelles.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : SCT, MESI**

#### 2.4.3.

#### Soutenir des projets structurants permettant de développer l'ambition des jeunes filles pour la création d'entreprise

Par cette action, le Secrétariat à la condition féminine souhaite soutenir des projets permettant de développer l'ambition ou l'intérêt des jeunes filles pour la création d'entreprise. Afin de ne pas renforcer les stéréotypes ni la ségrégation professionnelle des femmes, ces initiatives veilleront à sensibiliser les jeunes filles à la diversité des domaines d'activité des entreprises qui peuvent s'offrir à elles.

Des activités diverses pourront notamment démystifier le métier d'entrepreneure et développer la capacité d'innovation de même que la confiance nécessaire pour stimuler l'envie de se lancer dans la création d'entreprise. Elles pourront également favoriser l'épanouissement du talent entrepreneurial des jeunes filles.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MESI**

#### 2.4.4.

#### Réaliser des actions visant à soutenir l'entrepreneuriat agricole féminin

Des actions concrètes permettant d'allouer une rémunération juste et équitable aux femmes seront réalisées dans le domaine de l'entrepreneuriat agricole. Il est envisagé de créer et de diffuser un outil de calcul interactif de la valeur du travail effectué par les femmes en reconnaissance de leur contribution aux activités et à la prise de valeur de l'entreprise. La sensibilisation des femmes et des hommes au rôle d'entrepreneures productrices, souvent joué par les femmes dans les exploitations agricoles, sera un levier complémentaire à l'élaboration de l'outil.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MAPAQ**

### 4 INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES POURSUIVIES

#### Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

- Poursuivre le soutien à la réalisation d'activités qui favorisent la diversification des choix de formation et d'emploi comme le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excellence Science*, les projets novateurs pour la diversification du choix de carrière des femmes et leur insertion dans les métiers majoritairement masculins et les journées thématiques *Les filles et les sciences, un duo électrisant!*

## Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

- Offrir des services d'aide à l'emploi aux femmes qui souhaitent intégrer le marché du travail, ainsi qu'un soutien aux employeurs, notamment pour la gestion de la diversité de la main-d'œuvre en entreprise.

## Ministère de la Culture et des Communications

- Reconnaître la place des femmes dans des domaines majoritairement masculins à travers des projets artistiques en remettant annuellement deux bourses de 2000 dollars à des femmes. Cette intervention se réalise actuellement par l'entremise du concours *Chapeau, les filles!*

### LE QUÉBEC EN ACTION

Le *Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2015-2020*, sous la responsabilité du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, vise à favoriser le développement de l'économie sociale québécoise. Atout majeur dans l'autonomisation économique des femmes, l'économie sociale fait l'objet de mesures de soutien spécifiques en outillant les entreprises, en améliorant l'accès aux marchés et l'innovation en économie sociale et en encourageant l'insertion socioprofessionnelle des femmes et des hommes au sein des entreprises d'économie sociale.

Considéré comme un secteur professionnel majoritairement masculin au sein duquel la présence des femmes doit toujours être stimulée, le secteur maritime dispose, pour la première fois dans l'histoire du Québec, de sa propre stratégie. La *Stratégie maritime À l'horizon 2030* présente un premier plan d'action 2015-2020, coordonné par le Secrétariat aux affaires maritimes, visant notamment à stimuler durablement la croissance de l'économie maritime québécoise et à encourager la création d'emplois de qualité dans toutes les régions du Québec. Il a également pour objectif de protéger l'intégrité des écosystèmes fluviaux et marins du Québec, tout en améliorant le mieux-être des communautés de femmes et d'hommes situées sur le territoire maritime. Une collaboration amorcée entre le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat aux affaires maritimes vise à favoriser une juste place à la main-d'œuvre féminine, souvent peu représentée dans les secteurs industriels couverts.

Le *Plan d'action en économie numérique Pour l'excellence numérique des entreprises et des organisations québécoises 2016-2021* marque la volonté du gouvernement du Québec de se positionner comme chef de file dans un secteur innovant au sein duquel l'apport des femmes, comme celui des hommes, doit être encouragé et valorisé. Ce plan d'action est l'une des premières initiatives prises dans le cadre de la *Stratégie numérique du Québec*, secteur d'activité d'avenir pouvant offrir de réelles possibilités d'emplois rémunérateurs pour les femmes.

Le *Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat*, sous la responsabilité du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, vise à valoriser les atouts du Québec en matière d'entrepreneuriat et à surmonter les principaux défis posés par ce dernier. Le plan d'action soutiendra notamment l'entrepreneuriat féminin, que ce soit par l'intermédiaire du soutien à Femmessor Québec ou grâce au financement offert par le Fonds pour les femmes entrepreneures FQ. Il s'inscrit en cohérence avec la grande orientation de la présente Stratégie qui concerne spécifiquement l'autonomisation économique des femmes et dans laquelle le développement de l'entrepreneuriat féminin constitue une priorité d'intervention gouvernementale.



La *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, Ensemble, nous sommes le Québec* prévoit un moyen d'action spécifique en matière de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par les personnes immigrantes élaboré à partir des recommandations du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger qui réunit les principaux ministères et organismes qui jouent un rôle dans les processus de reconnaissance des compétences. Cette stratégie d'action spécifique permettra d'agir sur les difficultés de l'ensemble des acteurs en matière de gouvernance, d'informer, d'aiguiller et d'outiller les personnes immigrantes, notamment les femmes et l'ensemble des acteurs en matière de reconnaissance des compétences ainsi que de favoriser l'adéquation formation-compétence-emploi.

La *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (SQRI)*, lancée en 2017, souligne l'importance de développer et d'utiliser tous les talents, particulièrement ceux des femmes qui contribuent fortement au développement de la recherche et de l'innovation au Québec. Coordonnée par le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, cette stratégie est complémentaire à plusieurs objectifs et actions contenus dans la présente Stratégie. La SQRI encourage la présence de femmes en sciences et en génie. Afin de favoriser leur présence dans les carrières scientifiques, elle prévoit un budget de 0,75 million de dollars sur cinq ans pour financer des appels de projets propres à cette problématique. Cette mesure sera mise en œuvre au moyen des appels de projets prévus dans les différents volets du programme NovaScience.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale est un préalable à l'autonomisation économique des femmes et à l'atteinte de l'équité économique. À la suite d'un premier plan lancé en 2004 et d'un second lancé en 2010, des démarches de renouvellement sont en cours pour aboutir au lancement du troisième *Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, coordonné par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le développement des territoires nordiques du Québec requiert de porter une attention toute particulière aux répercussions différenciées sur les femmes et les hommes travaillant et vivant dans le nord du territoire québécois. Le *Plan Nord à l'horizon 2035, plan d'action 2015-2020*, coordonné par la Société du Plan Nord, vise notamment un développement économique éthique, respectueux des populations autochtones et non autochtones et soucieux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'efforce notamment de favoriser la participation des femmes au marché du travail et de prévenir la violence faite aux femmes sur les territoires concernés. Dans le cadre du Plan Nord, le Secrétariat à la condition féminine est responsable de deux mesures. La première consiste à soutenir des initiatives structurantes, au moyen d'ententes ou de projets d'égalité entre les sexes qui favorisent la pleine participation des femmes autochtones dans toutes les sphères du développement nordique. La seconde prévoit d'assurer l'intégration de mesures qui tiennent compte des réalités des femmes autochtones dans les futurs plans d'action gouvernementaux en matière d'exploitation et d'agression sexuelle, en collaboration avec les ministères et organismes partenaires.

En 2017, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) a dévoilé un *Plan d'action pour atteindre la parité des genres d'ici 2020*. La SODEC souhaite inciter le milieu à s'ouvrir aux projets proposés et réalisés par des femmes avec son plan d'action décliné en trois volets : sensibilisation, changements dans les programmes d'aide, et recherche sur la formation et les premières années sur le marché du travail.

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a élaboré sa première *Politique de la réussite éducative*. L'éducation est perçue comme un puissant levier d'équité sociale. La Politique tient compte du fait que les causes du décrochage ne sont pas les mêmes chez les filles et les garçons, et qu'un faible niveau de scolarité chez les parents, particulièrement chez la mère, augmente les risques d'abandon scolaire des élèves. Elle porte donc une attention particulière à la réussite des garçons, mais aussi à celle des filles. Enfin, la Politique vise à mieux outiller l'ensemble des élèves du secondaire quant à leur orientation scolaire et professionnelle.

## ■ ORIENTATION 3

# ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE

Lors des rencontres de consultation, un des enjeux incontournables ayant émergé relativement à la plus grande participation des femmes au marché du travail et maintes fois cité est celui de la conciliation famille-travail-études. Les nombreux enjeux liés à l'égalité peuvent difficilement être isolés les uns des autres; l'autonomisation économique de nombreuses femmes est sans aucun doute étroitement liée à leur capacité de concilier la vie familiale à la vie professionnelle ou encore aux études.

Au chapitre du travail rémunéré, les femmes consacrent en moyenne moins d'heures que les hommes, alors qu'au chapitre du travail domestique ou du soin aux proches, elles travaillent davantage. Ce déséquilibre, lié directement au travail dit « invisible » des femmes, diminue fréquemment leur salaire, les rend plus vulnérables à vivre des situations de précarité en cas de séparation et, à plus long terme, peut en venir à diminuer leurs revenus de retraite.

Enfin, nombreux sont les parents qui combinent les responsabilités familiales et un projet d'études. En 2011, les parents-étudiants représentaient 25 % des personnes inscrites dans le réseau de l'Université du Québec, et les femmes constituaient la majorité de ces personnes qui étudiaient tout en assumant des responsabilités familiales<sup>94</sup>. Le milieu postsecondaire est donc lui aussi appelé à composer avec des défis liés à la conciliation famille-travail-études.

### À SAVOIR

Dans son avis *Pour un partage équitable du congé parental*, le Conseil du statut de la femme rapporte les résultats d'études à propos de l'engagement des pères dans le travail domestique et familial en Suède. Selon ces études, le partage plus équitable des congés parentaux amène une plus grande égalité conjugale. Deux pères sur cinq qui avaient pris un congé parental partageaient également les soins aux enfants une fois le congé terminé. Chez les pères n'ayant pas pris de congé parental, cette proportion était deux fois moins importante (Haas et Hwang, 2008). La même chercheuse a observé qu'en Norvège les pères ayant bénéficié d'une portion du congé parental seuls avec leur enfant avaient acquis un grand sentiment de compétence parentale (Hass, 2008).<sup>95</sup>

## 1 LE CHEMIN PARCOURU

### Quelques données factuelles

- Les pères prestataires sont maintenant un peu plus nombreux à se prévaloir des prestations parentales. Ils sont en effet passés de 31 % en 2006 à 35 % en 2014. De plus, lorsqu'une naissance ou une adoption a donné lieu à une demande au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la participation des pères au régime (par des prestations de paternité ou parentales) a atteint un sommet en 2013, s'établissant à 79 %. Cela représente une hausse de 10 points de pourcentage comparativement à 2006<sup>96</sup>.

Les pères aspirent de plus en plus à s'engager de manière importante auprès de leurs enfants dès le plus jeune âge, et avec raison. La présence des pères et un engagement significatif de leur part ont des avantages incontestables pour les enfants eux-mêmes, en plus de contribuer à rééquilibrer le partage des responsabilités parentales. Ces dernières années, les publications gouvernementales ont graduellement fait place aux pères dans le domaine familial. Le guide *Mieux vivre avec notre enfant, de la grossesse à deux ans, guide pour les mères et les pères* a vu son titre modifié pour inclure nommément les pères.

Les pères participent de plus en plus aux cours prénataux; ils sont presque aussi nombreux que les femmes à y assister pour se préparer à la venue de leur enfant. Toutefois, ceux-ci affirment ne pas se sentir rejoints par les contenus abordés<sup>97</sup>. Des efforts doivent donc encore être faits pour adapter les cours à leurs besoins et présenter des renseignements non stéréotypés sur le rôle de chacun des parents, autant pendant la grossesse qu'après la naissance de l'enfant. Pour ce faire, il faut sensibiliser les intervenantes et intervenants œuvrant en périnatalité ou auprès des familles, les outiller et trouver des manières de rejoindre encore davantage les pères.

Jusqu'à l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale<sup>u</sup>, les femmes et les hommes devaient compter sur le régime d'assurance-emploi pour se prévaloir d'un congé parental, et aucun congé n'était réservé exclusivement aux pères. Ces derniers bénéficient désormais d'un congé exclusif et non transférable de cinq semaines, en plus d'avoir accès, comme les mères, aux 32 semaines de congé parental. Les congés de paternité exclusifs aux pères ont permis à des milliers d'hommes de jouer un rôle plus important et actif dès les premières semaines et les premiers mois de vie de leurs enfants.

Progressivement, les mesures de conciliation famille-travail sont déployées et mises de l'avant par certains milieux de travail afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre. Selon le milieu de travail, des travailleuses et certains travailleurs ont accès à des possibilités multiples : horaires variables, reprise d'heures accumulées, congés payés ou sans solde pour responsabilités familiales, télétravail ou encore réduction du temps de travail hebdomadaire<sup>98</sup>.

Rappelons que la coordination interministérielle en matière de conciliation famille-travail-études de même que la concertation sont une responsabilité dévolue au ministre de la Famille. Depuis 2006, dans le cadre de la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* et les deux plans d'action gouvernementaux qui en ont découlé, le gouvernement du Québec a favorisé une répartition équitable des responsabilités familiales au sein des couples québécois et, ce faisant, une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

En 2015, le Comité consultatif Famille a reçu le mandat de réfléchir aux prochaines étapes à franchir en matière de conciliation famille-travail et, en 2016, ce dernier a remis un avis sur cette problématique. Il ne fait aucun doute que, considérant les multiples enjeux qui gravitent autour de ce défi à la fois personnel et collectif comme les besoins grandissants de main-d'œuvre et de personnes proches aidantes, le gouvernement du Québec entend considérer le chantier de la conciliation famille-travail-études dans ses prochaines grandes priorités.

---

u. Le Régime québécois d'assurance parentale offre des semaines de prestations exclusives à la mère (15 à 18 semaines, selon le régime choisi), des semaines de prestations exclusives aux pères (3 à 5 semaines), ainsi que des semaines de prestations parentales (25 à 32 semaines). Ces dernières peuvent être prises par le père ou la mère ou encore être réparties entre les deux parents, au choix.

À cet effet, dans le cadre du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre tenu en février 2017, le gouvernement du Québec a annoncé l'intention de se doter d'un plan d'action concerté en matière de conciliation famille-travail-études. Ce plan d'action viendra bonifier les actions prévues dans la Stratégie.

## 2 LES INÉGALITÉS PERSISTANTES

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Dans une proportion de 59 %, les personnes répondantes croient que les femmes accomplissent plus de tâches ménagères que les hommes, alors que 33 % sont d'avis que la répartition se fait de manière égale. Cette perception diffère fortement selon le sexe des personnes répondantes : 45 % des hommes croient que les femmes en font plus, alors que 73 % des femmes l'affirment (28 points d'écart).
- En ce qui concerne les responsabilités familiales, les écarts de perception sont aussi significatifs : 52 % des personnes sondées croient qu'elles se répartissent de manière égale entre les femmes et les hommes, dont 40 % des femmes et 64 % des hommes, un écart de 24 points.

### Des responsabilités à partager

Au sein même des ménages, l'existence d'un déséquilibre dans la répartition des responsabilités et des tâches familiales persiste. Même si individuellement des couples peuvent se répartir également les tâches, en moyenne, les femmes accomplissent encore 70 % des tâches domestiques et des soins aux enfants. Bien qu'elle soit difficile à mesurer, la notion de « charge mentale » a également fait son apparition dans le discours de certaines auteures<sup>v</sup>.

La **charge mentale** réfère au sentiment de responsabilité ainsi qu'au travail représenté par la planification ou l'organisation de la vie familiale : prendre rendez-vous chez le médecin, inscrire les enfants aux activités parascolaires, prévoir les repas de la semaine, etc. Cette planification est encore plus invisible et difficile à chiffrer que les autres responsabilités familiales. Pourtant, son effet est bien réel sur l'emploi du temps des femmes et, parfois, sur leur santé.

Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à devoir s'absenter du travail pour des raisons familiales et, parmi les personnes travaillant à temps partiel, les femmes disent le faire pour des raisons familiales dans une proportion beaucoup plus grande que les hommes<sup>99</sup>. Aujourd'hui encore, la proche aidance est assumée majoritairement par les femmes, que ce soit pour les enfants, une conjointe ou un conjoint ou pour une personne aînée.

v. À ce sujet, voir les travaux de Monique Haicault et de Nicole Brais.

Selon le Conseil de gestion de l'assurance parentale, parmi les parents qui perçoivent des prestations parentales, les mères utilisent en moyenne seize semaines de plus que les pères depuis 2006. Malgré l'idéal porté par une majorité de Québécoises et Québécois selon lequel les pères et les mères devraient se répartir équitablement le congé parental et illustré par le sondage sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes, encore aujourd'hui, près de deux pères sur trois ne prennent pas du tout de congé parental<sup>100</sup>. Il importe de souligner que les réticences quant au partage du congé peuvent provenir du père comme de la mère, sans oublier l'effet des pressions de l'entourage. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces choix, dont le facteur économique dans la mesure où les pères sont, dans plusieurs cas, ceux disposant du plus important revenu de la famille.

Favoriser une discussion entre les parents quant au partage des congés parentaux est susceptible d'encourager le partage de ce congé. Cette décision peut de plus contribuer à une dynamique à long terme de partage des responsabilités plus équitable entre les mères et les pères et aura donc des incidences tout au long de la vie des parents.

### **Des milieux favorables à une meilleure conciliation**

Outre les conceptions ou les souhaits des parents, l'attitude des milieux de travail peut influencer directement ou indirectement sur les décisions des parents. Parmi les hypothèses expliquant le taux modeste d'hommes se prévalant d'une partie du congé parental, l'existence du double standard est certainement à considérer. En effet, il est possible que la demande d'un congé parental formulée par le père soit moins bien accueillie<sup>101</sup>. Certains pères font face à des résistances de divers ordres. Par exemple, avoir pour réponse qu'il serait préférable pour eux de prendre leur congé parental à un moment plus propice pour l'entreprise, est un commentaire qui serait difficilement adressé à une mère prenant un congé de maternité. D'autres responsables peuvent faire valoir plus ou moins directement que des occasions de promotion pourraient se présenter pendant l'absence de l'employé. Ce «deux poids, deux mesures», bien ancré dans les conceptions de certaines personnes, a un effet négatif sur les pères qui souhaitent prendre part équitablement au congé parental. Il en va de même pour les autres demandes d'accès à des mesures de conciliation famille-travail-études, qui peuvent être reçues différemment selon qu'elles sont formulées par les mères ou les pères.

Si l'on considère que les deux parents sont actifs sur le marché du travail dans la plupart des familles, les défis qui se posent en matière de conciliation famille-travail sont nombreux. Parmi ceux-ci, les congés scolaires peuvent devenir un casse-tête pour beaucoup de personnes. S'assurer d'offrir un service accessible à tous les parents et mettre en œuvre des mesures de conciliation peut contribuer à alléger les situations de tension ou de conflit entre les multiples engagements que les femmes et les hommes doivent respecter.

Malgré toute la bonne volonté dont peuvent faire preuve les parents quand vient le temps de concilier leurs différentes responsabilités, la réponse des milieux de travail, d'études et d'engagement social ou politique à cette volonté est cruciale. Bien que plusieurs de ces milieux aient fait de grandes avancées en la matière, il demeure nécessaire de continuer à faire évoluer les mentalités et les pratiques en faveur de la conciliation famille-travail-études.

### Quelques données factuelles

- Un sondage réalisé par CROP en 2013 pour la Chambre des notaires du Québec révèle que 46 % des personnes répondantes croient qu'après un certain nombre d'années de vie commune, les conjoints de fait obtiennent le statut de personnes mariées et 50 % des conjoints de fait sont persuadés qu'ils sont aussi bien protégés que ceux et celles qui sont mariés<sup>102</sup>.
- Les femmes consacrent aux tâches domestiques et aux soins des enfants 5,4 heures par jour, soit 1,2 heure de plus que les hommes, une différence de 29 %<sup>103</sup>. Dans les familles biparentales, elles sont également plus nombreuses à assumer plus souvent ou exclusivement l'aide aux devoirs (62,9 %) <sup>104</sup>.
- En ce qui concerne les mères et les pères salariés ayant des enfants de 0 à 5 ans, les mères sont plus susceptibles que les pères de vivre fréquemment (*souvent ou toujours*) des situations de conflit travail-famille (61 % comparativement à 41 %, selon leurs perceptions respectives en 2015)<sup>105</sup>.
- En 2012, les femmes représentaient 57,6 % des personnes aidantes<sup>106</sup>.

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- La majorité des personnes répondantes (62 %) croit que le congé parental devrait être partagé équitablement entre les pères et les mères. Les femmes et les hommes s'entendent sur cette question, pendant que les 55 ans et plus sont davantage en faveur d'une répartition équitable que les 35-54 ans (13 points d'écart).
- Les trois quarts des personnes répondantes (76 %) croient que les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider leurs proches que les hommes qui travaillent.
- Les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à mentionner que l'absence de mesures de conciliation travail-famille a pu être un obstacle à considérer le choix d'un emploi traditionnellement associé à l'autre sexe.

Il n'y a pas que les travailleuses qui peuvent rencontrer des difficultés à concilier leurs différentes responsabilités : les jeunes parents élues et élus dans une fonction municipale doivent également faire face à ce défi. D'ailleurs, jusqu'à tout récemment, les congés parentaux n'étaient pas considérés explicitement dans la loi en vigueur pour les mères ou les pères occupant des fonctions électives. Les nouveaux parents devaient donc continuer d'assurer une présence au conseil municipal et pouvaient même se faire exclure à la suite d'une trop longue absence, même justifiée par la naissance ou l'adoption d'un enfant. Pour échapper à l'arbitraire des décisions locales, en 2016, le gouvernement du Québec a choisi de légiférer afin de permettre notamment la prise de congés parentaux pour les femmes et les hommes qui font le choix de s'engager en politique municipale. Ce changement s'est inscrit en parallèle des travaux qui étaient menés pour élaborer la Stratégie.

### Des proches aidants surtout aidantes

La proche aidance étant une réalité sociale particulièrement féminine, mieux connaître le portrait de proches aidantes contribuera à une approche différenciée selon les sexes

dans les interventions gouvernementales ou autres. Cette situation prenant de l'ampleur dans le contexte du vieillissement de la population, elle mérite de s'y attarder particulièrement. Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie, une action de recherche visera à documenter davantage la réalité de même que les besoins des femmes et des hommes assumant ce rôle.

### 3 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Le rééquilibrage des responsabilités familiales apparaît crucial dans la marche vers l'égalité entre les sexes. Il importe d'intervenir sur deux plans : la répartition des tâches au sein du couple et de la famille, et la responsabilisation des milieux en tant que facilitateurs de la conciliation famille-travail-études, et ce, à la fois pour les femmes et les hommes. Ainsi, le gouvernement du Québec entend dans le cadre de cette orientation :

- Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes.
- Améliorer la conciliation des vies familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique.

## ■ OBJECTIF 3.1 CONTRIBUER À UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES, PROFESSIONNELLES ET ÉTUDIANTES

### 3.1.1.

Bonifier le guide *Mieux vivre avec notre enfant de la grossesse à deux ans : guide pratique pour les mères et les pères*, concernant la valorisation de la paternité

Cette action consiste à assurer le maintien d'un processus permettant de valoriser la paternité, à déconstruire, le cas échéant, les stéréotypes concernant le rôle du père et de la mère et à encourager notamment la coparentalité dans les soins à donner aux enfants, dans le guide *Mieux vivre avec notre enfant de la grossesse à deux ans : guide pratique pour les mères et les pères*. Cet exercice a pour objectif de favoriser l'intérêt des pères pour les soins à prodiguer aux enfants dès la période périnatale.

**Responsable :** INSPQ

**Collaborateur :** MSSS

### 3.1.2.

S'assurer que les fiches du portail d'information périnatale offrent de l'information non stéréotypée sur le rôle de parent, afin de permettre une plus grande implication des pères et des mères durant la période périnatale

Une attention particulière sera portée à la place, au vécu, ainsi qu'au rôle des pères lors de la mise à jour des fiches du portail d'information périnatale destinées aux intervenantes



et intervenants de même qu'aux professionnelles et professionnels œuvrant en périnatalité. Cette révision vise à soutenir une plus grande implication des pères durant la période périnatale et plus généralement une implication parentale plus égalitaire.

**Responsable : INSPQ**

**Collaborateur : MSSS**

### **3.1.3. Réaliser une fiche sur le rôle du père et la publier sur le portail d'information périnatale**

Une nouvelle fiche sur le rôle des pères durant la période périnatale sera créée et ajoutée au portail d'information périnatale de l'Institut national de santé publique du Québec destiné aux intervenantes et intervenants de même qu'aux professionnelles et professionnels œuvrant en périnatalité. Un webinaire destiné à la diffusion du contenu de la nouvelle fiche sera également prévu. La production de cette nouvelle fiche facilitera le travail de préparation de l'information périnatale et permettra d'aborder ce thème notamment lors de suivis individuels ou de cours prénataux mis en place pour aider les futurs parents à se préparer à la naissance de leur enfant.

**Responsable : INSPQ**

**Collaborateurs : Famille, MSSS, SCF**

### **3.1.4. Réaliser une capsule vidéo sur le partage des congés parentaux et la rendre accessible aux futurs parents dans le cadre de leur demande au Régime québécois d'assurance parentale**

Une courte vidéo sera réalisée en vue de sensibiliser les futurs parents au partage du congé parental et de susciter leur réflexion sur la question. Le Conseil de gestion de l'assurance parentale s'associera au Secrétariat à la condition féminine pour élaborer et conceptualiser cette capsule. Cette dernière pourra être accessible sur différentes plateformes, notamment sur le site Web [www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca), afin de lui donner beaucoup de visibilité et de s'assurer de faire rayonner son contenu auprès d'un large public.

**Responsables : CGAP, SCF**

**Collaborateurs : Famille, MTESS, SAJ**

### **3.1.5. Soutenir des projets visant à favoriser l'exercice de la coparentalité**

Afin de tenir compte de la présence des pères et de leur réalité, des projets seront soutenus pour favoriser l'adaptation des services et des pratiques de différents milieux comme les milieux scolaire, éducatif, communautaire et juridique de même que le réseau de la santé et des services sociaux. Ils contribueront à faire évoluer les mentalités en faveur du mieux-être de l'ensemble des membres de la famille pour limiter et corriger certaines inégalités entre les sexes.

**Responsable : Famille**



### 3.1.6.

#### Informar la population sur les droits et les obligations en vigueur concernant le droit de la famille

Afin que la population soit mieux informée des droits et obligations en vigueur concernant le droit de la famille, une stratégie d'information spécifique sera élaborée. Il s'agira, par exemple, de réaliser des capsules d'information visant à renseigner sur le cadre juridique applicable à chaque type d'union. Par cette action, l'égalité entre les conjoints sera favorisée en leur permettant de choisir de façon éclairée le type d'union souhaité.

**Responsable :** MJQ

**Collaborateur :** Famille

## ■ OBJECTIF 3.2 AMÉLIORER LA CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE

### 3.2.1.

#### Soutenir des projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants

Des projets apportant des solutions concrètes et durables d'offre de garde pour les enfants d'âge scolaire pendant la période estivale et les grands congés scolaires pourront bénéficier d'un soutien financier. Il pourrait s'agir de nouveaux projets ou de l'accroissement de l'offre de garde existante dans les milieux de vie.

**Responsable :** Famille

### 3.2.2.

#### Soutenir des mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants

Cette action consiste à soutenir des mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études (CFTE) pour celles et ceux qui font face à ce triple défi, à faire évoluer les mentalités en faveur de la CFTE de même qu'à sensibiliser et à outiller les milieux de travail pour faire évoluer les pratiques dans les organisations en tenant compte des spécificités des secteurs d'activité.

**Responsable :** Famille

### 3.2.3. Élaborer un guide en matière de conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle et la vie politique à l'intention des personnes élues sur la scène municipale et des municipalités

Un document de référence sera élaboré et diffusé, afin de guider les élu·es et élu·es d'une municipalité dans la définition, l'adoption, la mise en œuvre et l'évaluation de mesures favorisant une meilleure conciliation entre la vie familiale, professionnelle et politique des personnes élues sur la scène municipale. Cet outil permettra également de sensibiliser toutes les personnes élues afin qu'elles soient solidaires de la mise en œuvre d'éventuelles mesures de conciliation.

**Responsable :** SCF

**Collaborateurs :** Famille, MAMOT

### 3.2.4. Colliger et diffuser des informations relatives à l'admissibilité des élu·es et élu·es municipaux au Régime québécois d'assurance parentale

Un court document d'information expliquant les règles applicables, au Québec, aux élu·es et élu·es municipaux lors d'une absence occasionnée par la naissance ou l'adoption d'un enfant sera produit et diffusé.

Ce document fournira une information concrète et vulgarisée. Il abordera notamment la non-application de la Loi sur les normes du travail aux élu·es et élu·es municipaux, les droits de ces derniers en fonction des lois entourant la charge d'élue et d'élue, et les droits des jeunes parents élu·es concernant le versement de prestations dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

**Responsable :** CGAP

**Collaborateurs :** MAMOT, MTESS, SCF

### 3.2.5. Proposer des modifications législatives pour accorder aux élu·es et élu·es municipaux un congé parental

Cette action vise à faciliter la conciliation entre l'engagement politique et la vie personnelle des élu·es et élu·es municipaux afin d'adapter le milieu politique municipal à la réalité des personnes élues souhaitant fonder une famille. Pour ce faire, l'article 317 de la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités a été modifié pour accorder aux élu·es et élu·es municipaux un congé parental de 18 semaines<sup>w</sup>.

**Responsable :** MAMOT

w. Cette modification a été réalisée dans le cadre du projet de loi n° 83, *Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique*, adopté le 10 juin 2016.

### 3.2.6.

#### Réaliser des activités visant à faciliter l'accomplissement des responsabilités des représentantes et représentants légaux, ainsi que des membres des conseils de tutelle auprès des personnes inaptes

Par son action, le Curateur public<sup>x</sup> vise à améliorer la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des tuteurs ou des tutrices, des curatrices ou des curateurs ainsi que des membres des conseils de tutelle, en facilitant l'accomplissement de leurs responsabilités de protection des personnes inaptes<sup>y</sup>.

Cette facilitation pourrait notamment passer par des modifications légales reconnaissant la famille et les proches comme les partenaires privilégiés de la protection des personnes inaptes. Ces modifications permettraient notamment entre autres de simplifier les procédures de remplacement des représentantes et représentants légaux, d'alléger les obligations de certains d'entre eux et de faciliter la tenue des assemblées de parents, d'amis et d'alliés dans le cadre de l'ouverture d'un régime de protection.

Le Curateur public prévoit également diversifier les mesures de soutien auprès des tuteurs et des tutrices ou des curateurs et des curatrices. Il s'agira d'évaluer les mesures de soutien qu'il leur offre actuellement afin de les accompagner dans l'accomplissement des responsabilités de représentation légale et de définir de nouvelles mesures qui permettraient au Curateur public d'aller au-devant des besoins de ces personnes de manière plus efficiente.

La réalisation d'actions concertées avec ses partenaires permettra aussi de faciliter leur engagement et la prise en charge des personnes inaptes par les proches, puisque la protection de ces personnes est une responsabilité collective qui interpelle plusieurs intervenantes et intervenants.

**Responsable : Curateur public du Québec**

### 3.2.7.

#### Bonifier l'aide financière aux études pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale

Afin de faciliter la conciliation de la famille avec les études et de permettre une plus grande accessibilité aux études supérieures, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a annoncé, en décembre 2016, une aide additionnelle pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale, dont plus de 90 % sont des femmes.

**Responsable : MEES**

- 
- x. Le Curateur public veille à la protection des personnes inaptes. Notamment, il accompagne et surveille les tuteurs et les tutrices, ainsi que les curateurs et les curatrices dans leurs responsabilités. Il offre également du soutien aux membres des conseils de tutelle.
  - y. Un adulte peut être déclaré inapte par le tribunal, et un représentant légal est alors nommé pour le protéger. Un proche de la personne peut assumer cette responsabilité en agissant à titre de tuteur ou de tutrice, de curateur ou de curatrice, ou de mandataire. Un enfant ayant un patrimoine important aura aussi un tuteur ou une tutrice pour protéger ses biens. Au Québec, plus de 30 000 personnes représentent légalement un proche et près de 38 000 personnes agissent à titre de membres d'un conseil de tutelle. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer ces rôles.

## ■ ORIENTATION 4

# ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE

L'orientation Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes, en santé et en bien-être se concentre sur le lien entre les enjeux en matière de santé et de bien-être des femmes et l'enjeu de l'égalité entre les sexes. Les réalités physiologiques, socio-économiques, culturelles et politiques propres aux femmes marquent leur rapport à la santé et au bien-être. Ces réalités nécessitent une approche adaptée aux spécificités des femmes, et cette prise en compte différenciée révèle l'importance de proposer également une approche adaptée aux spécificités des hommes.

L'espérance de vie des femmes comme des hommes ne cesse de croître. Toutefois, la situation n'est pas équivalente entre les deux sexes. En 2016, selon des données provisoires, l'espérance de vie à la naissance des femmes et des hommes dépassait les 80 ans. Certes, les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Cependant, elles sont davantage susceptibles d'avoir à vivre plus longtemps avec une ou des incapacités.

### Quelques données factuelles

- En 2016, l'espérance de vie était de 84,5 ans pour les femmes et de 80,8 ans pour les hommes<sup>107</sup>.
- En 2014, 84,4 % des femmes avaient consulté un médecin, comparativement à 65,1 % des hommes. Elles étaient également davantage hospitalisées<sup>108</sup> et recevaient davantage de soins à domicile<sup>109</sup>. Elles étaient plus susceptibles de consommer des médicaments sur ordonnance<sup>110</sup>.

Au-delà du contexte du vieillissement, les femmes et les hommes vivent des réalités différentes, notamment celles liées à leur physiologie et à leurs rôles sociaux.

Dès 2002, conscient des enjeux concernant la santé et le bien-être des femmes, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) rendait publics ses *Objectifs ministériels en santé et bien-être des femmes*. Afin de mieux connaître les réalités et besoins des femmes, de mieux les intégrer à sa planification et surtout de mieux y répondre, deux plans d'action ont découlé de ces objectifs ministériels, dont le deuxième concernait la période 2010-2015.

Le bilan de ce dernier plan d'action a permis de cerner plusieurs réalisations pour la santé des femmes, notamment en matière de santé physique, de santé mentale, de sexualité saine et responsable, de périnatalité, de violence conjugale, d'agressions et d'exploitation sexuelles, etc. Ce plan d'action ciblait également les besoins des femmes vivant ou susceptibles de vivre dans des contextes spécifiques ou des situations les rendant plus vulnérables (autochtones, handicapées, de minorités ethnoculturelles, de minorités sexuelles, en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale, aînées, proches aidantes, etc.).

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Les personnes répondantes croient en majorité (63 %) que les femmes et les hommes utilisent autant le système de santé.
- Près de la moitié des personnes répondantes (48 %) croient que femmes et hommes consomment autant de médicaments, alors que 32 % croient que les femmes en consomment davantage.

Le MSSS a par ailleurs continué de recourir à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans ses pratiques. L'ADS a contribué à démontrer qu'il était indispensable de s'attarder aux réalités vécues par les femmes et à celles vécues par les hommes pour s'assurer de répondre à leurs besoins spécifiques en matière de santé. Le MSSS a notamment mis à jour en 2010 son programme de formation en ADS. Plusieurs membres du personnel du Ministère et du réseau de la santé et des services sociaux ont ensuite été formés à cette approche qui a été appliquée à plusieurs mesures dans différents programmes ou plans d'action ministériels. Des informations détaillées à ce sujet sont disponibles dans le *Bilan du Plan d'action gouvernemental en matière d'ADS* et le *Bilan final 2010-2015 du Plan d'action en santé et bien-être des femmes*.

Conscient de l'interaction entre le genre et la santé, le MSSS a mis en œuvre, en 2009, des priorités d'action pour la santé et le mieux-être des hommes afin d'améliorer les connaissances en la matière et d'adapter les services destinés à cette population. Le *Bilan 2009-2014 des actions régionales* réalisées relativement à ces priorités a été publié par le Ministère.

## 1 DE NOUVELLES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES

Les interventions en faveur de l'amélioration et de l'adaptation des soins, de même que des services en matière de santé et de bien-être, demeurent une priorité pour le bénéfice des femmes, mais également des hommes, des familles et de toute la société québécoise. Ainsi, le gouvernement du Québec entend dans le cadre de cette orientation :

### Renouveler le Plan d'action ministériel en santé et bien-être des femmes

En vue de consolider ses efforts et de continuer à répondre aux besoins connus, mais également émergents des femmes dans plusieurs domaines liés à la santé et au bien-être, le MSSS est à élaborer son troisième plan d'action en santé et bien-être des femmes. Celui-ci sera cohérent non seulement avec les orientations ministérielles en santé et bien-être des femmes, mais également avec les orientations gouvernementales en matière d'égalité.

Puisque la santé des femmes varie selon plusieurs déterminants (revenu, éducation, habitudes de vie, environnements physique et social, sécurité, etc.), le MSSS poursuivra sa collaboration avec les différents ministères et organismes gouvernementaux concernés par ces enjeux.

Par ailleurs, considérant la responsabilité du MSSS de répondre aux besoins de toute la population et la nécessité de répondre également aux besoins spécifiques de la population masculine, le Ministère continuera à mettre en œuvre des actions pour la santé et le bien-être des hommes.

Ces initiatives permettront de restaurer, de maintenir et d'améliorer la santé des femmes et des hommes en fonction de leurs réalités spécifiques. Elles auront de plus des effets mutuels et concrets sur la santé des familles et de toute la société.

## 2 INTERVENTION GOUVERNEMENTALE POURSUIVIE

### Ministère de la Santé et des Services sociaux

Le réseau de la santé et des services sociaux offre aux femmes plusieurs programmes et services dans différents domaines relativement à leur santé (lutte contre les cancers, lutte contre la violence faite aux femmes, habitudes de vie, santé sexuelle, santé reproductive et périnatalité, etc.). Ceux-ci sont récurrents et continuent d'être mis en œuvre au bénéfice des Québécoises en général, mais également de certaines d'entre elles qui appartiennent à des sous-groupes spécifiques (autochtones, immigrantes, handicapées, aînées, proches aidantes, minorités sexuelles, en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale, travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux, etc.). Le MSSS reconnaît l'effet des conditions de vie des Québécoises et des Québécois sur leur santé et leur bien-être et cherche à lutter contre les inégalités sociales de santé qui découlent de circonstances ou de conditions dans lesquelles les personnes grandissent, vivent, travaillent et vieillissent. Par ailleurs, en vue de prendre en compte dans la mesure du possible les réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes, le MSSS continue de les documenter.

Le prochain plan d'action en santé et bien-être des femmes du MSSS présentera notamment un portrait de ces interventions qui se poursuivent.

### LE QUÉBEC EN ACTION

Par le lancement en octobre 2016 de la *Politique gouvernementale de prévention en santé, Un projet d'envergure pour améliorer la santé et la qualité de vie de la population*, le gouvernement se dote d'un cadre intersectoriel structurant pour agir sur les facteurs qui ont un effet déterminant sur la santé. La Politique traduit l'engagement de quinze ministères et organismes gouvernementaux, provenant de divers secteurs d'activité, à favoriser davantage la santé et à prévenir des problèmes évitables par la complémentarité, la synchronisation et la cohérence de leurs interventions. La Politique vise l'ensemble des Québécoises et des Québécois, mais cible avec plus d'intensité les populations vulnérables, dans le but de réduire les inégalités sociales de santé.

Le *Programme national de santé publique* définit l'offre de services de santé publique à déployer par le ministère de la Santé et des Services sociaux et son réseau pour la période 2015-2025. Il structure l'action de santé publique en vue de maintenir et d'améliorer la santé de la population par des services de qualité, qui sont adaptés aux besoins spécifiques et aux réalités de tous les territoires du Québec. L'offre de services vise les personnes et leurs milieux de vie, en portant une attention particulière aux groupes plus vulnérables.

Alors que l'itinérance des femmes et ses spécificités sortent peu à peu de l'ombre, le *Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020 Mobilisés et engagés pour prévenir et réduire l'itinérance*, coordonné par le ministère de la Santé et des Services sociaux, démontre l'engagement du gouvernement du Québec et de ses partenaires à mettre en œuvre des actions concrètes destinées à prévenir et à réduire l'itinérance des femmes et des hommes du Québec. Ces actions s'inscrivent en conformité avec les orientations définies dans chacun des axes d'intervention prioritaires de la *Politique nationale de lutte à l'itinérance Ensemble, pour éviter la rue et en sortir*. L'une d'entre elles, sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine, consiste en la réalisation d'une recherche visant à documenter l'itinérance chez les femmes dans une perspective d'amélioration des modes d'intervention.

Renforçant les efforts consentis en matière de santé et de bien-être des Québécoises et des Québécois, le *Plan d'action en santé mentale 2015-2020 Faire ensemble et autrement*, coordonné par le ministère de la Santé et des Services sociaux, a pour objectif de mobiliser son réseau et ses partenaires en vue d'implanter des soins et des services axés sur le rétablissement. Il vise notamment à faire tomber les frontières entre les différents services et les obstacles à l'accès aux services dans le secteur de la santé mentale.

## **ORIENTATION 5**

# **ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES**

L'orientation Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes s'attarde au droit à la vie, à la sécurité ainsi qu'à l'intégrité des femmes et à leur liberté de s'épanouir en toute égalité. Pour assurer aux femmes la possibilité de profiter de leurs droits fondamentaux, la société dans son ensemble doit s'indigner, dénoncer les comportements violents et criminels et se mobiliser pour contrer de même que corriger les gestes inacceptables.

La violence faite aux femmes reflète une dynamique de rapports inégaux entre les sexes. Conformément à la première orientation de la Stratégie, il apparaît indispensable de privilégier la voie d'une socialisation et d'une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme, constituant un terrain fertile pour prévenir les différentes formes de violence faite aux femmes.

Peu importe l'âge, la présence d'une situation de handicap, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle, la violence à l'endroit de toute femme n'a pas sa place au sein de la société québécoise. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que pour la très grande majorité des Québécoises et des Québécois, la violence faite aux femmes est absolument inacceptable. L'actualité de ces dernières années a provoqué l'indignation et l'intolérance de la population devant ce type de crime et a animé son désir d'intervenir davantage en faveur d'une société exempte de violence envers les femmes.

### **Quelques données factuelles**

- Selon l'Enquête sociale générale sur la victimisation de 2014, on estime le taux de dénonciation des agressions sexuelles à seulement 5 %<sup>111</sup>.
- Les statistiques policières de 2014 portant sur les infractions sexuelles indiquent que 84 % des victimes sont de sexe féminin, alors que 96 % des auteurs présumés sont de sexe masculin<sup>112</sup>.
- En 2015, l'ensemble des services de police du Québec ont enregistré 19 406 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal. Ces infractions représentent près du tiers (30,2 %) de tous les crimes commis envers la personne (64 205)<sup>113</sup>.

### **Les Journées d'action contre la violence faite aux femmes**

Chaque année le 6 décembre, les Québécoises et les Québécois se remémorent l'événement tragique qui a meurtri profondément le Québec et ébranlé ses acquis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette journée nationale de commémoration du meurtre de 14 jeunes femmes survenu en 1989 à l'École polytechnique de Montréal, tuées parce qu'elles étaient des femmes, restera à jamais un événement qui rappelle aux jeunes générations que la défense de l'égalité au quotidien demeure d'actualité et que les acquis sont fragiles. Par ailleurs, chaque année, du 25 novembre au 6 décembre, le Québec, dont des organismes du milieu communautaire, se mobilise à l'occasion des Journées d'action contre la violence faite aux femmes. Le ruban blanc, signe d'adhésion et de soutien à cette cause, est alors porté par toutes celles et tous ceux qui désirent dénoncer la persistance de la violence faite aux femmes.

Annuellement, le Secrétariat à la condition féminine soutient des activités de sensibilisation dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes. À titre d'exemple, on peut souligner les éditions 2015 et 2016 du « Déjeuner des hommes pour l'élimination des violences envers les femmes » de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes ou, en 2016, la campagne « Municipalité alliée contre la violence conjugale », portée par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.

### **Des initiatives concrètes pour faire évoluer les comportements**

En juin 2015, le président de l'Assemblée nationale du Québec a annoncé l'entrée en vigueur de la *Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail*.

Au printemps 2016, la présidente du Conseil du statut de la femme, avec la collaboration du rappeur Koriass et de Marilyse Hamelin, journaliste indépendante et blogueuse féministe, a réalisé une tournée dans les cégeps sur divers thèmes liés aux rapports amoureux et sexuels dont les rapports amoureux égaux, le consentement et la prostitution.

Aussi, le gouvernement du Québec soutient depuis le printemps 2016 la campagne nationale « Sans oui, c'est non ! », qui propose aux établissements d'enseignement supérieur et aux associations étudiantes de s'unir afin de sensibiliser l'ensemble de leurs communautés à la question du consentement sexuel et à la responsabilité de chacune et de chacun d'agir contre les violences à caractère sexuel. Au printemps 2017, la campagne rassemblait environ 40 établissements d'enseignement supérieur et 40 associations étudiantes partenaires.

Dénoncer, prévenir et contrer la violence, en résumé agir pour une société respectueuse du droit des femmes à la vie, à la sécurité et à l'intégrité, voilà qui représente les grandes priorités et les grands objectifs que le gouvernement du Québec s'est fixés en cette matière pour les prochaines années.

## **1 DE NOUVELLES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES**

Étant donné l'ampleur et surtout l'étendue de la problématique de la violence faite aux femmes, l'intervention de plusieurs ministères quant à diverses problématiques se révèle indispensable. Dans le *Plan d'action concerté pour contrer et prévenir l'intimidation 2015-2018 Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée* coordonné par le ministère de la Famille, il est précisé : « Les manifestations d'intimidation peuvent faire partie de phénomènes plus larges et sanctionnables, comme la maltraitance, la négligence, la discrimination, l'exploitation ou la violence conjugale, familiale ou sexuelle. [...] L'intimidation fait souvent partie du cycle de la violence conjugale. L'intimidation est parfois une composante de la maltraitance. Les personnes victimes d'agression sexuelle peuvent être intimidées par leur agresseur afin qu'elles ne le dénoncent pas<sup>114</sup> ».

Ainsi, notamment, le ministère de la Famille, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère de la Justice, le ministère de la Sécurité publique, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le Secrétariat à la condition féminine ainsi que le Secrétariat aux aînés s'impliquent concrètement pour faire disparaître toute forme de violence du paysage québécois. Par différentes approches inscrites dans des plans d'action gouvernementaux ou ministériels, des stratégies ou des programmes, ils font face à ce phénomène et à ses ramifications que représentent les situations



d'intimidation, de harcèlement, de maltraitance, d'agression ou d'exploitation sexuelles, de violence conjugale et d'autres réalités très préoccupantes comme les violences basées sur l'honneur.

### Quelques données factuelles

En moyenne, dans une école primaire, au moins une fois par année, les élèves disent être la cible des agressions suivantes :

- 10 % : messages humiliants et fausses rumeurs sur Internet : les garçons autant que les filles ;
- 9,1 % : insultes ou menaces par courriel : les filles (12,2 %) davantage que les garçons (6,6 %) ;
- 7,8 % : insultes ou menaces par téléphone cellulaire ou par message texte : les filles (10,2 %) davantage que les garçons (5,8 %) <sup>115</sup>.

### La mise en œuvre de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*

Au terme de travaux de consultation d'envergure, le gouvernement du Québec a lancé le 28 octobre 2016 la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*. Les actions inscrites dans cette stratégie se fondent principalement sur les *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, les bilans des précédents plans d'action en matière d'agression sexuelle (2001-2006 et 2008-2013), la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et les bilans des précédents plans d'intervention québécois sur les gangs de rue (2007-2010 et 2011-2014).

La Stratégie constitue un nouveau jalon concret visant à enrayer le problème social d'envergure que représentent les violences sexuelles, dont les femmes et les enfants sont les principales victimes. Elle cible deux problématiques : les agressions sexuelles et l'exploitation sexuelle.

La mise en œuvre de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* est sous la responsabilité de douze ministères et organismes gouvernementaux. De plus, de nombreux organismes communautaires partenaires et de nombreux groupes de femmes contribueront à la mise en œuvre de plusieurs actions concrètes de cette stratégie.

Les objectifs de la stratégie sont les suivants :

1. Informer, sensibiliser et mobiliser la population au sujet des agressions sexuelles, de l'exploitation sexuelle et des mythes et préjugés qui y sont associés.
2. Soutenir la mobilisation des milieux de vie dans leurs efforts de prévention et de dépistage des agressions sexuelles.
3. Faciliter le passage des victimes d'agression sexuelle ou d'exploitation sexuelle dans le système judiciaire et analyser certains éléments de l'offre de service en matière d'indemnisation.
4. Renforcer les mesures de lutte contre l'exploitation sexuelle et contre les activités criminelles qui y sont associées.
5. Améliorer les pratiques d'intervention par la formation et l'élaboration d'outils.

6. Soutenir le développement de connaissances et la diffusion d'informations justes et à jour sur les agressions sexuelles et l'exploitation sexuelle.
7. Susciter le partage d'information et d'expertise ainsi que la collaboration entre les intervenantes et intervenants.

### **L'accès à l'information et l'accompagnement des femmes en matière de violences basées sur l'honneur au Québec**

Dans la foulée de l'affaire Shafia, le Conseil du statut de la femme recevait, en novembre 2011, le mandat du gouvernement du Québec d'étudier le phénomène des violences basées sur l'honneur jusqu'alors peu documenté, puis a publié en octobre 2013 l'avis *Les crimes d'honneur: de l'indignation à l'action*.

La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF) constate, dans le cadre de ses activités d'accueil de femmes victimes de violences, des problématiques émergentes associées à la présence des femmes immigrantes ou des minorités ethnoculturelles, soit des formes de violence et de contrôle, dont les mariages forcés et arrangés, les violences basées sur l'honneur, la traite et l'exploitation.

Au cours de l'année 2013-2014, les maisons de la FMHF ont reçu 651 femmes immigrantes (soit 21,6 % des femmes reçues). Parmi elles, nombreuses sont les femmes parrainées ou en attente de parrainage ou sans statut d'immigration. La part de ces femmes immigrantes est en augmentation : 13 % en 2006-2007, 16 % en 2008-2009, 18 % en 2010-2011 et 19,5 % en 2012-2013<sup>116</sup>.

Par ailleurs, les mariages forcés sont parfois associés aux violences basées sur l'honneur et impliquent souvent le parrainage de conjointes issues du pays d'origine. Les mariages forcés sont devenus une réalité au Québec comme ailleurs dans le monde.

#### **À SAVOIR**

En avril 2017, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) annonçait l'abrogation de la résidence permanente conditionnelle. L'abrogation de la résidence permanente conditionnelle ne s'applique pas seulement aux demandes nouvelles, mais aussi aux demandes de résidence permanente en cours de traitement d'époux et d'épouses, de conjoints et de conjointes de fait ou de partenaires conjugaux, d'enfants à charge qui les accompagnent et de personnes parrainées par des résidents permanents qui étaient visés par la condition. La condition ne s'applique désormais plus aux époux et épouses, aux conjoints et conjointes de fait, aux partenaires conjugaux et aux membres de la famille qui les accompagnent ou qui ont été parrainés ayant déjà obtenu le statut de résident permanent. Par ailleurs, IRCC vient de publier un bulletin opérationnel qui confirme que toute procédure déjà en cours contre une personne visée par les anciennes dispositions du RIPR (*Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227) à cet égard sera annulée.

En juin 2016, la Loi apportant diverses modifications législatives pour renforcer la protection des personnes a été adoptée. Elle permet au gouvernement de mieux assurer la protection des personnes, notamment en réduisant les risques de mariage forcé. Afin d'appuyer ce levier législatif, d'autres interventions sont nécessaires dont l'amélioration de l'accès à l'information et l'accompagnement de ces femmes.

### 5.1.1.

#### Offrir de l'accompagnement aux femmes et aux filles immigrantes, particulièrement celles qui sont parrainées, et les informer sur leurs droits et les recours possibles en cas de violences, notamment celles basées sur l'honneur

Par cette action, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion veillera à ce que les femmes et les filles immigrantes, particulièrement celles qui sont parrainées, connaissent leurs droits et les recours possibles en cas de violences, notamment celles basées sur l'honneur. Cette action sera réalisée au moyen d'un partenariat avec des organismes communautaires ayant une expertise auprès de ces femmes et qui pourront notamment diffuser de l'information auprès de ces dernières, dans leur langue si elles ne parlent ni le français ni l'anglais, offrir de l'accompagnement et former les intervenantes et intervenants qui œuvrent auprès des personnes immigrantes nouvellement arrivées. La formation offerte à des intervenantes et à des intervenants permettrait à ces personnes d'agir ensuite à titre d'agents multiplicateurs au moyen de leur connaissance et de leur compréhension accrue des protections offertes aux femmes immigrantes en situation de vulnérabilité.

**Responsable : MIDI**

**Collaborateur : SCF**

#### À SAVOIR

Selon le Conseil du statut de la femme, le Canada avait enregistré en 2013 deux douzaines de victimes de crimes d'honneur au cours des deux dernières décennies, ces meurtres n'étant qu'à la pointe de l'iceberg cachant tout un spectre d'autres formes de violences liées à l'honneur<sup>17</sup>.

## 2 INTERVENTION GOUVERNEMENTALE POURSUIVIE

### Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

- Soutenir les écoles dans l'application des dispositions de la Loi sur l'instruction publique et de la Loi sur l'enseignement privé relatives au milieu positif, bienveillant et sécuritaire ainsi qu'à la prévention et au traitement de la violence

#### LE QUÉBEC EN ACTION

En 1995, le gouvernement du Québec rendait publique la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Depuis la mise en œuvre de la Politique et des plans d'action qui en ont découlé, des progrès importants ont été réalisés pour contrer la violence conjugale et venir en aide aux personnes qui en sont victimes, dont une majorité de femmes ainsi que des enfants.

Le *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale*, rendu public le 6 décembre 2012, a été l'occasion de porter une attention particulière aux besoins des autochtones ainsi que des personnes vivant dans des contextes de vulnérabilité à la violence conjugale. La violence conjugale demeure une préoccupation importante pour le gouvernement du Québec, et il y a encore beaucoup à faire pour l'enrayer. Sur la base d'un bilan et d'une appréciation des résultats du *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale*, le gouvernement, avec l'aide et l'expertise de ses partenaires des milieux parapublics, communautaires et de la recherche, poursuivra ses efforts visant à prévenir, à dépister et à contrer la violence conjugale.

Contribution majeure à la promotion des comportements égalitaires, le *Plan d'action gouvernemental 2015-2018 La radicalisation au Québec: agir, prévenir, détecter et vivre ensemble* a pour objectifs, selon les termes du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, d'améliorer la compréhension du phénomène de la radicalisation menant à la violence, de renforcer la concertation de divers secteurs et acteurs de la société en vue de détecter les signes naissants de la radicalisation et de favoriser des interventions rapides pour empêcher son intensification. Lors des travaux interministériels effectués pour élaborer ce plan d'action, le Secrétariat à la condition féminine, conscient de l'absence de données et d'information en la matière, a inscrit la réalisation d'une recherche intitulée *L'engagement des femmes dans la radicalisation violente* en coresponsabilité avec le Conseil du statut de la femme.

Les facteurs de vulnérabilité des personnes âgées sont différenciés selon les sexes à plusieurs égards, notamment du point de vue sociologique, culturel et physiologique. Le *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2010-2015*, coordonné par le Secrétariat aux aînés, a été reconduit jusqu'en 2017 par l'entremise de la *Politique gouvernementale Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec*. Comme annoncé lors du budget 2017-2018, le *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022* a été renouvelé pour cinq ans. Dans le cadre des travaux menés pour son renouvellement, le Secrétariat aux aînés et le Secrétariat à la condition féminine ont travaillé conjointement afin de veiller à l'application de l'approche d'analyse différenciée selon les sexes dans sa mise en œuvre.

## **ORIENTATION 6**

### **ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS**

Au Québec, bien qu'un consensus existe autour du principe que les femmes tout autant que les hommes doivent prendre part à l'exercice du pouvoir, la parité n'est pas pour autant atteinte. Les raisons de cet état de fait sont multiples. La force des « *boys' clubs* », la résistance du « *plafond de verre* » de même qu'un manque de confiance chez certaines femmes sont quelques exemples d'obstacles bien réels.

La sous-représentation systémique des femmes dans les postes de pouvoir et d'influence existe en politique, à la direction ou aux conseils d'administration des grandes entreprises ou encore dans plusieurs autres milieux, que ce soit dans les domaines sportif, culturel ou social.

Rappelons qu'au début de 2016, la Commission des relations avec les citoyens a accepté de se saisir du mandat « *La place des femmes en politique* » afin d'étudier la représentation des femmes au sein des instances démocratiques. À la fin d'avril 2017, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité une motion par laquelle elle « [...] s'engage à ce que la parité dans tous les secteurs de la société soit désormais l'objectif à atteindre [...] ».

Les **lieux décisionnels** désignent les instances au sein desquelles des décisions stratégiques sont prises pour influencer sur les grandes orientations et déterminer les grandes priorités dans les milieux de toutes sortes, communautaires, universitaires, des entreprises ou encore dans les différents paliers de gouvernement.

La **zone de parité** ou la **zone paritaire** est une conception qui réfère à un équilibre de 40/60 entre les femmes et les hommes au sein d'un groupe<sup>118</sup>.

« Le **plafond de verre** désigne l'ensemble des mécanismes visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie. Ces mécanismes peuvent être externes aux organisations en cause (socialisation, inégal partage des tâches domestiques, etc.) ou internes (recrutement, promotion, mobilité)<sup>119</sup>. »

Un **quota** représente « l'établissement d'un pourcentage minimal de femmes dans un parlement ou lors des mises en candidatures afin de viser la parité. Ce type de mesure force les partis et les élites politiques à recruter, sélectionner et nommer plus de femmes pour occuper des postes politiques. Plusieurs types de quotas existent. Ces mesures peuvent être temporaires et sont assorties de sanctions, dans la majorité des cas<sup>120</sup>. »

#### À SAVOIR

En avril 2017, deux postes prestigieux étaient occupés par des femmes, et ce, pour la première fois de l'histoire de ces grandes institutions. M<sup>me</sup> Danielle St-Amand a été nommée présidente du conseil d'administration de l'Administration portuaire de Trois-Rivières et M<sup>me</sup> Sophie D'Amours est devenue la toute première femme à la tête de l'Université Laval de Québec, et ce, dès le premier tour de scrutin. Il est à noter que la nouvelle rectrice est issue de la Faculté des sciences et de génie, plus particulièrement du Département de génie mécanique, domaine où les femmes demeurent minoritaires.

De plus, au même titre qu'il existe une ségrégation professionnelle, on remarque une ségrégation concernant les domaines des instances parmi lesquelles les femmes sont davantage représentées. En effet, les femmes étant plus présentes dans les instances des milieux de la santé et de l'éducation, par exemple, il apparaît nécessaire de diversifier les lieux dans lesquels celles-ci occupent des postes de pouvoir et d'influence afin d'éviter de reproduire à nouveau des stéréotypes sexuels.

## 1 LE CHEMIN PARCOURU

Au Québec, l'accroissement de la présence des femmes dans les lieux décisionnels est amorcé depuis plusieurs années. Des femmes, et également des hommes, qui leur ont apporté leur appui, ont défriché le vaste terrain de la participation paritaire au pouvoir pour qu'aujourd'hui la société québécoise récolte les fruits de ces combats difficiles. Cependant, amorcer le travail ne signifie pas qu'il soit terminé.

Sur la scène politique, l'adoption, par l'Assemblée législative, de la Loi accordant aux femmes le droit de vote et d'éligibilité, le 18 avril 1940, a constitué un fait marquant de l'histoire des droits des femmes au Québec. Cette victoire, les Québécoises la doivent à un groupe de femmes courageuses, déterminées et tenaces dont faisait partie M<sup>me</sup> Thérèse Casgrain. L'inscription du vote féminin parmi les priorités gouvernementales a permis de donner aux femmes une voix égale à celle des hommes.

Le terme prévu de la Stratégie coïncide avec le soixantième anniversaire de l'élection de M<sup>me</sup> Marie-Claire Kirkland-Casgrain, première femme à faire son entrée comme députée à l'Assemblée nationale en 1961. Après cette victoire à une élection partielle dans la circonscription de Jacques-Cartier, elle a été réélue à l'élection générale de 1962 avant de devenir la première femme assermentée ministre sans portefeuille. En 1964, elle a été nommée ministre des Transports et des Communications au sein du même cabinet. Toutefois, il aura fallu attendre onze ans pour qu'une autre femme se hisse au rang de députée.

En 2007, M. Jean Charest, alors premier ministre du Québec, a constitué le premier conseil des ministres paritaire. En 2015, le premier ministre du Canada, M. Justin Trudeau, nommait à son tour un conseil des ministres paritaire. Puis, en janvier 2016, M. Philippe Couillard constituait de nouveau un conseil des ministres paritaire au gouvernement du Québec.

En septembre 2012, M<sup>me</sup> Pauline Marois a été élue première ministre du Québec et est ainsi devenue la première femme à occuper cette fonction au sein de l'État québécois.

En 1999, la création du programme « À égalité pour décider » a permis de financer une multitude de projets visant à accroître la participation des femmes aux instances locales et régionales. Ce programme fut un levier concret à l'échelle locale et régionale qui a permis à des incubateurs tels les organismes communautaires, les groupes de femmes ou les municipalités de porter des initiatives innovantes et de s'engager sur le chemin de la parité dans les postes de pouvoir et d'influence.

En 2006, la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et modifiant diverses dispositions législatives a été adoptée. Cette dernière stipulait que l'ensemble des conseils d'administration des sociétés d'État devait être formé à parts égales de femmes et d'hommes au terme de cinq années. Aujourd'hui encore, le Secrétariat aux emplois supérieurs du ministère du Conseil exécutif assure le suivi du maintien de la parité entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des sociétés d'État. Dans ce domaine, comme les données ci-dessous l'illustrent, les avancées sont remarquables.

#### Quelques données factuelles

- Entre 2006 et décembre 2011, la représentation globale des femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'État est passée de 27,5 % à 52,4 %, soit une augmentation de 90,5 %<sup>121</sup>.
- Au 31 mars 2016, le taux de représentativité féminine au sein des conseils d'administration des 23 sociétés ou organismes d'État visés par le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes* s'élève à 50,2 %. La parité entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des sociétés d'État a été atteinte dès 2012 et est maintenue depuis<sup>122</sup>.

Pas à pas, l'idée et la cause d'une représentation paritaire font leur chemin. La volonté d'amorcer le « virage parité » est observée et affirmée un peu partout au Québec, notamment dans le cadre de l'adoption de lois. À titre d'exemples, la Loi instituant le Fonds de soutien aux proches aidants, adoptée en 2009, stipule que la Société de gestion pour le soutien aux proches aidants doit avoir un conseil d'administration « constitué à parts égales de femmes et d'hommes (...) »<sup>123</sup>, alors que la Loi modifiant l'organisation

et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, prévoit que les conseils d'administration devront éventuellement être constitués « en parts égales de femmes et d'hommes<sup>124</sup> ».

La concertation entre les divers partenaires ainsi que leur mobilisation est un atout dans l'atteinte de la parité dans les lieux de pouvoir. À cet effet, les travaux menés par la Table des partenaires – Femmes et politique municipale se poursuivront.

Dans les milieux politique, universitaire ou communautaire, dans les entreprises, les sociétés d'État ou cotées en bourse et dans bien d'autres milieux, des femmes d'exception et inspirantes ont démontré que rien n'est impossible. Elles ont réussi à fissurer le célèbre « plafond de verre » afin de permettre à d'autres femmes de se faufiler dans la brèche.

## 2 LES INÉGALITÉS PERSISTANTES

En matière de parité dans les lieux décisionnels, que ce soit dans les instances politiques, dans les conseils d'administration ou dans les équipes de direction, des « poches de résistance » demeurent présentes.

### **La parité en politique : une question d'égalité, une question de démocratie**

En conclusion de son avis concernant l'implication des femmes en politique, le Conseil du statut de la femme indique les principaux domaines dans lesquels il serait nécessaire d'intervenir en priorité. La recherche soutient l'idée « que des modifications visant les éléments structurels de la politique doivent être entreprises. Pour ce faire, des réformes sont nécessaires dans quatre domaines, soit le recrutement des candidates, l'articulation travail-famille chez les élus, la socialisation politique des femmes et le financement des projets structurants pour soutenir la participation politique des femmes<sup>125</sup> ».

Dans ce domaine, les « poches de résistance » se situent à deux niveaux. En effet, il est non seulement nécessaire d'agir afin que les femmes soient plus présentes sur la scène politique, mais également essentiel d'agir pour que les milieux politiques soient plus propices à leur participation.

L'augmentation de la présence des femmes en politique est, comme dans beaucoup d'autres domaines, une responsabilité qui ne peut reposer uniquement sur les femmes. La mobilisation des milieux de gouvernance municipale, provinciale et fédérale fait partie de la solution.

Au même titre que les hommes, les femmes doivent être présentes au sein des instances décisionnelles municipales et prendre part aux décisions. L'évolution des champs de compétences dévolues aux municipalités et aux municipalités régionales de comté fait en sorte que ces dernières ont besoin, plus que jamais, de pouvoir compter sur les compétences et les connaissances des femmes en matière de grands et de nouveaux enjeux touchant les citoyennes et les citoyens.

À l'occasion des élections municipales générales de 2013, plus de la moitié des élues et des élus municipaux ont remporté leur poste sans opposition. Lors de ce même scrutin, 13 233 personnes se sont portées candidates, dont 3 814 femmes (28,8 %). Les chiffres démontrent que, même si le nombre de candidates augmente, il n'évolue pas suffisamment et surtout pas assez rapidement pour permettre une représentation paritaire des femmes et des hommes en politique municipale. Concrètement, si le rythme de l'augmentation du nombre de femmes demeure le même, étant donné que le pourcentage



de candidates à la mairie était d'environ 18 % en 2013, pour rejoindre la zone paritaire de 40 % aux postes de mairesse et de maire, il faudra attendre 2057, soit onze élections<sup>z</sup>.

La discrimination à l'urne n'est pas le principal obstacle ; l'enjeu réside avant tout dans le besoin d'augmenter le nombre de candidatures féminines. Dans le contexte des élections municipales générales du 5 novembre 2017, le Secrétariat à la condition féminine a priorisé les projets qui visaient l'augmentation de la représentation féminine à l'échelle municipale dans le cadre du volet 2 « À égalité pour décider » de l'appel de projets 2016-2017. Des projets pourront continuer d'être financés dans le cadre de la nouvelle initiative de financement *S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Ces projets viseront à assurer la présence soutenue des femmes dans les lieux décisionnels quels qu'ils soient.

Dans ce parcours vers la mobilisation des milieux et l'accroissement de la présence des femmes en politique, le rôle joué par des organismes ayant de l'expertise en la matière, dont les grandes associations représentant les municipalités, est majeur. Leur participation active et concrète est un élément déterminant afin d'opérer un changement de culture des instances démocratiques municipales. Dans cette perspective, le Secrétariat à la condition féminine a conclu des ententes avec l'Union des municipalités du Québec, la Fédération des municipalités du Québec et le Groupe Femmes, Politique et Démocratie.

#### **Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes**

- Près d'un quart des personnes répondantes (23 %) ont la perception que les femmes sont généralement moins bien préparées pour exercer le pouvoir, contre 71 % qui sont en désaccord. Les jeunes de 18-34 ans sont davantage opposés à l'affirmation (77 %) que les autres groupes d'âge.
- 62 % des personnes sondées se disent d'accord avec l'affirmation voulant que le manque d'ouverture des lieux de pouvoir et d'influence explique la présence plus faible des femmes. Les femmes sont plus nombreuses à le penser (70 %) que les hommes (54 %), et les personnes de 55 ans et plus sont plus nombreuses à le penser (70 %) que les 18-34 ans (50 %).

#### **Quelques données factuelles**

- Sur la scène municipale, 17,3 % des postes à la mairie et 32 % des postes de conseillère ou de conseiller sont occupés par une femme à la suite des élections municipales de 2013. Le nombre de femmes élues a augmenté de 8,7 % comparativement à 2009<sup>126</sup>.
- Sur la scène provinciale, le pourcentage de sièges occupés par des femmes à l'Assemblée nationale est passé de 6,5 % en 1981 à 29 % en juin 2017. En mai 2017 également, la proportion de femmes au conseil des ministres était de 44 % (11 femmes sur 25 ministres, en excluant le premier ministre)<sup>127</sup>.
- Sur la scène fédérale, le pourcentage de femmes élues à la Chambre des communes est passé de 9,6 % en 1984 à 27,2 % en juin 2017. Le 4 novembre 2015, le premier ministre a formé le premier conseil des ministres paritaire de l'histoire du Canada<sup>128</sup>.

z. Cette estimation a été élaborée à partir des données des élections de 2005 où les femmes représentaient 24,7 % des personnes candidates, puis 26,6 % en 2009 et 28,8 % en 2013, considérant une augmentation moyenne d'environ deux points de pourcentage entre chacune de ces élections.



## La parité dans les conseils d'administration et postes de direction, une question d'égalité, un avantage concurrentiel

Dans le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, l'orientation 6 comportait un objectif intitulé « Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir ». Le présent objectif s'inscrit en continuité avec ce dernier. Il aborde notamment le défi de la « ségrégation verticale » ou du « plafond de verre » auquel se heurtent les femmes du monde entier, comme le souligne l'OCDE dans sa publication *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*<sup>129</sup>.

En 2013, malgré que le Québec se place au troisième rang des provinces canadiennes quant à la représentation des femmes dans les conseils d'administration de ses entreprises (toutes catégories de sociétés confondues), il demeure que la proportion s'y élève seulement à 19,8 %<sup>130</sup>. Ce faible taux fait en sorte que la marge de progression des entreprises québécoises en la matière pourrait être relativement élevée.

Les sociétés cotées en bourse doivent, depuis le 31 décembre 2014 au Québec, communiquer annuellement de l'information quant aux politiques écrites relatives à la représentation des femmes, à leurs cibles et au nombre et à la proportion de femmes au sein de leur conseil d'administration et occupant un poste de haute direction. Il s'agit de l'obligation « se conformer ou s'expliquer ». Si une société n'a pas adopté les mécanismes, politiques ou cibles prévus, ou ne tient pas compte de la représentation féminine, elle est tenue de fournir des raisons motivant sa décision.

Relativement à cette nouvelle exigence réglementaire et à la demande du Secrétariat à la condition féminine, la Chaire de recherche en gouvernance de sociétés a réalisé une recherche sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés ciblées par la Table des partenaires influents<sup>aa</sup>, dont le rapport a été remis en mai 2015. En conclusion de ce rapport, certaines recommandations ont été formulées, dont celle d'« effectuer dans un horizon de deux ans un suivi de la communication obligatoire et de l'évolution de la représentation féminine au sein des conseils d'administration et de la haute direction afin de voir si la communication des renseignements a un impact et si les politiques adoptées portent fruit ». Cette recommandation fait l'objet d'une attention particulière dans la Stratégie, de même que l'appui à des projets permettant de soutenir les femmes, mais aussi les milieux, afin d'atteindre la parité de représentation dans les lieux de pouvoir et d'influence.

---

aa. La création de la Table des partenaires influents était une des 102 actions du *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*. Créée en janvier 2012, la Table avait pour mandat d'établir une stratégie d'action pour augmenter la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées. Pour ce faire, elle a choisi de cibler 60 sociétés québécoises cotées en bourse. La Table a mis fin à ses activités au terme de la mise en œuvre du Plan.

### Quelques résultats – Sondage 2016 – Perception de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Les lieux de pouvoir et d'influence sont encore perçus comme majoritairement masculins. Plus des trois quarts des personnes sondées (77 %) affirment que les femmes y sont moins présentes. Les plus jeunes semblent toutefois moins au fait de cette sous-représentation : 65 % des 18-35 ans la perçoivent, contre 77 % des 35-54 ans et 85 % des 55 ans et plus. Les hommes (72 %) la perçoivent moins que les femmes (81 %).
- Devant l'affirmation « l'obligation d'avoir autant de femmes que d'hommes sur les conseils d'administration mène à la nomination de personnes moins compétentes », plus de la moitié des personnes répondantes (56 %) expriment un désaccord. Alors qu'un peu plus de la moitié des 18-54 ans est en désaccord avec l'affirmation (51 %), les deux tiers des 55 ans et plus s'y opposent (66 %). Les hommes sont plus nombreux (44 %) que les femmes (29 %) à se dire en accord avec cette affirmation.

## 3 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

L'absence de parité de représentation nuit concrètement à la prospérité du Québec. De par leurs expériences, les femmes et les hommes pensent, conçoivent et agissent différemment et cette différence est une véritable richesse qu'il faut mettre à profit. Conscient de cette réalité, le gouvernement du Québec entend, dans le cadre de cette orientation :

- Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique.
- Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels.

## ■ OBJECTIF 6.1 MOBILISER LES MILIEUX ET ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES EN POLITIQUE

### 6.1.1. Mettre en place l'Opération élection municipale au féminin

Une campagne médiatique en vue des élections municipales de novembre 2017 sera mise en œuvre afin de recruter davantage de candidates. Pour les élections municipales de 2021, une campagne de mobilisation des équipes et des partis politiques municipaux visera à ce que plus de femmes soient recrutées. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette action, toutes les municipalités seront visées. Les principaux milieux de la démocratie municipale seront sensibilisés au fait que les femmes sont sous-représentées au sein des conseils municipaux et que le milieu municipal ne peut se passer du talent et des compétences des femmes.

**Responsable : SCF**

**Collaborateur : MAMOT**

**6.1.2.****Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement concret en politique**

La formation des femmes qui envisagent de s'engager dans la sphère politique municipale, provinciale ou fédérale en vue, notamment, des prochaines élections à ces différents paliers de gouvernance est une étape structurante pour ces dernières. Une attention particulière sera portée à la dimension intersectionnelle des profils des personnes participant aux formations (femmes immigrantes, jeunes femmes, femmes âgées).

L'expertise du Groupe Femmes, Politique et Démocratie sera mise à contribution pour offrir ces formations concrètes permettant d'outiller les femmes en matière de préparation de campagne électorale, de réseautage, ou encore de juste connaissance des milieux politiques afin de contribuer à l'augmentation du nombre de candidatures féminines.

**Responsable : SCF**

**6.1.3.****Créer et animer une communauté de candidates souhaitant s'engager en politique**

Cette action vise à créer une « plateforme » favorisant le développement d'une communauté de candidates et de candidates potentielles qui pourra réunir notamment les femmes ayant participé aux formations évoquées dans la présentation de l'action portant sur l'offre de formations aux femmes qui envisagent de s'engager dans la sphère politique. Cette communauté veillera à favoriser le réseautage, à briser l'isolement et à encourager la mobilisation autour de l'enjeu de la représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les lieux décisionnels. Une telle communauté pourra mettre les participantes en contact avec des personnes inspirantes telles que des femmes élues ou ayant déjà été élues.

**Responsable : SCF**

**6.1.4.****Identifier les besoins d'accompagnement des femmes dans leur nouvelle fonction d'élues et mettre en œuvre les actions les plus pertinentes**

Les femmes nouvellement élues qui le souhaitent pourront être accompagnées par des personnes compétentes, inspirantes et motivantes. La dimension d'accompagnement est un facteur déterminant en matière de rétention des femmes élues sur une période de plusieurs mandats et vise également l'accession à des responsabilités politiques plus importantes. L'accompagnement proposé sera propice à un engagement à long terme des élues dans une carrière politique et pourra comprendre de la formation, du partage d'information, du réseautage, du mentorat, etc.

**Responsable : SCF**

#### **6.1.5. Organiser un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux**

Par cette action, le Secrétariat à la condition féminine propose d'offrir un espace de réseautage et accessoirement de formation aux femmes élues afin de les accompagner dans leurs responsabilités d'élues. L'événement abordera les enjeux en égalité tout en permettant aux participantes d'être mieux outillées et de développer leur savoir-faire et leur savoir-être. Par cet événement de réseautage, les femmes élues pourront envisager de progresser dans leur carrière politique et de maintenir leur engagement. Il constituera également une occasion privilégiée pour les participantes d'établir des contacts utiles dans leur cheminement politique.

**Responsable : SCF**

#### **6.1.6. Soutenir l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités dans leur démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes**

La prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur dans la gouvernance municipale. Ainsi, le soutien financier accordé à la Fédération québécoise des municipalités et à l'Union des municipalités du Québec leur permettra de mettre en œuvre des actions structurantes contribuant à l'augmentation de la représentation féminine sur la scène municipale ainsi qu'au sein même de ces organisations.

**Responsable : SCF**

## **■ OBJECTIF 6.2 ENCOURAGER LES ENTREPRISES À ATTEINDRE LA PARITÉ DANS LEURS LIEUX DÉCISIONNELS**

#### **6.2.1. Effectuer un suivi de l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse selon l'approche « Se conformer ou s'expliquer »**

Un suivi de l'évolution de la représentation féminine au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés québécoises cotées en bourse, notamment celles ciblées par la Table des partenaires influents, sera effectué. Ce suivi vise à vérifier si l'approche « Se conformer ou s'expliquer » porte ses fruits ou si l'imposition de règles plus strictes devrait être envisagée. Il concourra à documenter les bonnes pratiques de gouvernance mises en place (telle que la mise sur pied de comités pour le développement du leadership) afin d'accroître la représentation féminine.

**Responsable : SCF**

## 6.2.2.

### Soutenir des projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises

Portés notamment par des organismes reconnus pour leur expertise en matière de gouvernance féminine dans les entreprises québécoises, des projets innovants et structurants seront soutenus au cours des prochaines années afin d'améliorer la parité inclusive dans ces entreprises. Ces projets porteurs, pouvant être déployés partout au Québec, contribueront à augmenter la représentation féminine en veillant à encourager la diversité (personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, personnes handicapées, personnes de tout âge, etc.), non seulement dans les conseils d'administration, mais aussi aux postes de direction de même qu'à tous les niveaux de gouvernance des entreprises québécoises.

**Responsable : SCF**

## 4 INTERVENTION GOUVERNEMENTALE POURSUIVIE

### Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire et Secrétariat à la condition féminine

- Maintenir la Table des partenaires – Femmes et politique municipale et assurer le suivi du plan de concertation

## ■ RECHERCHE

Lors des travaux de consultation réalisés dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie, il est apparu que certains sujets nécessitaient de faire l'objet de recherches, d'études ou de portraits afin d'en assurer une meilleure compréhension permettant de poser des gestes ciblés et, par conséquent, d'agir plus adéquatement.

Dans le cadre du sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois sur l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, certaines questions ont révélé une méconnaissance parmi la population concernant plusieurs enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces enjeux concernaient notamment des situations que peuvent vivre certains groupes de femmes en situation de vulnérabilité, comme les femmes immigrantes ou les femmes handicapées. Questionnées à savoir qui gagne le salaire le plus élevé entre les femmes ou les hommes en situation de handicap, 36 % des personnes sondées ont répondu ne pas savoir. Ce taux de réponse élevé de « Je ne sais pas » révèle qu'au-delà de mener des travaux de recherche, il est important de travailler à la vulgarisation et à la diffusion de leurs résultats. Le fait de connaître une réalité est la première étape précédant l'action.

Les résultats de ces travaux mèneront pour plusieurs d'entre eux à la réalisation d'actions concrètes visant à remédier à des problèmes mieux documentés. À titre d'exemple, la recherche-action présentée ci-dessous afin de mieux cerner le phénomène de la violence chez les jeunes filles prévoit mettre en œuvre des projets pilotes, et ce, pour intervenir de façon appropriée en la matière. S'agissant de la proche aidance, la réalité démographique que connaît le Québec a pour conséquence que les responsabilités incombant aux personnes proches aidantes, majoritairement des femmes, risquent de s'accroître encore. Posséder une meilleure connaissance sur ce qui différencie les proches aidantes des proches aidants permettra de mieux cibler les actions pour les soutenir adéquatement.

Les travaux d'étude ou de recherche envisagés dans cette section contribuent à enrichir la réflexion gouvernementale sur des sujets touchant l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, comme tous les enjeux sociaux, celui de l'égalité entre les sexes évolue rapidement. Ainsi, l'apparition de phénomènes nouveaux doit être prise en compte, et il convient d'investir afin d'intervenir plus efficacement à leur égard.

**R 1**

### **Documenter les réalités vécues par les femmes handicapées à partir des données existantes**

Cette action consiste à produire un rapport visant à documenter les réalités vécues par les femmes handicapées, dont leur situation socioéconomique et leur participation sociale (éducation, emploi, loisirs), à partir des données existantes.

**Responsable : OPHQ**

**R 2**

### **Mener une recherche-action afin de mieux cerner le phénomène de la violence chez les jeunes filles**

La violence chez les jeunes filles<sup>ab</sup> est un phénomène nouveau sur lequel il convient d'apporter des éclairages précis. Il est important surtout de définir les pistes d'action les plus appropriées pour intervenir auprès de celles-ci, notamment quant aux comportements d'intimidation indirecte.

Le Secrétariat à la condition féminine, en collaboration avec des expertes et experts, mènera une recherche-action dont les résultats seront diffusés notamment grâce aux moyens de communication du projet *SansStéréotypes* et à d'autres activités jugées adéquates auprès des intervenantes et intervenants qui côtoient les jeunes filles du troisième cycle du primaire à la fin du secondaire.

Au terme de la recherche, des projets pilotes pourront être mis en œuvre afin d'expérimenter les interventions ayant le plus d'effet sur les comportements violents des jeunes filles.

**Responsable : SCF**

**Collaborateurs : Famille, MEES, MJQ (BLCH), MSSS, SAJ**

**R 3**

### **Tracer un portrait socio-économique des femmes âgées du Québec**

Cette action vise à élaborer un portrait des femmes âgées du Québec qui permettra de connaître la situation des femmes et de leurs conditions de vie. Le projet touchera plusieurs volets (économique, social et culturel). Ce portrait présentera aussi les enjeux particuliers pour les femmes âgées autochtones et celles issues des communautés culturelles.

**Responsable : Famille (SA)**

---

ab. En 2015, M. Jasmin Roy a réalisé un documentaire et un essai portant sur la violence entre filles et contre les filles, tous les deux intitulés *#Bitch : les filles et la violence*.

**R4****Réaliser un portrait de la proche aidance au Québec visant à documenter les facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes**

Par cette action, le Conseil du statut de la femme réalisera un portrait faisant état des facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes. L'expertise du Conseil du statut de la femme en matière d'analyse différenciée selon les sexes est déterminante pour réaliser cette action. Ce portrait permettra de mieux comprendre les facteurs qui font qu'une femme ou un homme devient proche aidante ou aidant, de cerner les besoins de soutien différenciés selon le sexe afin de mieux y répondre et les difficultés rencontrées, notamment dans la conciliation du travail et des responsabilités.

De son côté, le Secrétariat à la condition féminine s'assurera que ce portrait soit non seulement diffusé par les canaux de communication qui visent les organismes spécialisés dans ce domaine, mais surtout qu'il soit utilisé concrètement pour ajuster les services offerts aux proches aidantes et aux proches aidants et ainsi favoriser l'égalité entre les sexes dans ce domaine.

**Responsable :** CSF

**Collaborateur :** SCF

**R5****Produire un portrait statistique des plaignantes aux normes du travail**

Cette action vise à connaître le profil des plaignantes concernant les plaintes déposées à la vice-présidence des normes de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Pour ce faire, un portrait statistique sera réalisé pour l'ensemble des plaintes déposées au cours des trois dernières années, qu'elles soient pécuniaires, de nature administrative, pour pratique interdite, pour congédiement fait sans cause juste et suffisante ou encore pour harcèlement psychologique.

Une meilleure connaissance de la clientèle pourrait, par le fait même, contribuer, en fonction des données présentées, à faire évoluer les interventions des normes du travail de même que le ciblage des clientèles.

**Responsable :** CNESSST

**INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES POURSUIVIES**

La production de recherches, de portraits ou de statistiques est, bien souvent, inhérente au travail des ministères et organismes gouvernementaux. En voici quelques-uns ci-dessous.

**Office des personnes handicapées du Québec**

- Documenter l'état de la participation sociale des personnes handicapées en tenant compte de l'analyse différenciée selon les sexes dans le cadre des travaux d'évaluation de la *Politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*.

**Ministère de la Culture et des Communications**

- Diffuser les statistiques et les analyses disponibles sur les pratiques culturelles selon les sexes.

## ■ CONCLUSION

Fruit d'une vaste consultation menée auprès des groupes de femmes, des organismes non gouvernementaux et du grand public ainsi que d'une mobilisation de l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* reconnaît le chemin parcouru au cours des dernières décennies et expose des réalités étayées par des données factuelles qui requièrent des interventions ciblées.

Par cette stratégie, le gouvernement du Québec s'engage à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, enjeu de justice sociale. Ses grandes orientations et leurs objectifs stratégiques, ses actions structurantes de même que l'ensemble des actions envisagées témoignent concrètement de cette volonté de donner un nouvel élan à cette valeur fondamentale dans toutes les régions du Québec.

De plus, l'expertise de partenaires en matière de condition féminine et d'égalité entre les sexes, dont les groupes de femmes, et l'engagement de nouveaux partenaires seront déterminants pour amplifier l'effet des interventions gouvernementales.

La mise en œuvre des actions de la Stratégie participera à créer un équilibre entre les enjeux individuels et les enjeux collectifs. En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être envisagée à sens unique. Les citoyennes et citoyens comme les milieux doivent parcourir une partie du chemin restant pour atteindre cette égalité de fait.

Parvenir ensemble, femmes et hommes, à l'égalité de fait, et ce, dans toutes les sphères de la société pour un Québec prospère implique une vision à long terme. Cette vision repose sur deux piliers principaux que sont la promotion de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes et l'autonomisation économique des femmes. Ces deux enjeux généraux transcendent ceux se rapportant spécifiquement à la répartition des responsabilités familiales et à la conciliation famille-travail-études, à la santé et au bien-être des femmes, à la violence faite aux femmes et à la représentation dans les lieux décisionnels abordés dans la Stratégie.

Afin que le Québec demeure dans le rang des sociétés les plus égalitaires du monde, il doit, dès maintenant, se donner une nouvelle impulsion par des actions ayant des effets concrets sur l'atteinte de l'égalité de fait.

La réussite, les compétences, le bien-être, l'accomplissement, l'excellence ou encore l'engagement, tant sur le plan personnel que collectif, ont-ils un sexe ? Poser la question, c'est en partie y répondre.

Il revient aux générations d'aujourd'hui de garantir la construction d'une société québécoise plus juste, plus égalitaire et plus prospère dans le respect des choix de vie des personnes.

En proposant d'agir ensemble de façon concertée pour l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, le gouvernement du Québec affirme sa volonté de mobiliser les Québécoises et les Québécois de toutes les régions, de tous âges et de toutes origines autour de cette valeur commune et surtout non négociable.



# ■ TABLEAU RÉCAPITULATIF

## DES ORIENTATIONS, DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET DES ACTIONS

### ■ ACTIONS STRUCTURANTES

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>AS 1</b> – Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.	SCF	MJQ
<b>AS 2</b> – Créer et assurer le suivi d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes.	SCF	CSF MTESS
<b>AS 3</b> – Accorder une place plus formelle à l'éducation à la sexualité en mettant en œuvre des apprentissages chaque année du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire.	MEES	
<b>AS 4</b> – Élaborer des campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes.	SCF	
<b>AS 5</b> – Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.	SCF	
<b>AS 6</b> – Soutenir des projets concrets d'envergure locale, régionale et nationale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle.	SCF	
<b>AS 7</b> – Promouvoir des parcours de vie de femmes inspirantes et valoriser les gestes concrets en faveur de l'égalité posés par des femmes et des hommes dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain.	SCF	

## ■ ORIENTATIONS ET OBJECTIFS

### ORIENTATION 1

#### ENSEMBLE POUR UNE SOCIALISATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME

##### Objectif 1.1

**Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme.**

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>1.1.1.</b> Outiller les parents, le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, le personnel scolaire et les personnes intervenant auprès d'enfants ou de jeunes.	SCF	Famille MEES MESI MIDI MJQ (BLCH) MSSS SAJ
<b>1.1.2.</b> Élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée en étroite collaboration avec l'industrie de l'image et les partenaires gouvernementaux.	SCF	MEES MESI MSSS
<b>1.1.3.</b> Mettre en œuvre des actions visant à contrer le sexisme dans les publicités au Québec.	SCF	MCC
<b>1.1.4.</b> Sensibiliser la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement.	MEES	
<b>1.1.5.</b> Informer et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes ainsi que les professionnelles et professionnels, au regard de la saine gestion du poids et de l'image corporelle.	MSSS	

##### Objectif 1.2

**Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.**

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>1.2.1.</b> Traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des activités d'éducation interculturelle.	MEES	
<b>1.2.2.</b> Rendre accessible l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux personnes nouvellement arrivées au Québec.	SCF	MIDI

## ORIENTATION 2

### ENSEMBLE POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

#### Objectif 2.1

Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons.

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.1.1.</b> Informer et sensibiliser les responsables de l'orientation scolaire et professionnelle aux stéréotypes concernant les métiers et les professions et à l'importance de la diversification des choix de formation et de carrière.	MEES	
<b>2.1.2.</b> Offrir des stages à des filles dans des métiers ou des professions majoritairement masculins et à des garçons dans des métiers ou des professions majoritairement féminins dans le cadre du programme Jeunes explorateurs d'un jour.	SCF	MEES MESI MTESS SAJ
<b>2.1.3.</b> Développer du cybermentorat pour des jeunes filles et des jeunes garçons qui envisagent des carrières dans des métiers ou des professions majoritairement associés à l'autre sexe.	SCF	MEES MESI MTESS SAJ
<b>2.1.4.</b> Soutenir des activités innovantes et structurantes favorisant la présence de femmes dans les carrières scientifiques et technologiques.	SCF	MESI

#### Objectif 2.2

Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail.

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.2.1.</b> Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction.	SCF MTESS (Emploi-Québec) CCQ	Famille MEES MESI MTESS (Secrétariat du travail) SAJ
<b>2.2.2.</b> Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans les secteurs d'avenir et favoriser la mixité en emploi.	SCF	MTESS (Emploi-Québec) MESI
<b>2.2.3.</b> Tenir des événements concernant l'accès et le maintien des femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins visant à favoriser la concertation entre les acteurs du milieu.	SCF	Famille MEES MESI MTESS SAJ

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.2.4.</b> Réaliser des actions structurantes visant à comprendre les enjeux de la mixité dans les services de sécurité-incendie.	MSP	ISQ

### Objectif 2.3

**Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique.**

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.3.1.</b> Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail.	MTESS (Emploi-Québec)	
<b>2.3.2.</b> Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.	MTESS (Emploi-Québec)	
<b>2.3.3.</b> Soutenir des activités visant à informer ou à sensibiliser les femmes immigrantes au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte d'intégration socioprofessionnelle.	SCF	MTESS (Emploi-Québec) CNESST
<b>2.3.4.</b> Offrir un service d'accompagnement et d'information en matière d'équité salariale aux travailleuses non syndiquées.	SCF	CNESST
<b>2.3.5.</b> Intensifier l'offre de conférences et de formations en équité salariale aux employeuses et employeurs de milieux non syndiqués.	CNESST	
<b>2.3.6.</b> Produire et diffuser un dépliant d'information sur les programmes de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille.	OPHQ	Famille Finances MEES MTESS MSSS RQ

### Objectif 2.4

**Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat.**

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.4.1.</b> Offrir des formations adaptées aux femmes immigrantes désirant développer leur talent d'entrepreneure.	SCF	MESI
<b>2.4.2.</b> Offrir aux femmes entrepreneures des activités de formation concernant les appels d'offres publics.	SCF	SCT MESI

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>2.4.3.</b> Soutenir des projets structurants permettant de développer l'ambition des jeunes filles pour la création d'entreprise.	SCF	MESI
<b>2.4.4.</b> Réaliser des actions visant à soutenir l'entrepreneuriat agricole féminin.	SCF	MAPAQ

### ORIENTATION 3

#### ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE

##### Objectif 3.1

**Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes.**

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>3.1.1.</b> Bonifier le guide <i>Mieux vivre avec notre enfant de la grossesse à deux ans: guide pratique pour les mères et les pères</i> , concernant la valorisation de la paternité.	INSPQ	MSSS
<b>3.1.2.</b> S'assurer que les fiches du portail d'information périnatale offrent de l'information non stéréotypée sur le rôle de parent, afin de permettre une plus grande implication des pères et des mères durant la période périnatale.	INSPQ	MSSS
<b>3.1.3.</b> Réaliser une fiche sur le rôle du père et la publier sur le portail d'information périnatale.	INSPQ	Famille MSSS SCF
<b>3.1.4.</b> Réaliser une capsule vidéo sur le partage des congés parentaux et la rendre accessible aux futurs parents dans le cadre de leur demande au Régime québécois d'assurance parentale.	CGAP SCF	Famille MTESS SAJ
<b>3.1.5.</b> Soutenir des projets visant à favoriser l'exercice de la coparentalité.	Famille	
<b>3.1.6.</b> Informer la population sur les droits et les obligations en vigueur concernant le droit de la famille.	MJQ	Famille

## Objectif 3.2

### Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique.

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>3.2.1.</b> Soutenir des projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	Famille	
<b>3.2.2.</b> Soutenir des mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	Famille	
<b>3.2.3.</b> Élaborer un guide en matière de conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle et la vie politique à l'intention des personnes élues sur la scène municipale et des municipalités.	SCF	Famille MAMOT
<b>3.2.4.</b> Colliger et diffuser de l'information relative à l'admissibilité des élues et élus municipaux au Régime québécois d'assurance parentale.	CGAP	MAMOT MTESS SCF
<b>3.2.5.</b> Proposer des modifications législatives pour accorder aux élues et élus municipaux un congé parental.	MAMOT	
<b>3.2.6.</b> Réaliser des activités visant à faciliter l'accomplissement des responsabilités des représentantes et représentants légaux, ainsi que des membres des conseils de tutelle auprès des personnes inaptes.	Curateur public du Québec	
<b>3.2.7.</b> Bonifier l'aide financière aux études pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale.	MEES	

## ORIENTATION 4

### ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE

## ORIENTATION 5

### ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

ACTION	RESPONSABLE	COLLABORATEUR
<b>5.1.1.</b> Offrir de l'accompagnement aux femmes et aux filles immigrantes, particulièrement celles qui sont parrainées, et les informer sur leurs droits et les recours possibles en cas de violences, notamment celles basées sur l'honneur.	MIDI	SCF

## ORIENTATION 6

### ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

#### Objectif 6.1

Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique.

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEUR
<b>6.1.1.</b> Mettre en place l'Opération élection municipale au féminin.	SCF	MAMOT
<b>6.1.2.</b> Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement concret en politique.	SCF	
<b>6.1.3.</b> Créer et animer une communauté de candidates souhaitant s'engager en politique.	SCF	
<b>6.1.4.</b> Identifier les besoins d'accompagnement des femmes dans leur nouvelle fonction d'élues et mettre en œuvre les actions les plus pertinentes.	SCF	
<b>6.1.5.</b> Organiser un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux.	SCF	
<b>6.1.6.</b> Soutenir l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités dans leur démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.	SCF	

#### Objectif 6.2

Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels.

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>6.2.1.</b> Effectuer un suivi de l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse selon l'approche « Se conformer ou s'expliquer ».	SCF	
<b>6.2.2.</b> Soutenir des projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises.	SCF	

## ■ RECHERCHE

ACTIONS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS
<b>R1</b> – Documenter les réalités vécues par les femmes handicapées à partir des données existantes.	OPHQ	
<b>R2</b> – Mener une recherche-action afin de mieux cerner le phénomène de la violence chez les jeunes filles.	SCF	Famille MEES MJQ (BLCH) MSSS SAJ
<b>R3</b> – Tracer un portrait socio-économique des femmes âgées du Québec.	Famille (SA)	
<b>R4</b> – Réaliser un portrait de la proche aidance au Québec visant à documenter les facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes.	CSF	SCF
<b>R5</b> – Produire un portrait statistique des plaignantes aux normes du travail.	CNESST	





**PARITÉ** SANS  
**AUTONOMIS**  
**RÉGIONS** **ÉQUITÉ**  
MOBILISATION

# ANNEXES

## ANNEXE 1

Démarche de consultation

## ANNEXE 2

Liste des ministères et organismes gouvernementaux ayant participé à l'élaboration de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*

## ANNEXE 3

Interventions ministérielles et interministérielles en analyse différenciée selon les sexes

JUSTICE SOCIALE  
STÉRÉOTYPES  
ATION PROSPÉRITÉ  
CONCILIATION  
MIXITÉ

## ■ ANNEXE 1

# DÉMARCHE DE CONSULTATION

Une démarche de consultation d'envergure, intitulée *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, s'est engagée à l'automne 2015 à partir d'un cahier de consultation auquel s'ajoutaient le portrait statistique et les bilans des plans d'action gouvernementaux 2011-2015.

### Les grandes étapes de cette démarche de consultation

#### ***Des rencontres de consultation avec des organismes non gouvernementaux***

Plus de 80 organismes non gouvernementaux dont les groupes de femmes ont été entendus à l'occasion de sept rencontres tenues d'octobre 2015 à septembre 2016. Ces rencontres de consultation auprès d'une grande diversité d'organismes ont permis de recueillir leurs préoccupations et recommandations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux de ces rencontres se sont consacrées spécifiquement à des organisations ayant des défis particuliers. L'une d'elles invitait les Tables de concertation régionales de groupes de femmes à exposer les enjeux régionaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'autre était l'occasion pour les organisations autochtones de présenter les enjeux spécifiques des femmes autochtones.

#### ***Un appel à contribution auprès du grand public sur le site Internet du Secrétariat à la condition féminine***

Du 9 octobre 2015 au 29 janvier 2016, une consultation grand public a permis de recueillir plus de 80 contributions provenant de personnes ou d'organismes. Avec leur accord, les avis, mémoires ou autres contributions ont été rendus accessibles sur le site Internet du Secrétariat à la condition féminine.

#### ***La tenue d'assises***

La ministre responsable de la Condition féminine a convié le 23 juin 2016 les organismes non gouvernementaux ayant participé aux journées de consultation aux assises *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Au total, ce sont plus de quarante organismes représentant différents milieux qui ont répondu présents pour échanger sur ce grand enjeu de société. À cette occasion, les organismes non gouvernementaux ont pris connaissance des principaux constats et enjeux émanant des différentes rencontres de consultation et ont été invités à les commenter.

En présence de la ministre, les organismes ont fait part de leurs préoccupations et de leurs recommandations pour la mise en œuvre de nouvelles actions pouvant y répondre.

#### ***Des rencontres avec des organismes gouvernementaux***

Afin de s'assurer de la cohérence des interventions gouvernementales, le Secrétariat à la condition féminine a rencontré des organismes gouvernementaux pouvant apporter leur contribution aux travaux d'élaboration de la Stratégie.

Ces rencontres bilatérales entre le Secrétariat à la condition féminine et les organismes gouvernementaux se sont tenues tout au long de l'élaboration de la Stratégie.

### ***Des rencontres d'état de situation sur l'état d'avancement concernant l'élaboration de la Stratégie***

La dernière étape des travaux d'élaboration de la Stratégie, réalisée en février et mars 2017, a consisté à tenir trois rencontres auxquelles étaient conviés les organismes non gouvernementaux ayant participé aux journées de consultation. Une quatrième rencontre s'est tenue avec le Conseil du statut de la femme. Ces rencontres ont été l'occasion de présenter, en primeur, les résultats du sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'égalité entre les femmes et les hommes, effectué par la firme CROP, de même que les grandes lignes de la future Stratégie. La participation de plus de 60 organismes représentant différents milieux, dont de nombreux groupes de femmes, a permis de bonifier et d'ajuster la rédaction finale de la Stratégie.

## ■ ANNEXE 2

# LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE

### **Les membres du comité de travail interministériel**

- Bureau de lutte contre l'homophobie du ministère de la Justice
- Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
- Ministère de la Culture et des Communications
- Ministère de la Famille
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Office des personnes handicapées du Québec
- Secrétariat à la jeunesse
- Secrétariat aux affaires autochtones
- Secrétariat aux aînés du ministère de la Famille

### **Les ministères et organismes gouvernementaux rencontrés par le secrétariat à la condition féminine**

- Autorité des marchés financiers
- Commission de la construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Conseil de gestion de l'assurance parentale
- Conseil du statut de la femme
- Curateur public du Québec
- Directeur général des élections du Québec
- Ministère de la Sécurité publique
- Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports

## ■ ANNEXE 3

# INTERVENTIONS MINISTÉRIELLES ET INTERMINISTÉRIELLES EN ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

### **Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports et son *Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020***

Le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports (MTMDET) est engagé depuis le début de l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) au Québec. Dès 1997, le MTMDET s'est doté d'un comité ministériel de la condition féminine (CMCF) pour assurer la liaison auprès du Secrétariat à la condition féminine (SCF). L'implication du MTMDET s'est poursuivie par sa participation dès 2000 aux projets pilotes d'expérimentation de l'ADS dans les pratiques gouvernementales.

En 2017, le CMCF met en œuvre son quatrième plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les trois plans d'action précédents ont contribué à améliorer les connaissances différenciées selon les sexes et la sensibilisation concernant les enjeux d'égalité en transport, non seulement en matière de ressources humaines<sup>ac</sup> et d'accidentologie, mais aussi en matière d'accessibilité des femmes au marché de l'emploi, aux ressources éducatives, aux soins de santé et aux loisirs, d'engagement dans leur communauté, etc. Le nouveau plan d'action vise à renforcer la performance en matière d'ADS pour intégrer les constats différenciés selon les sexes aux actions ministérielles structurantes. Le MTMDET mise sur les connaissances acquises antérieurement pour assurer la pérennité de ses actions. Ce nouveau plan d'action est arrimé aux enjeux, aux orientations et aux axes d'intervention inscrits dans le plan stratégique du MTMDET et il s'inscrit en cohérence avec les grandes orientations de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* coordonnée par le SCF.

### **Ministère de la Santé et des Services sociaux et son *Plan d'action ministériel en santé et bien-être des femmes***

En 2002, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) rendait publics ses *Objectifs ministériels en santé et bien-être des femmes*. Afin de mieux connaître les réalités et besoins des femmes, de mieux les intégrer à sa planification et surtout de mieux y répondre, deux plans d'action ont découlé de ces objectifs ministériels dont le deuxième pour la période 2010-2015. Le troisième plan d'action est, au moment de rendre public le présent document, en élaboration<sup>ad</sup>.

L'implantation de l'ADS dans les pratiques du MSSS a contribué à démontrer qu'il était indispensable de s'attarder aux réalités vécues par les femmes et à celles vécues par les hommes pour s'assurer de répondre à leurs besoins spécifiques en matière de santé.

ac. En 1996, les femmes représentaient 21 % des effectifs du MTMDET. Vingt ans plus tard, elles représentent 37 % des effectifs. Cette progression s'applique dans toutes les catégories d'emploi du Ministère (source : MTMDET).

ad. Information plus détaillée à l'orientation 4 de la *Stratégie ensemble pour une approche différenciée selon les sexes en santé et en bien-être*.

**Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion  
et sa *Politique québécoise en matière d'immigration,  
de participation et d'inclusion***

Dans le cadre de la *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021* découlant de la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion Ensemble, nous sommes le Québec*, les moyens d'action mis en œuvre font l'objet d'une ADS. Le résultat des analyses permettra d'évaluer l'effet des interventions gouvernementales du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de faire des ajustements le cas échéant.

**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et  
son *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale***

L'article 7 de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en décembre 2002, énonce que « les actions menées par l'ensemble de la société québécoise et par le gouvernement [...] doivent également, dans leur conception et leur mise en œuvre, viser à prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes en appliquant, notamment, une analyse différenciée selon les sexes de même que les incidences plus fortes de pauvreté dans certaines régions ou parties de territoire et les besoins spécifiques de certains groupes de la société présentant des difficultés particulières, notamment en raison de leur âge, de leur origine ethnique ou de leurs déficiences ou incapacités. »

Afin de respecter cette loi, les plans d'action gouvernementaux de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ont veillé à intégrer l'approche de l'analyse différenciée selon les sexes. Ainsi, le troisième plan d'action gouvernemental s'attachera à poursuivre dans cette voie en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine.



## ■ RÉFÉRENCES

1. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2004). *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne] [<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-vers-un-nouveau-contrat-social-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-premiere-partie.pdf>] (consulté le 18 mai 2017).
2. OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE (2008). *Grand dictionnaire terminologique; fiche terminologique « Intersectionnalité »* [en ligne] [[http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=26532478](http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26532478)] (consulté le 14 décembre 2016).
3. ONU FEMMES, CENTRE DE FORMATION (2001). *Glossaire d'égalité de genre* [en ligne] [<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=E&sortkey=&sortorder=asc>] (consulté le 9 janvier 2017).
4. ONU FEMMES (2016). *Commission de la condition de la femme* [en ligne] [<http://www.unwomen.org/fr/csw>] (consulté le 29 décembre 2016).
5. ONU FEMMES, CENTRE DE FORMATION (2001). *Glossaire de l'égalité de genre* [en ligne] [<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter>] (consulté le 6 janvier 2017).
6. ONU FEMMES, COMITÉ NATIONAL DE FRANCE (2016). *HeForShe* [en ligne] [<http://www.onufemmes.fr/actus-3/>] (consulté le 29 décembre 2016).
7. ORGANISATION DES NATIONS UNIES (2015). *Objectif 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* [en ligne] [<http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>] (consulté le 11 janvier 2017).
8. ORGANISATION DES NATIONS UNIES (2015). *L'ONU appelle à l'égalité des sexes partout dans le monde, condition nécessaire à la réalisation des ODD* [en ligne] [<http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/2015/09/27/lonu-appelle-a-legalite-des-sexes-partout-dans-le-monde-condition-necessaire-a-la-realisation-des-odd/>] (consulté le 11 janvier 2017).
9. ICELAND MINISTRY OF WELFARE (2015). *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, as amended by Act No. 162/2010, No. 126/2011, No. 62/2014 and No. 79/2015* [en ligne] [[https://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar\\_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men-no-10-2008-as-amended-16.pdf](https://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men-no-10-2008-as-amended-16.pdf)] (consulté le 3 mai 2017).
10. MINISTRY OF CHILDREN AND EQUALITY, NORWAY (2007). *The Act relating to Gender Equality* [en ligne] [<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>] (consulté le 3 mai 2017).
11. MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH, FINLAND (2011). *Act on Equality between Women and Men (No. 609/1986; amendments up to 488/2011 included)* [en ligne] [<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>] (consulté le 3 mai 2017).
12. THE FEDERAL ASSEMBLY OF THE SWISS CONFEDERATION (2017). *Federal Act on Gender Equality* [en ligne] [<https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19950082/201701010000/151.1.pdf>] (consulté le 3 mai 2017).

13. THE NATIONAL ARCHIVES, UNITED KINGDOM (2010). *Equality Act 2010* [en ligne] [<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/introduction>] (consulté le 3 mai 2017).
14. LÉGIFRANCE (2017) *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* [en ligne] [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&dateTexte=20170503>] (consulté le 3 mai 2017).
15. MASSÉ, Hélène (2005), cité par le Secrétariat à la condition féminine (2007). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne], [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf)] (consulté le 19 avril 2017).
16. ONU FEMMES, CENTRE DE FORMATION (2001). *Glossaire de l'égalité de genre* [en ligne] [<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=R&sortkey=&sortorder=asc>] (consulté le 21 mars 2017).
17. LEVESQUE, J. R. (2011). *Doubles standards*, dans Levesque, R. (éd.) (2011). *Encyclopedia of Adolescence* (p. 761-762), Springer New York: New York, NY.
18. *Ibid.*
19. *Ibid.*
20. CROP (2017). *Sondage sur la perception des québécoises et des québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes*, sondage réalisé pour le SCF [en ligne] [<http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Rapport-CROP-Egalite-sexes.PDF>] (consulté le 12 mai 2017).
21. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* [en ligne] [<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>] (consulté le 4 avril 2017). Traduction du magazine *Slate*: [<http://www.slate.fr/story/107431/egalite-femme-homme-croissance>].
22. BANQUE MONDIALE (2015). *Genre et égalité hommes-femmes – Vue d'ensemble* [en ligne] [<http://www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview>] (consulté le 10 mai 2017).
23. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE et MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2011). *Les livres et les jouets ont-ils un sexe?, document d'accompagnement* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Doc\\_Les\\_livres\\_et\\_les\\_jouets\\_ont-ils\\_un\\_sexe.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Doc_Les_livres_et_les_jouets_ont-ils_un_sexe.pdf)] (consulté le 4 janvier 2017).
24. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2016). *Historique : listes des ministres responsables de la Condition féminine* [en ligne] [<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=21#c344>] (consulté le 22 février 2017).
25. PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (2015). *L'indice d'inégalités de genre* [en ligne] [<http://hdr.undp.org/fr/composite/GII>] (consulté le 10 janvier 2017).
26. WORLD ECONOMIC FORUM (2016). *The Global Gender Gap Report 2016* [en ligne] [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)] (consulté le 10 janvier 2017).

27. WORLD ECONOMIC FORUM (2015). *The Global Gender Gap Report 2015* [en ligne] [<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>] (consulté le 22 février 2017).
28. WORLD ECONOMIC FORUM (2014). *The Global Gender Gap Report 2014* [en ligne] [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf)] (consulté le 22 février 2017).
29. MCINTURFF, Kate (2016). *The Best and the Worst Places to be a Women, The Gender Gap in Canada's 25 Biggest Cities* [en ligne] [[https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/10/Best\\_and\\_Worst\\_Places\\_to\\_Be\\_a\\_Woman2016.pdf](https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/10/Best_and_Worst_Places_to_Be_a_Woman2016.pdf)] (consulté le 26 mai 2017).
30. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2007). *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf)] (consulté le 17 mai 2017).
31. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2015). *Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/Bilan\\_ADS-2011-15.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/Bilan_ADS-2011-15.pdf)] (consulté le 10 mai 2017).
32. BROUWERS, Ria (2014). *Beyond repetitive evaluations of gender mainstreaming*, Evaluation Department of the African Development Bank Group [en ligne] [[https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/Documents/Evaluation\\_Matters\\_March\\_2014\\_-\\_Gender\\_Inequality\\_and\\_You\\_-\\_article\\_\\_1\\_.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/Documents/Evaluation_Matters_March_2014_-_Gender_Inequality_and_You_-_article__1_.pdf)] (consulté le 29 mars 2017). Traduction libre réalisée par le SCF.
33. GOUVERNEMENT DU CANADA (2017). *Le budget de 2017, Chapitre 5 – Égalité des chances: l'énoncé du budget de 2017 relatif aux sexes* [en ligne] [<http://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/chap-05-fr.html>] (consulté le 3 mai 2017).
34. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2007). *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf)] (consulté le 17 mai 2017).
35. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Les femmes en politique: en route vers la parité. Avis* [en ligne] [[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)] (consulté le 3 mai 2017).
36. SOM (2016). *Évaluation de l'outil « Les livres et les jouets ont-ils un sexe?, rapport final*, évaluation réalisée à la demande du Secrétariat à la condition féminine.
37. MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2014). *Gazelle et potiron. Cadre de référence pour créer des environnements favorables à la saine alimentation, au jeu actif et au développement moteur en services de garde éducatifs à l'enfance* [en ligne] [[https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/guide\\_gazelle\\_potiron.pdf](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/guide_gazelle_potiron.pdf)] (consulté le 1<sup>er</sup> mai 2017).

38. PICA, Lucille A. et al. (2012). *L'Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2010-2011. Le visage des jeunes d'aujourd'hui: leur santé physique et leurs habitudes de vie*, tome 1, Institut de la statistique du Québec [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/enfants-ados/alimentation/sante-jeunes-secondaire1.pdf>] (consulté le 1<sup>er</sup> mai 2017).
39. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2016). *Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) 2014-2015*, données extraites du fichier maître de l'EQSP, fournies par le ministère de la Santé et des Services sociaux.
40. KINO-MELS (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport) (2014). *L'activité physique et sportive des adolescentes: bilan, perspectives et pistes d'action* [en ligne] [[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/SLS/sport\\_loisir\\_act\\_physique/SLS\\_sport\\_bilan\\_adolescentes\\_FR.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/SLS/sport_loisir_act_physique/SLS_sport_bilan_adolescentes_FR.pdf)] (consulté le 29 mai 2017).
41. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2016). *Faits saillants de l'Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2010-2011* [en ligne] [[http://www.eqsjs.stat.gouv.qc.ca/enquete-2016-2017/eqsjs\\_faits-saillants-FR\\_web.pdf](http://www.eqsjs.stat.gouv.qc.ca/enquete-2016-2017/eqsjs_faits-saillants-FR_web.pdf)] (consulté le 29 mai 2017).
42. INFLUENCE COMMUNICATION (2016). *Bilan 2016, État de la nouvelle* [en ligne] [<http://www.influencecommunication.com/sites/default/files/bilan-2016-qc.pdf>], (consulté le 22 mars 2017).
43. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2017). *Qu'est-ce qu'un stéréotype?* [en ligne] [<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=863>] (consulté le 29 mai 2017).
44. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2009). *Entre le rose et bleu, la construction sociale du féminin et du masculin* [en ligne] [<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/etude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>] (consulté le 29 mai 2017).
45. CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1999). *Pour une meilleure réussite scolaire des filles et des garçons* [en ligne] [<http://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/facteurs.pdf>] (consulté le 21 décembre 2016).
46. ST-AMANT, Jean-Claude (2009). Cité dans FAE (2015). *Rapport d'analyse de l'étude exploratoire « Les conséquences du décrochage scolaire des filles »* [en ligne] [[http://www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2015/05/201505\\_decrochage-des-filles\\_rapport-analyse.pdf](http://www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2015/05/201505_decrochage-des-filles_rapport-analyse.pdf)] (consulté le 22 décembre 2016).
47. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2017). *SansStéréotype: Sexualisation de l'espace public* [en ligne] [<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=879>] (consulté le 9 mai 2017).
48. CALACS DE RIMOUSKI (2009). *Hypersexualisation? Guide pratique d'information et d'action* [en ligne] [<http://calacsrimouski.com/wp-content/uploads/hypersexualisation/02/Volume.pdf>] (consulté le 26 avril 2017).
49. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2017). *Politique de l'activité physique, du sport et du loisir Au Québec, on bouge!* [En ligne] [[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/SLS/sport\\_loisir\\_act\\_physique/Politique-FR-v18\\_sans-bouge3.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/SLS/sport_loisir_act_physique/Politique-FR-v18_sans-bouge3.pdf)] (consulté le 28 avril 2017).
50. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2017). *Politique de l'activité physique, du sport et du loisir Au Québec, on bouge! – Feuillet* [en ligne] [[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/SLS/sport\\_loisir\\_act\\_physique/FEUILLET\\_FR\\_V3.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/SLS/sport_loisir_act_physique/FEUILLET_FR_V3.pdf)] (consulté le 28 avril 2017).

51. NATIONS UNIES, DIVISION DE LA PROMOTION DE LA FEMME (2007). *Les femmes, l'égalité des sexes et le sport* [en ligne] [[http://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women\\_and\\_Sport\\_French-web.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women_and_Sport_French-web.pdf)] (consulté le 28 avril 2017).
52. AFFAIRES ÉTRANGÈRES, COMMERCE ET DÉVELOPPEMENT CANADA (2013). *L'autonomisation économique des femmes, notes d'orientations* [en ligne] [[http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2014/maecd-dfatd/FR5-81-2013-fra.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2014/maecd-dfatd/FR5-81-2013-fra.pdf)] (consulté le 11 janvier 2017).
53. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Portrait social du Québec – Données et analyse Édition 2001* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/portrait-social2001.pdf#page=173>] (consulté le 21 décembre 2016).
54. STATISTIQUE CANADA (2013). *Enquête nationale auprès des ménages de 2011 – 99-012-X2011040* [en ligne] [<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=105910&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=96&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF>] (consulté le 21 décembre 2016).
55. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Portrait social du Québec – Données et analyse Édition 2001* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/portrait-social2001.pdf#page=173>] (consulté le 21 décembre 2016).
56. STATISTIQUE CANADA (2013). *Enquête nationale auprès des ménages de 2011 – 99-012-X2011040* [en ligne] [<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=105910&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=96&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF>] (consulté le 21 décembre 2016).
57. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2006-2016, volume 13* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf>] (consulté le 22 mars 2017)
58. *Ibid.*
59. MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2017). *Nombre de services de garde et de place sous permis. État de situation au 31 mars 2017, Québec* [en ligne] [[https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/places\\_0.pdf](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/places_0.pdf)]
60. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, Québec, Ontario, Canada* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/travail-famille/indicateur-travail-familial.html>] (consulté le 18 avril 2017).
61. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2011). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan\\_d\\_action\\_\\_complet\\_\\_2011-06-13.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan_d_action__complet__2011-06-13.pdf)] (consulté le 15 février 2017).
62. *Ibid.*

63. RAYMOND, Mélanie (2008). *Décrocheurs du secondaire retournant à l'école*, n° 81-595-M, Statistique Canada [en ligne] [[http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2008/statcan/81-595-M/81-595-MIF2008055.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/statcan/81-595-M/81-595-MIF2008055.pdf)] (consulté le 22 décembre 2016).
64. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2015). *Taux annuel de sorties sans diplôme ni qualification (décrochage annuel) selon le sexe, ensemble du Québec, de 1999-2000 à 2013-2014* (données officielles) [en ligne] [[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/PSG/statistiques\\_info\\_decisionnelle/Graphique\\_decrochage\\_series\\_hist\\_2013-2014.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Graphique_decrochage_series_hist_2013-2014.pdf)] (consulté le 10 février 2017).
65. STATISTIQUE CANADA (2017). *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le niveau de scolarité atteint, le sexe et le groupe d'âge annuel*, CANSIM, tableau 282-0004 [en ligne] [<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?lang=fra&id=2820004&pattern=2820004&searchTypeByValue=1&p2=35>] (consulté le 9 mai 2017).
66. CHICHA, Marie-Thérèse (2011). *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, 3<sup>e</sup> édition, Cowansville Québec : Éditions Yvon Blais, 372 p.
67. a DROLET, Marie (2002). *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*. Ottawa, Statistique Canada, n° 71-584-MIF n° 4, 71 p. BAKER, Michael and Marie Drolet (2010). *A New View of the Male/Female Pay Gap*. Canadian Public Policy XXXVI, n° 4.  
b GUNDERSON, M. (2006). « Viewpoint : Male-Female Wage Differentials : How Can that be? », *Canadian Journal of Economics*, vol. 39, n° 1, p. 1-21.  
c VINCENT, Carole (2013). « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes », *Série Synthèses du RCCDR*, [en ligne] [[https://crdcn.org/sites/default/files/synthese\\_carole\\_vincent\\_final.pdf](https://crdcn.org/sites/default/files/synthese_carole_vincent_final.pdf)] (consulté le 9 juin 2017).
68. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2007). *L'égalité au travail : relever les défis, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* [en ligne] [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082608.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf)] (consulté le 9 juin 2017).
69. CORÉ, Françoise (2017). *La ségrégation des femmes sur le marché du travail*, *L'Observateur*, OCDE [en ligne] [[http://observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/71/La\\_s\\_E9gr\\_E9gation\\_des\\_femmes\\_sur\\_le\\_march\\_E9\\_du\\_travail.html](http://observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/71/La_s_E9gr_E9gation_des_femmes_sur_le_march_E9_du_travail.html)] (consulté le 8 mai 2017).
70. UPPAL, Sharanjit, et Sébastien LAROCHELLE-COTE (2014). « Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada », *Regards sur la société canadienne*, avril, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada [en ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11915-fra.htm>] (consulté le 8 mai 2017).
71. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2016). *Portrait des Québécoises en 8 temps* [en ligne] [[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait\\_des\\_quebecoises\\_en\\_8\\_temps\\_web.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_des_quebecoises_en_8_temps_web.pdf)] (consulté le 9 mai 2017).
72. STATISTIQUE CANADA (2017). *Étude : Femmes au Canada : Les femmes et le travail rémunéré* [en ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170308/dq170308b-fra.htm>] (consulté le 9 mai 2017).



- 73.** STATISTIQUE CANADA (2017). *Enquête sur la population active, estimations selon la classification nationale des professions*, tableau 282-0142, CANSIM [en ligne] [<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820072&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=-1&tabMode=dataTable&csid>] (consulté le 16 janvier 2017).
- 74.** Données fournies par le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation en 2017.
- 75.** COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016). *Les femmes dans la construction, Portrait statistique 2015* [en ligne] [[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes\\_Portrait\\_stats\\_2015\\_CCQ.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes_Portrait_stats_2015_CCQ.pdf)] (consulté le 16 décembre 2016).
- 76.** *Ibid.*
- 77.** *Ibid.*
- 78.** COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016). *Bilan 2015 du PAEF* [en ligne] [[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/CCQ\\_Bilan\\_PAEF.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/CCQ_Bilan_PAEF.pdf)] (consulté le 16 décembre 2016).
- 79.** COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016). *Les femmes dans la construction, Portrait statistique 2015* [en ligne] [[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes\\_Portrait\\_stats\\_2015\\_CCQ.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes_Portrait_stats_2015_CCQ.pdf)] (consulté le 16 décembre 2016).
- 80.** SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2015). *Portrait statistique de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes, faits saillants* [en ligne] [[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Portrait\\_stat\\_HommesFemmes\\_Web.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Portrait_stat_HommesFemmes_Web.pdf)] (consulté le 17 mai 2017).
- 81.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2016). *Bulletin flash. Évolution du marché du travail dans les MRC* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/bulletins/bulletin-flash-regions-2016.pdf>] (consulté le 22 décembre 2016).
- 82.** *Ibid.*
- 83.** STATISTIQUE CANADA (2017). *Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (dollars courants)* [en ligne] [<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820072&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=-1&tabMode=dataTable&csid>] (consulté le 9 mai 2017).
- 84.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Indicateurs du marché du travail pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, Québec, Ontario et Canada* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/immigrants/indicateur-travail-sexe.html>] (consulté le 20 juin 2017).
- 85.** *Ibid.*
- 86.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Emploi syndiqué et non syndiqué, résultats selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, Ontario et Canada* [en ligne] [[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/emploi\\_sexe\\_scol.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/emploi_sexe_scol.html)] (consulté le 9 mai 2017).

87. RÉSEAU M (2016). *Indice entrepreneurial québécois 2016 – Croissance et internationalisation : les quatre profils de l'entrepreneur québécois sous la loupe* [en ligne] [[https://www.reseau-m.com/documents/20182/64353/IEQ2016\\_complet\\_FINAL\\_161026.pdf/a7288aa5-9d16-4586-93f8-909c4ba01f24](https://www.reseau-m.com/documents/20182/64353/IEQ2016_complet_FINAL_161026.pdf/a7288aa5-9d16-4586-93f8-909c4ba01f24)] (consulté le 3 mai 2017).
88. STATISTIQUE CANADA (2017). *Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe (annuel), tableau CANSIM 282-0012* [en ligne] [<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?lang=fra&id=2820012>] (consulté le 11 mai 2017).
89. RÉSEAU M (2016). *Op.cit.*
90. *Ibid.*
91. *Ibid.*
92. *Ibid.*
93. RECHERCHE ÉCONOMIQUE RBC (2013). *Les Canadiennes prennent le flambeau* [en ligne] [<http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/other-reports/lescanadiennesprennentleflambeau.pdf>] (consulté le 3 mai 2017).
94. BONIN, Sylvie (2014). *Être parent aux études universitaires. Conséquences pour le projet de formation et la poursuite des études* [en ligne] [[http://www.uquebec.ca/dri/publications/rapports\\_de\\_recherche/etudiants-parents\\_uq\\_versionfinale\\_oct2014.pdf](http://www.uquebec.ca/dri/publications/rapports_de_recherche/etudiants-parents_uq_versionfinale_oct2014.pdf)] (consulté le 8 mai 2017).
95. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Pour un partage équitable du congé parental. Avis* [en ligne] [[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_partage\\_conge\\_parental.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_partage_conge_parental.pdf)] (consulté le 5 mai 2017).
96. RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (2016). *Retombées économiques et sociales du régime québécois d'assurance parentale. Bilan de dix années d'existence* [en ligne] [[http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP\\_bilan\\_10ans.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf)].
97. CSF (2015), *Op.cit.*
98. MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET SECRÉTARIAT DU TRAVAIL (2016). *Étude exploratoire sur les pratiques d'affaires au Québec en matière de conciliation travail-famille* [en ligne] [[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/lucie\\_dumas-stephanie\\_couture.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/lucie_dumas-stephanie_couture.pdf)] (consulté le 5 mai 2017).
99. STATISTIQUE CANADA (2017). *Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge* [en ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor63c-fra.htm>] (consulté le 5 mai 2017).
100. CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2016). *Rapport sur le portrait des prestataires du régime québécois d'assurance parentale 2014* [en ligne] [[http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/rapport\\_portrait\\_prestataires\\_RQAP-2014.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/rapport_portrait_prestataires_RQAP-2014.pdf)] (consulté le 24 mars 2017).



- 101.** LÉGER MARKETING et MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011). *Sondage auprès des pères ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*, rapport réalisé à la demande du Conseil de gestion de l'assurance parentale [en ligne] [[http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport\\_RQAP\\_peres.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport_RQAP_peres.pdf)] (consulté le 17 mai 2017).
- 102.** CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC (2013). *Campagne Uniondefait.ca*. Sondage réalisé par CROP et disponible auprès de la Chambre des notaires du Québec.
- 103.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Moyenne quotidienne de temps consacré par participant aux activités principales de l'emploi du temps, selon le sexe, Québec, 1986, 1992, 1998, 2005 et 2010* [en ligne] [[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab12\\_act\\_detail\\_qc\\_86-2010.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/emploi-temps-loisirs/tab12_act_detail_qc_86-2010.htm)] (consulté le 4 mai 2017).
- 104.** MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2014). *Temps consacré à certaines activités, partage des tâches et difficultés associées à la conciliation travail-famille* [en ligne] [<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/chiffres-famille-quebec/chiffres-famille/Pages/temps-consacre-partage-taches-ctf.aspx>] (consulté le 22 décembre 2016).
- 105.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf>] (consulté le 4 mai 2017).
- 106.** STATISTIQUE CANADA (2014). *Personnes fournissant de l'aide à un membre de la famille ou à un ami ayant un problème de santé de longue durée, une incapacité ou des besoins liés au vieillissement selon le sexe et le groupe d'âge*, tableau CANSIM 114-0001 [en ligne] [<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=1140001&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=1&tabMode=dataTable&csid>] (consulté le 4 juin 2015).
- 107.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Espérance de vie à la naissance et à 65 ans selon le sexe, Québec, 1975-1977 à 2016* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/4p1.htm>] (consulté le 4 mai 2017).
- 108.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Enquête québécoise sur l'expérience de soins 2010-2011 : L'hospitalisation et la consultation d'un médecin à l'urgence d'un hôpital : regard sur l'expérience vécue par les Québécois*, volume 4 [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/services/generale/hospitalisation-urgence.pdf>] (consulté le 4 mai 2017).
- 109.** INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011 : Utilisation des services de santé et des services sociaux par les personnes de 65 ans et plus – volume 3* [en ligne] [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/index.html>] (consulté le 9 juin 2015).
- 110.** STATISTIQUE CANADA (2015). *Consommation de médicaments sur ordonnance chez les Canadiens de 6 à 79 ans* [en ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/2014006/article/14032-fra.htm>] (consulté le 24 mars 2017).

- 111.** STATISTIQUE CANADA (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014 – 85-002-X* [en ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2015001/article/14241-fra.htm>] (consulté le 19 décembre 2016).
- 112.** MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2016). *Infractions sexuelles au Québec – Faits saillants 2014* [en ligne] [[http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/statistiques/infractions\\_sexuelles/infractions\\_sexuelles\\_2014.pdf](http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/statistiques/infractions_sexuelles/infractions_sexuelles_2014.pdf)] (consulté le 19 décembre 2016).
- 113.** MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2017). *Les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec – faits saillants 2015*, données non publiées fournies par le MSP.
- 114.** MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2015). *Ensemble contre l'intimidation. Une responsabilité partagée* [en ligne] [<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/plan-action-intimidation-2015.pdf>] (consulté le 8 mai 2017).
- 115.** CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA SÉCURITÉ ET LA VIOLENCE EN MILIEU ÉDUCATIF (2014). *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec. Rapport du groupe de recherche SÉVEC* [en ligne] [[http://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site\\_chaire\\_cbeaumont/documents/Rapport%20SEVEC%20Violence%20Ecole.pdf](http://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont/documents/Rapport%20SEVEC%20Violence%20Ecole.pdf)] (consulté le 8 mai 2017).
- 116.** FÉDÉRATION DES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES (2015). *Adaptation de l'intervention et des services aux besoins et réalités des femmes immigrantes, issues des communautés culturelles et de leurs enfants* [en ligne] [[http://www.fede.qc.ca/sites/default/files/upload/documents/2015-04-23-fmhf-presentation\\_rapport.pdf](http://www.fede.qc.ca/sites/default/files/upload/documents/2015-04-23-fmhf-presentation_rapport.pdf)] (consulté le 10 mai 2015).
- 117.** CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Les crimes d'honneur: de l'indignation à l'action. Avis* [en ligne] [<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-les-crimes-dhonneur-de-lindignation-a-laction.pdf>] (consulté le 8 mai 2017).
- 118.** CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Les femmes en politique: en route vers la parité. Avis* [en ligne] [[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)] (consulté le 3 mai 2017).
- 119.** *Ibid.*
- 120.** *Ibid.*
- 121.** SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2013). *Parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État* [en ligne] [<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=135>] (consulté le 9 mai 2017).
- 122.** MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (2016). *Rapport annuel de gestion 2015-2016*, [en ligne] [<https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/rapport-annuel-gestion-15-16.pdf>] (consulté le 4 mai 2017).
- 123.** ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC (2009). *Loi instituant le fonds de soutien aux proches aidants* [en ligne] [<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2009C42F.PDF>] (consulté le 18 mai 2017).

- 124.** ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC (2015). *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* [en ligne] [<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2015C1F.PDF>] (consulté le 18 mai 2017).
- 125.** CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité. Avis* [en ligne] [[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)] (consulté le 3 mai 2017).
- 126.** MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES, DES RÉGIONS ET DE L'OCCUPATION DU TERRITOIRE (2013). *Portrait statistique préliminaire des élections municipales 2013, Candidats et élus* [en ligne] [[http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/statistiques\\_elections\\_2013\\_candidat\\_elus.pdf](http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/statistiques_elections_2013_candidat_elus.pdf)] (consulté le 12 mai 2017).
- 127.** ASSEMBLÉE NATIONALE (2017). *Députés* [en ligne] [<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/index.html>] (consulté le 10 mai 2017).
- 128.** CHAMBRE DES COMMUNES (2017). *Députés actuels et Conseil des ministres (Cabinet)* [en ligne] [<http://www.noscommunes.ca/Parliamentarians/fr/members>] (consulté le 9 juin 2017).
- 129.** OCDE (2012). « L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi » dans *Inégalités hommes-femmes en matière d'emploi : Il est temps d'agir* [en ligne] [[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes/l-egalite-hommes-femmes-en-matiere-d-emploi\\_9789264179660-5-fr#.WRCXkumGOUk#page9](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes/l-egalite-hommes-femmes-en-matiere-d-emploi_9789264179660-5-fr#.WRCXkumGOUk#page9)] (consulté le 9 juin 2017).
- 130.** CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2014). *Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises* [en ligne] [<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.html>] (consulté le 9 juin 2015).



[scf.gouv.qc.ca/StratEgaliteQc](http://scf.gouv.qc.ca/StratEgaliteQc)