



Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

POLITIQUE GOUVERNEMENTALE
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES


BRILLER
PARMI LES MEILLEURS

Québec 

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

**POLITIQUE GOUVERNEMENTALE
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**



Québec 

RÉDACTION

Direction générale des politiques, avec la collaboration
du Secrétariat à la condition féminine
Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine

Pour obtenir un exemplaire de ce document :

Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine
425, rue Saint-Amable, Québec (Québec) G1R 4Z1
600, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 4S7

Numéros de téléphone :

Région de Québec : 418 643-4721

Ailleurs au Québec : 1 888 643-4721

Courriel : famille@mfacf.gouv.qc.ca

Le document peut être consulté sous la rubrique « Publications »
du site Internet du ministère de la Famille, des Aînés
et de la Condition féminine : www.mfacf.gouv.qc.ca.

Dépôt légal – 2006

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN-13 : 978-2-550-48718-0

ISBN-10 : 2-550-48718-4

Mot du premier ministre



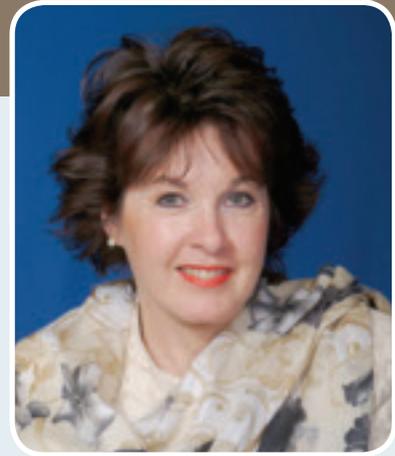
Notre gouvernement s'inscrit résolument dans le mouvement historique des femmes en vue de l'atteinte d'une pleine égalité. Cette volonté a d'ailleurs été réaffirmée dans le plan d'action *Briller parmi les meilleurs*, où nous nous sommes engagés à ce que le Québec soit exemplaire au chapitre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous sommes convaincus que c'est la société tout entière qui s'enrichit de l'atteinte de l'égalité car elle nous permet de mieux faire face aux grands défis auxquels nous sommes confrontés, parmi lesquels figurent le vieillissement de la population et les pénuries de main-d'œuvre annoncées dans plusieurs secteurs de l'économie. Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait ne se réalise pas facilement. Au-delà des changements législatifs, l'atteinte de l'égalité passe par des changements de mentalités, de cultures et de manières de penser.

Cette politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes trace la voie à suivre pour les dix prochaines années. Elle vise à engager non seulement le gouvernement, mais aussi l'ensemble de la société, vers une égalité pleine et vivante. S'il est une chose qui doit être claire, c'est que cet objectif n'est pas que celui des femmes; c'est celui de tous. Une société pluraliste doit savoir affirmer l'égalité entre les femmes et les hommes comme une des plus importantes valeurs communes des Québécoises et des Québécois de toutes origines. C'est ainsi que nous gagnerons tous à vivre dans une société où les citoyennes et les citoyens sont égaux et contribuent à leur plein potentiel à notre progrès commun.

Jean Charest
Premier ministre du Québec

Mot de la ministre



Au fil des ans, le Québec s'est donné un éventail de lois pour consacrer le principe de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes. Ces progrès ont principalement été portés par des femmes pionnières qui ont contribué à bâtir un Québec figurant parmi les sociétés les plus avancées en matière d'égalité.

Fondée sur les acquis de la première politique en matière de condition féminine, intitulée *Un avenir à partager* et déposée par le gouvernement de Robert Bourassa en 1993, la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est le fruit d'un travail de longue haleine auquel ont été associées des centaines de personnes partageant la vision d'une société pleinement égalitaire. Je tiens à remercier celles et ceux qui ont enrichi cette politique de leurs idées et de leurs idéaux en participant, en 2005, à la première consultation générale de l'histoire du Québec sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notre gouvernement a préparé l'arrivée de cette politique en faisant une série de gestes allant dans le sens du progrès des femmes: le règlement de l'équité salariale, l'obligation d'atteindre la parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État, l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la modification législative permettant la résiliation d'un bail pour cause de violence conjugale et le dépôt d'un plan d'action quinquennal contre la violence conjugale.

La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* vise à mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes. Elle associe tous les ministères et organismes du gouvernement et elle convie l'ensemble de la société à promouvoir l'égalité. Elle est ambitieuse par le rayonnement qu'elle se donne. Elle est rigoureuse par l'introduction de mécanismes de mesure et de suivi des résultats. Elle est mobilisatrice, par l'idéal d'une société à l'avant-garde en matière d'égalité entre les sexes dont elle est empreinte.

Avec cette politique, j'invite les Québécoises et les Québécois à élever l'égalité entre les femmes et les hommes au rang des valeurs fondamentales qui forgent l'identité du Québec et à travailler toutes et tous pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.

Ensemble, nous léguerons aux générations futures une société où l'égalité entre les femmes et les hommes sera exemplaire.

A handwritten signature in black ink, reading "Carole Thériault". The signature is written in a cursive, flowing style.

Carole Thériault
Ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine

Remerciements

Cette politique est le fruit de la collaboration d'un grand nombre de personnes et d'organisations. Des remerciements s'adressent de façon particulière :

- » au Conseil du statut de la femme, pour l'élaboration d'un avis qui a servi aux discussions en commission parlementaire et qui a inspiré la présente politique;
- » aux représentantes et aux représentants des milieux communautaires, associatifs et universitaires qui ont participé aux consultations;
- » aux nombreuses personnes des ministères et organismes gouvernementaux de tous les secteurs d'activité ainsi qu'aux responsables en matière de condition féminine qui ont permis de compléter la politique et le plan d'action qui en découle;
- » à tous les parlementaires et aux membres de la Commission des affaires sociales, pour leur apport enrichissant à la politique;
- » aux équipes du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dont la Direction générale des politiques, le Secrétariat à la condition féminine et les membres du Cabinet, qui ont mené à bien la réalisation de cette politique;
- » à toutes les femmes et à tous les hommes qui, par leur engagement soutenu, ont contribué au cours des dernières décennies à faire progresser l'égalité des sexes au Québec.

Table des matières

SOMMAIRE	11
INTRODUCTION	19
1 LES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE	21
1.1 LES ASSISES LÉGALES	21
1.2 LES ACQUIS	22
1.3 LES CONSTATS ET LES CONSENSUS	25
1.4 LA VISION DE L'ÉGALITÉ	26
2 LA GOUVERNANCE	29
2.1 LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES	29
2.2 LES APPROCHES	30
2.2.1 L'approche spécifique	31
2.2.2 L'approche transversale	31
2.2.3 L'approche sociétale	32
2.3. LA REDDITION DE COMPTES ET LE SUIVI DE L'ÉVOLUTION DE L'ÉGALITÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE	33
2.4 LE PARTENARIAT	34
2.5 LE RAYONNEMENT DU QUÉBEC SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE	35
3 LES ORIENTATIONS	37
3.1 POUR LA PROMOTION DE MODÈLES ET DE COMPORTEMENTS ÉGALITAIRES	37
3.1.1 Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes	38
3.1.2 Soutenir l'apprentissage et l'exercice égalitaire du rôle parental	39
3.1.3 Inciter les médias, les entreprises culturelles ainsi que les milieux du sport et des loisirs à promouvoir des rôles et des comportements non sexistes	40
3.1.4 Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte de diversité croissante sur les plans culturel et religieux	41
3.2 VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	42
3.2.1 Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire	45
3.2.2 Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes	48
3.2.3 Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect	51
3.2.4 Soutenir l'entrepreneuriat des femmes	52
3.2.5 Améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie	53

3.3	VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES	56
3.3.1	Favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales	58
3.3.2	Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail-famille tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine	61
3.3.3	Intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie	62
3.4	POUR DES APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES	63
3.4.1	Adapter les soins de santé et les services sociaux aux besoins particuliers des femmes et de certains groupes	66
3.4.2	Sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes	68
3.5	POUR LE RESPECT DE L'INTÉGRITÉ DES FEMMES ET LEUR SÉCURITÉ DANS TOUS LES MILIEUX DE VIE	69
3.5.1	Prévenir et contrer la violence conjugale et les agressions sexuelles	70
3.5.2	Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes	73
3.6	VERS UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES	75
3.6.1	Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir	76
3.6.2	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale	78
4	L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE	81
	CONCLUSION	83
	ANNEXE : LES RECOMMANDATIONS DES MEMBRES DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	85
	NOTES	86

Sommaire

En vue de renouveler la précédente politique sur la condition féminine adoptée en 1993, le gouvernement du Québec a tenu des auditions, 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*.

Par la nouvelle politique, le gouvernement entend continuer à traduire en actions concrètes les droits reconnus par les chartes québécoise et canadienne, les lois adoptées en matière d'égalité et les engagements internationaux, et ce, afin de faire en sorte que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.

La présente politique, qui a un horizon de dix ans, se divise en quatre grands chapitres : les fondements de la politique, la gouvernance, les orientations et l'évaluation de la politique. Elle comprend six orientations et dix-huit objectifs qui tiennent compte de l'ensemble des préoccupations dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec cette politique, le gouvernement convie les acteurs de tous les secteurs d'activité à s'engager en faveur de l'égalité.

LES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

Au cours des dernières décennies, on a pu constater d'importants acquis et progrès en matière d'égalité et de forts consensus ont été dégagés. Comme certains changements s'opèrent plus lentement que d'autres, il faut continuer nos efforts en vue de parvenir à une culture de l'égalité qui imprègne tous les rapports sociaux.

Les femmes et les hommes doivent avoir des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements. La liberté de choix des femmes comme des hommes doit en effet reposer sur l'égalité des droits, des responsabilités et des possibilités.

LA GOUVERNANCE

Afin que se poursuive la marche vers l'égalité, le gouvernement se dote d'outils susceptibles de la faciliter et de bien ancrer cet objectif dans l'appareil de l'État.

Le maintien des structures de l'État. Le gouvernement continue de s'appuyer sur les organisations qui œuvrent pour l'égalité des sexes :

- » le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine;
- » le Secrétariat à la condition féminine;
- » le réseau des responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- » le Conseil du statut de la femme et sa structure régionale.

Les approches de l'intervention. Trois approches sont retenues par le gouvernement :

- » l'approche spécifique, pour corriger les inégalités;
- » l'approche transversale, pour prendre des moyens permettant de prévenir les inégalités;
- » l'approche sociétale, qui repose sur les efforts conjugués et concertés de tous les partenaires et sur une vision commune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS). L'ADS est un outil de l'approche transversale qui permet de connaître, à toutes les étapes du processus de création des politiques, des programmes et des mesures du gouvernement, les effets différenciés de ceux-ci sur les femmes et les hommes.

Un système de reddition de comptes. En cohérence avec la Loi sur l'administration publique, qui instaure la gestion axée sur les résultats, et avec la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, qui confie la responsabilité à la ministre de veiller à la progression effective de l'égalité, un système de reddition de comptes permettra d'assurer le suivi des actions des ministères et des organismes gouvernementaux.

Une commission parlementaire. La commission parlementaire siégera tous les trois ans, à l'Assemblée nationale, pour suivre l'évolution de la situation des femmes et des hommes au Québec.

Des partenaires engagés pour l'égalité. Pour favoriser le développement de la culture de l'égalité, le gouvernement suscitera des engagements et des actions des partenaires sociaux, chacun dans sa sphère de compétence.

Le Québec, l'un des chefs de file en matière d'égalité. Au niveau international, le gouvernement entend :

- » continuer à promouvoir son expertise en matière d'égalité;
- » maintenir une vision d'ensemble des thèmes prioritaires discutés;
- » connaître les tendances qui se dessinent afin d'orienter son action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

LES ORIENTATIONS ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le gouvernement déploiera son action à partir de six orientations et de dix-huit objectifs qui couvrent l'ensemble de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

POUR LA PROMOTION DE MODÈLES ET DE COMPORTEMENTS ÉGALITAIRES

La division sexuelle des rôles et l'inégalité entre les sexes sont renforcées par des stéréotypes encore présents dans les mentalités, lesquels freinent l'accès à l'égalité de fait. Même si l'éventail des perspectives sociales et professionnelles qui s'offrent aux femmes du Québec s'élargit, ce processus

est cependant loin d'être terminé. D'autant plus que de nouveaux phénomènes, comme la sexualisation de l'espace public, qui n'est pas sans conséquence sur la sexualité des jeunes, font leur apparition et menacent les valeurs d'égalité entre les sexes. Il est important d'atteindre les objectifs suivants :

Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes. Il faut travailler de concert avec les services de garde et les milieux scolaires pour mieux adapter les interventions auprès des jeunes, en comprenant bien leur vision de l'égalité et leurs préoccupations sur cette question.

Soutenir l'apprentissage et l'exercice égalitaire du rôle parental. Il est important de valoriser davantage le rôle de parent sous toutes ses formes, de promouvoir l'engagement paternel ainsi que de soutenir les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs obligations parentales.

Inciter les médias, les entreprises culturelles ainsi que les milieux du sport et des loisirs à promouvoir des rôles et des comportements non sexistes. La promotion de modèles et de comportements égalitaires par la publicité, les produits des industries culturelles et les activités sportives ou de loisir permet de lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes.

Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte de diversité croissante sur les plans culturel et religieux. Pour que la réponse des institutions publiques, notamment sous la forme d'accommodements raisonnables aménagés au nom de cette diversité, garantisse les droits des femmes et l'égalité des sexes, il est essentiel que les institutions et les personnes qui les fréquentent aient une compréhension réciproque de leurs droits et de leurs responsabilités.

VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis quarante ans, les femmes sont de plus en plus scolarisées et elles ont accru leur présence sur le marché du travail, de telle sorte que l'on peut espérer la parité bientôt à cet égard. Toutefois, le statut des femmes en emploi reste problématique : elles occupent encore, malgré des progrès, une gamme restreinte de métiers et de professions, elles travaillent davantage à temps partiel ou ont des emplois précaires et leur revenu demeure inférieur à celui des hommes. Enfin, on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à vivre dans des conditions de pauvreté, ce risque étant encore plus élevé pour certains groupes de femmes plus vulnérables. Il importe donc d'atteindre les objectifs suivants :

Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire. La promotion des métiers non traditionnels et d'avenir ainsi que la sensibilisation des employeurs aux difficultés vécues par les femmes dans des milieux traditionnellement réservés aux hommes doivent soutenir cette diversification.

Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes. Certains groupes, parmi la population féminine, vivent de multiples discriminations qui complexifient leur intégration économique et sociale. Ces discriminations conduisent à des inégalités et nuisent au développement de leur plein potentiel. Le gouvernement entend donc mener des actions pour améliorer et pour soutenir les compétences des Québécoises.

Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect. La sensibilisation et la publication d'outils permettront aux femmes de mieux connaître la Loi et leurs droits. La Commission de l'équité salariale travaillera en ce sens avec les représentantes des groupes de femmes.

Soutenir l'entrepreneuriat des femmes. Les inégalités de revenu affectant les entrepreneures seraient surtout le fait de leur grande concentration dans le secteur des services. Il importe d'encourager la diversification des secteurs d'activité choisis par les femmes et de mettre en place des conditions favorables au développement de leur entreprise.

Améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie. Pour lutter contre la pauvreté des femmes, il existe diverses voies, dont l'accès à la vie active dans des emplois qualifiants et le maintien dans ces emplois, l'accès à des régimes de retraite ainsi que l'atteinte et le maintien de l'autonomie économique tout au long de leur parcours de vie.

VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

Le rythme accéléré auquel les femmes ont intégré le marché du travail, la lente évolution de la participation des hommes dans la sphère domestique, le retard dans l'adaptation des structures et des modes de fonctionnement aux nouvelles réalités des familles, les exigences du marché du travail et de la participation sociale ainsi que les transformations démographiques de la société québécoise sont autant d'éléments qui contribuent à complexifier la conciliation travail-famille. Bien que, depuis une quinzaine d'années, des efforts aient été faits, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pose toujours un problème d'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère privée que dans les secteurs de l'emploi et de l'économie. Il importe d'atteindre les objectifs suivants :

Favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales. Les mesures de conciliation doivent être offertes aux mères et aux pères, et favoriser le partage égalitaire des tâches entre les femmes et les hommes. Il faut que chacune et chacun s'accomplisse, tant sur le plan familial que sur le plan professionnel. Enfin, il faut donner des représentations positives de l'investissement paternel dans la sphère familiale.

Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail-famille tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine. Le marché du travail doit être davantage porteur des valeurs d'égalité et en faire la promotion. La participation des employeurs – publics, privés et communautaires –, des associations patronales et syndicales ainsi que des travailleuses et des travailleurs est incontournable.

Intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie. Le gouvernement et les partenaires du milieu de vie doivent faire équipe pour mettre en place un ensemble de mesures adaptées aux besoins des femmes et des hommes qui ont à concilier leurs responsabilités familiales, professionnelles et citoyennes.

POUR DES APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES

Le maintien et l'amélioration de la santé et du bien-être constituent des objectifs prioritaires pour les femmes et les hommes. La santé est influencée par plusieurs déterminants, dont le sexe, les rapports hommes-femmes et les inégalités socioéconomiques. Les approches et les pratiques doivent discerner et prendre en compte les similitudes et les différences entre la santé des femmes et celle des hommes. Il importe de travailler aux objectifs suivants :

Adapter les soins de santé et les services sociaux aux besoins particuliers des femmes et de certains groupes. Pour contrer les effets sur la santé des inégalités entre les femmes et les hommes, le gouvernement propose, comme en font foi les orientations et les objectifs de la politique ainsi que le plan d'action qui y est rattaché, d'agir sur les déterminants de la santé. Il propose aussi d'intervenir sur plusieurs aspects concernant de plus près les femmes, dont la périnatalité, les effets du vieillissement et le culte de la beauté. Il concentrera aussi ses efforts sur les groupes plus vulnérables.

Sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes. La question de la santé et de la sécurité du travail pose des défis majeurs quant à l'égalité et à la prospérité des femmes au Québec. Il importe de mettre en lumière les risques que comportent les milieux de travail des femmes ainsi que les mesures de prévention appropriées.

POUR LE RESPECT DE L'INTÉGRITÉ DES FEMMES ET LEUR SÉCURITÉ DANS TOUS LES MILIEUX DE VIE

La lutte contre la violence faite aux femmes s'appuie sur la promotion de valeurs fondamentales, dont le respect de l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes ainsi que l'importance d'assurer la sécurité de celles-ci dans tous les milieux de vie. Par ailleurs, certaines formes de violence progressent au Québec, comme partout dans le monde. Par exemple, l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants, la traite des femmes migrantes ainsi que la prolifération de matériel pornographique à contenu violent nécessitent des actions diversifiées de l'État. L'expérience acquise au cours des trente dernières années a démontré que seule la mobilisation de toute la société pourra, à moyen et à long termes, contrer ces formes de violence dans tous les milieux de vie. Il est primordial que les femmes et les hommes unissent leurs efforts pour y mettre fin en poursuivant les objectifs suivants :

Prévenir et contrer la violence conjugale et les agressions sexuelles. Il est essentiel de mener des actions visant la promotion de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons, ainsi que de faire diminuer la tolérance sociale envers toutes les formes de violence par des campagnes d'éducation et de sensibilisation portant sur la problématique de la violence faite aux femmes. Des activités relatives à la résolution des conflits, à la prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes ou à l'éducation à la sexualité sont aussi nécessaires.

Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes. Il est impératif de continuer de marquer clairement la réprobation sociale, en particulier celle des pouvoirs publics, envers l'exploitation sexuelle et la traite des femmes en signifiant qu'elles sont contraires aux valeurs de la société québécoise. De plus, les femmes immigrées qui ont déjà subi plusieurs formes d'exploitation et qui en ressentent les conséquences sur différents plans (physique, psychologique ou sexuel) doivent pouvoir avoir accès à des services qui répondent à leurs besoins.

VERS UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES

On constate un déficit persistant du nombre de femmes dans diverses institutions ou à différents postes décisionnels, que ce soit dans le domaine politique, économique, social ou dans la fonction publique. Par ailleurs, l'État transfère de plus en plus de pouvoirs et de responsabilités aux acteurs locaux et régionaux qui doivent participer eux aussi à l'atteinte de l'objectif de l'égalité de fait sur leur territoire. Le gouvernement désire continuer à soutenir les initiatives pour atteindre les objectifs suivants :

Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir. Les transformations sociales nécessaires à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourront s'opérer sans que les femmes ne participent aux changements souhaités, de l'intérieur même des structures actuelles du pouvoir. Des actions concertées d'un ensemble d'acteurs sociaux et de l'État sont nécessaires pour faire évoluer, de façon significative, le taux de représentation des femmes dans toutes les instances.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale. Bien que certaines difficultés vécues par les femmes existent dans l'ensemble des territoires, d'autres sont particulières à certaines régions. Ainsi, il est important d'établir un partenariat sur mesure à l'échelle régionale tout en poursuivant des objectifs gouvernementaux globaux. Le gouvernement incite les instances locales et régionales à tenir compte de la réalité des femmes et à prendre des mesures en conséquence.

L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE

L'évaluation renseignera les autorités sur la pertinence de maintenir, de renforcer ou de modifier les actions prises en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines mesures particulièrement significatives pour l'atteinte de cet objectif seront ciblées pour être évaluées, dont celle qui concerne l'analyse différenciée selon les sexes.

EN CONCLUSION

Les travaux qui ont mené à la présente politique ont permis de constater l'importance des progrès réalisés en matière de respect des droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes durant la dernière décennie. Le chemin parcouru par les femmes dans la sphère publique est énorme, mais il reste encore beaucoup à faire pour que l'égalité de droit se traduise par une égalité de fait. La persistance des discriminations et de la division sociale des rôles est certainement l'une des principales raisons de la difficulté d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, il est important, dès le plus jeune âge, de combattre les stéréotypes sexistes qui nuisent à l'épanouissement des filles et des garçons.

Si l'État joue un rôle de premier plan dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, il ne saurait assumer seul cette responsabilité puisqu'elle s'étend à toutes les composantes de la sphère économique, sociale, politique ou culturelle de la société québécoise. La politique et le plan d'action qui l'accompagne sont basés sur plusieurs approches et des mesures concrètes qui sauront favoriser le respect des droits des femmes ainsi que l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes sur les plans personnel, structurel et sociétal.

Introduction

Sur le plan international comme au Canada, le Québec est reconnu comme l'une des sociétés qui tracent la voie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'est déclaré lié à des instruments internationaux comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de l'ONU et à son protocole. Par ses législations souvent d'avant-garde comme celles sur l'équité salariale, sur le régime d'assurance parentale ou sur les services de garde à contribution réduite, il a mis en place des mesures qui non seulement font l'envie d'autres pays ou provinces, mais qui contribuent fortement à créer un environnement plus juste et plus égalitaire.

En 2004, le gouvernement du Québec a réitéré dans *Briller parmi les meilleurs* sa volonté de demeurer exemplaire en matière d'égalité. En juin 2006, il a adopté la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dans laquelle est enchâssée la mission de promotion du droit des femmes et de l'égalité. C'est dans la continuité de ces engagements antérieurs qu'au terme de nombreux travaux et débats publics, il dépose maintenant une nouvelle politique dont l'objectif est le passage de l'égalité de droit à l'égalité de fait. Cette politique a un horizon de dix ans et elle s'accompagne d'un premier plan d'action triennal pour la période 2007-2010.

Rappelons qu'une première politique sur la condition féminine a été adoptée en 1993, laquelle allait donner lieu à l'adoption et à la mise en œuvre de trois plans d'action successifs. En 2005, le gouvernement a tenu des auditions dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. La Commission des affaires sociales a déposé en décembre 2005 un rapport unanime où elle recommande à la ministre de la Condition féminine de veiller à l'élaboration d'une nouvelle politique et d'un plan d'action permettant d'en assurer la mise en œuvre.

Depuis trente ans, la société québécoise s'est profondément modifiée. Depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, en 1975, la discrimination selon le sexe est interdite au Québec. À partir de ce moment, les efforts se sont intensifiés pour corriger des différences de traitement présentes dans les lois. Des moyens d'action concrets ont aussi été mis en place pour arriver à une plus grande égalité dans les faits. S'est ajouté à cela le formidable rattrapage des femmes en éducation, leur présence grandissante sur le marché du travail – où elles atteignent presque en nombre la parité avec les hommes – et leur progression lente mais constante dans les différents lieux de pouvoir. Si bien qu'aujourd'hui, on peut affirmer que les Québécoises connaissent l'égalité de droit, qu'elles ont davantage de contrôle sur leur santé et leur vie reproductive et qu'elles sont plus autonomes financièrement.

Malgré tous ces acquis, il faut reconnaître que le passage à une véritable égalité de fait ne s'est pas encore produit. Des préjugés tenaces se logent toujours au cœur des règles, des pratiques, des schèmes culturels. C'est ce que l'on nomme la discrimination systémique. Pour les femmes, des inégalités en découlent sur les plans social, économique et politique. Ces inégalités sont amplifiées pour celles qui font partie de groupes vulnérables comme les femmes handicapées, autochtones, immigrantes ou de minorités visibles.

Parallèlement, des problèmes sociaux en émergence font apparaître de nouveaux obstacles à l'égalité. L'utilisation d'Internet pour diffuser des images pornographiques et violentes, le trafic sexuel mondial et l'exploitation de femmes et d'enfants vulnérables en sont des exemples. Les changements démographiques, la mondialisation, la décentralisation des pouvoirs et la régionalisation complexifient les modes d'action et peuvent entraîner d'autres inégalités.

La diversité croissante sur les plans religieux et culturel enrichit la société mais provoque un certain choc de valeurs. Les accommodements raisonnables qui peuvent être aménagés pour assurer l'exercice d'un droit individuel doivent être conformes et en cohérence avec la poursuite de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente politique. Le gouvernement du Québec est convaincu que la liberté et l'épanouissement des femmes et des hommes passe par l'atteinte de l'égalité de fait entre eux. Au-delà des amendements législatifs, cette égalité suppose des changements de mentalités, de cultures, de façons de penser.

Le gouvernement invite la population et toute la société à s'engager en ce sens. Toutes les Québécoises et tous les Québécois en bénéficieront et, ultimement, la société entière. De plus en plus, et des rapports à l'échelle internationale en font foi, les politiques d'égalité des sexes sont des atouts pour les sociétés modernes. Elles ont une influence positive sur la fécondité et entraînent une plus grande participation des femmes sur le marché du travail. Elles peuvent créer des conditions favorables pour faire face aux défis qui se posent comme ceux liés au vieillissement de la population et aux pénuries de main-d'œuvre annoncées dans plusieurs secteurs de l'économie. Libérés des carcans imposés par des rôles sociaux prédéterminés, les femmes et les hommes pourront réaliser tout leur potentiel et participer pleinement au développement social et économique du Québec. En somme, une stratégie gouvernementale exprimant de façon tangible les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes constituera un outil précieux au service de la démocratie.

Par cette politique, le gouvernement renouvelle de façon encore plus marquée son engagement envers l'égalité des sexes au Québec. Mais le gouvernement ne peut agir seul. Les syndicats, les entreprises, les établissements d'enseignement, les services sociaux et de santé, les services de garde, le milieu communautaire, les instances locales et régionales ainsi que les partis politiques illustrent la diversité des acteurs qui jouent un rôle déterminant dans les changements de valeurs et dans la mise en œuvre d'actions significatives pour la réalisation de l'égalité chacun dans leur domaine d'intervention. Avec cette politique, le gouvernement convie les femmes, les hommes, les partenaires sociaux et économiques à faire converger leurs efforts pour que la société québécoise passe de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

Le premier chapitre expose les fondements de la politique. Le deuxième montre comment le gouvernement institue un ensemble d'instruments pour intervenir efficacement en matière d'égalité, pour en faire un objectif social commun et pour rendre manifeste cette question. Le troisième fait état des six orientations et des dix-huit objectifs qui guideront ses actions dans différents domaines. Le quatrième et dernier chapitre précise comment la politique sera évaluée afin de mieux en connaître les effets.

1

Les fondements de la politique

1.1 LES ASSISES LÉGALES

Plusieurs chartes, lois et autres conventions internationales confirment l'engagement étatique envers le principe de l'égalité entre les sexes. Ainsi, les engagements du gouvernement du Québec en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'harmonisent avec le contenu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ainsi que celui de la Charte canadienne des droits et libertés, qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe. Les droits promulgués dans la charte québécoise comprennent les droits fondamentaux tels que les droits à la vie ainsi qu'à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté de sa personne; les droits politiques; les droits judiciaires; les droits économiques et sociaux¹. Les engagements du gouvernement sont aussi basés sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes enchâssé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).

De plus, les actions mises en œuvre au Québec au nom de l'égalité continueront de s'inspirer de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)², laquelle 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. S'y étant déclaré lié par décret en 1981, le Québec 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, qui est issu de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (1995) constitue aussi un outil permanent de concertation et de mobilisation, de même qu'un cadre qui oriente l'intervention du gouvernement en matière de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'occasion de la 49^e session de la Commission de la condition de la femme, qui a souligné le 10^e anniversaire de la Conférence de Beijing, le gouvernement du Québec a réaffirmé son engagement au regard des objectifs stratégiques de ce programme d'action.

Le Québec fait aussi bénéficier les femmes, en égalité avec les hommes, de tous les droits reconnus par les pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux, culturels, civils ou politiques.

En juin 2006, le gouvernement a adopté la loi instituant le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine³. Ainsi, pour la première fois au Québec, le respect des droits des femmes, l'élimination de la discrimination systémique ainsi que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes sont inscrits dans la mission d'un ministère.

Le gouvernement 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, et ce, afin d'assurer le passage de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

1.2 LES ACQUIS

En éducation, les femmes se sont rattrapées d'une façon remarquable, comme le démontrent les données comparatives sur le dernier diplôme obtenu par deux générations de Québécoises, soit celles qui sont âgées de 25 à 34 ans en 2001 et celles qui, appartenant à ce même groupe d'âge en 1971, ont entre 55 et 64 ans en 2001. Parmi les plus jeunes, 30,8% ont un certificat, un diplôme ou un grade universitaire en 2001 et 24,1%, un certificat ou un diplôme collégial alors que les pourcentages ne s'établissent qu'à 14,9% et à 9,4% respectivement dans le groupe plus âgé⁴.

Quand on compare certaines données des recensements antérieurs, on constate d'énormes progrès. Sur le marché du travail, 57,7% des Québécoises de 15 ans ou plus font partie de la population active en 2001 (33,9% en 1971). Les mères ont une présence plus soutenue sur le marché du travail. En 2002, 73,3% de celles qui sont âgées de 20 à 44 ans et dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans font partie de la population active, tandis que c'était le cas de 30,3% d'entre elles en 1976. Concernant les revenus d'emploi, les femmes gagnent, en moyenne, 69,1% du salaire des hommes en 2001 (contre 52,3% en 1971)⁵.

La proportion de femmes québécoises vivant dans des ménages ayant de faibles revenus, selon les seuils de faible revenu (SFR) après impôt, est passée de 20,3% à 13,3% entre 1997 et 2003. De plus, la proportion des femmes responsables d'une famille monoparentale ayant un faible revenu après impôt a décru, passant de 53,2% en 1997 à 34,5% en 2003. Quant au nombre de familles monoparentales qui bénéficient de l'assistance-emploi, il a baissé de 52% entre 1996 et 2006, passant de 100 008 à 48 120 familles.

De plus, le revenu disponible des femmes vivant de l'assistance-emploi s'est amélioré entre 2003 et 2006, les femmes seules aptes au travail ayant connu une amélioration de leur revenu de 4%. Cette hausse est encore plus marquée pour celles qui ont des enfants puisqu'elle variait entre 15,3% et 18,5%. En ce qui concerne les femmes seules, leur situation s'est également améliorée : la proportion de celles de 65 ans ou plus qui vivent sous le seuil de faible revenu est passée de 39% en 1996 à 31% en 2003 et la proportion de celles de moins de 65 ans qui connaissent la même situation est passée de 49,6% à 36,1% durant la même période. Néanmoins, encore aujourd'hui, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de vivre dans une situation de pauvreté⁶.

Dans les différents lieux de pouvoir, les femmes ont vu leur nombre augmenter. En 1970, à l'Assemblée nationale, il ne se trouvait qu'une seule femme à être à la fois députée et ministre. En 2006, les femmes élues représentent 31,2% des députés et 38,5% des ministres⁷.

Par ailleurs, depuis l'adoption de la dernière politique gouvernementale en matière de condition féminine, plusieurs réalisations gouvernementales ont contribué à la progression de l'égalité :

- Dans le domaine des droits parentaux, le Québec adopte, en 2001, la Loi sur l'assurance parentale. Le nouveau régime entré en vigueur en janvier 2006 prévoit des prestations plus élevées et vise les travailleuses et les travailleurs autonomes en plus des salariés. Il comporte aussi des prestations parentales réservées aux pères, lesquelles permettent à ceux-ci de s'engager, dès la naissance, auprès de leur nouveau-né. L'instauration de services de garde à contribution réduite, en 1997, constitue un progrès majeur avec une offre d'environ 200 000 places, ce qui permet de faciliter la conciliation travail-famille et de rehausser le taux d'activité des mères de jeunes enfants tout en offrant un milieu de garde stimulant et sécuritaire aux enfants.
- Pour améliorer l'autonomie économique des femmes, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adopté en 2004 et découlant de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, comporte plusieurs mesures qui favorisent l'augmentation du revenu disponible des travailleuses à faible revenu, dont la hausse du salaire minimum, le remplacement du programme APPORT par un crédit d'impôt remboursable appelé Prime au travail, la mise en place du Soutien aux enfants et l'extension de l'exemption de revenu de pension alimentaire de 100\$ par mois aux personnes admissibles à l'assistance-emploi. La construction de nouveaux logements pour ménages à revenu modeste, la gratuité des médicaments pour les personnes de 65 ans ou plus recevant la prestation maximale de supplément de revenu garanti ainsi que le nouveau crédit d'impôt remboursable pour les aidants naturels d'une personne majeure sont également instaurés.
- La Loi sur l'équité salariale oblige dorénavant les entreprises de dix employés ou plus à corriger, s'il y a lieu, les iniquités de rémunération basées sur le sexe. En 2006, le gouvernement du Québec a conclu des ententes sur l'équité salariale touchant plus de 360 000 personnes dans les secteurs de la fonction publique, de la santé et de l'éducation.
- Depuis 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne du Québec prévoit la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité dans des organismes publics employant 100 personnes ou plus. Elle 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.
- La Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine, déposée en 2001, encadre et oriente les actions gouvernementales au regard du développement de la main-d'œuvre féminine en même temps qu'elle soutient l'intégration en emploi de certaines femmes éprouvant plus de difficulté sur ce plan, qu'elles soient responsables d'une famille monoparentale, handicapées, immigrantes ou issues d'une minorité visible. Enfin, l'entrepreneuriat féminin est encouragé : dans six régions ressources, des fonds sont créés à l'intention des entrepreneures.

- En matière familiale, de nouvelles règles touchant à la fois les pensions alimentaires et la garde des enfants sont introduites. En 1995, avec la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires, un régime de perception universel et automatique est instauré au Québec. En 1997, les gouvernements fédéral et québécois optent pour la défiscalisation des pensions alimentaires pour enfants. Ces pensions sont dorénavant imposées sur le revenu du parent débiteur, et non plus considérées comme un revenu imposable pour le parent gardien. Un modèle de fixation des pensions alimentaires pour enfants est également établi. La même année, le Règlement sur la médiation familiale est adopté afin de faciliter, à l'occasion d'une rupture, le règlement des litiges entre les conjoints ayant des enfants.
- Dans le domaine de la santé, le Québec autorise la pratique des sages-femmes; ainsi, les Québécoises peuvent dorénavant accoucher dans un centre hospitalier, dans une maison de naissance ou à domicile sous la supervision d'une sage-femme. Des mesures facilitant l'accès à la contraception pour les jeunes sont instaurées. Un premier plan d'action visant à promouvoir la santé et le bien-être des femmes est déposé.
- Le phénomène de la violence dont certaines femmes sont victimes suscite également diverses actions. La consolidation du réseau des maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale se termine; d'autre part, le réseau des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel continue à se développer ainsi que celui qui est destiné aux conjoints violents. Le gouvernement du Québec rend publiques, en 1995, la Politique d'intervention en matière de violence conjugale et, en 2001, les Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle. Il actualise la mise en œuvre de la politique en matière de violence conjugale par la publication d'un plan d'action couvrant la période 2004-2009 et contenant soixante-douze engagements de huit ministères et organismes. L'un de ces engagements permet aux personnes victimes de violence conjugale ou d'agression sexuelle dont la vie demeure menacée de pouvoir résilier leur bail locatif pour ce motif.
- Pour ce qui est des politiques d'immigration, la durée de l'engagement d'un garant envers sa conjointe immigrante, alors parrainée, est passée de dix ans à trois ans. Aussi, en matière de violence conjugale, depuis 2002, à la suite de propositions faites par le Québec, une demande d'engagement est refusée si le garant a été, au cours des cinq dernières années, déclaré coupable de délit sexuel ou contre la personne. De plus, depuis le 16 octobre 2006, une demande d'engagement est également refusée si le garant a été déclaré coupable d'un délit sexuel ou contre la personne au Canada ou à l'étranger.
- En matière d'accès au pouvoir, plusieurs actions sont menées. Parmi celles-ci, signalons la création, en 1999, du programme *À égalité pour décider*, qui a permis de financer depuis lors 367 projets pour accroître la participation des femmes aux instances locales et régionales, et la déclaration gouvernementale d'avril 2006, selon laquelle les conseils d'administration des sociétés d'État devront être formés à parts égales de femmes et d'hommes d'ici cinq ans. Mentionnons enfin que, selon

l'article 21.7 de la Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions: «La conférence régionale des élus établit un plan quinquennal de développement définissant, dans une perspective de développement durable, les objectifs généraux et particuliers de développement de la région et en tenant compte en priorité de la participation à la vie démocratique de la région des jeunes et, selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes.»

1.3 LES CONSTATS ET LES CONSENSUS

Des inégalités persistantes

Au terme de dix ans de la précédente politique, le Secrétariat à la condition féminine a procédé, en 2003, à l'examen de l'évolution de la situation socioéconomique des femmes et des hommes. L'analyse a été mise à jour et enrichie de commentaires ou de recommandations recueillis pendant le processus de consultation qui a été mené en mars 2003 auprès de 86 organisations non gouvernementales. Le document qui en a résulté, intitulé *L'avenir des Québécoises: Les suites des consultations de mars 2003*, montre les inégalités persistantes ainsi que certaines réalités différenciées selon les sexes.

À ces constats se sont ajoutés ceux du Conseil du statut de la femme, dans son avis intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* paru en 2004, lequel avis explique les inégalités et les obstacles qui subsistent à plusieurs égards pour les femmes⁸.

Un des premiers facteurs concerne les conséquences toujours réelles de la maternité, de la monoparentalité et des responsabilités familiales qui peuvent se traduire notamment par des revenus inférieurs, des répercussions sur la santé et la qualité de vie en raison de difficultés à concilier le travail et la famille, un ralentissement de la carrière et de la participation citoyenne ainsi qu'une diminution du revenu à la retraite.

Sur le plan économique, les écarts entre les femmes et les hommes sont encore importants. Ils s'expliquent par des réalités des milieux de travail et des conditions salariales plus difficiles pour les femmes: travail atypique, temps partiel, salaire minimum, emplois moins bien rémunérés, iniquité salariale dans des emplois différents de ceux des hommes mais équivalents et prestations inférieures en cas de chômage, d'accident de travail, de maladie ou de retraite.

Par ailleurs, la violence sous toutes ses formes que subissent les femmes constitue un fléau social qui a des répercussions sur leur intégrité, leur sécurité et leur santé, mais également sur les écarts socioéconomiques entre les femmes et les hommes.

Enfin, les femmes ont fait des progrès importants au chapitre de leur participation aux instances de pouvoir, mais il reste beaucoup à faire pour atteindre la parité.

Des consensus

Les constats déjà établis ont été confirmés au cours de l'importante consultation tenue en commission parlementaire, entre janvier et septembre 2005, pour donner suite à l'avis du Conseil du statut de la femme. À cette occasion, 75 organismes ont été entendus et 107 mémoires analysés; ces chiffres démontrent l'importance de la question traitée. Le rapport de la Commission des affaires sociales a été adopté unanimement par les députés de tous les partis. De forts consensus se sont dégagés de cette consultation :

- » l'action gouvernementale au Québec a grandement contribué à favoriser une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités entre les femmes et les hommes, et une majorité des mémoires font un plaidoyer en faveur de la poursuite soutenue de l'action gouvernementale;
- » bien que l'égalité de droit des femmes et des hommes soit pratiquement accomplie, l'égalité de fait demeure toujours une cible à atteindre, les femmes étant encore discriminées en raison de leur sexe et n'ayant pas atteint l'égalité malgré les progrès sur le plan juridique;
- » pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes, la société québécoise a besoin d'une volonté politique clairement affirmée, de structures fortes, d'une société civile responsable et d'un plan d'action solide⁹.

1.4 LA VISION DE L'ÉGALITÉ

**L'IDÉAL D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SE MANIFESTE
PAR UNE ÉGALITÉ DES DROITS, DES RESPONSABILITÉS ET DES POSSIBILITÉS.**

Depuis quelques années, on conçoit l'égalité comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements¹⁰.

Le gouvernement endosse l'avis du Conseil du statut de la femme à l'égard de l'idéal d'égalité entre les femmes et les hommes, lequel suppose tant la correction des inégalités liées au sexe que l'élimination de toutes les discriminations sur cette base. Cet idéal se manifeste par une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités¹¹. Ce sont là les prémisses du développement des femmes et des hommes et de la liberté de choix¹².

Par ailleurs, l'atteinte de l'égalité nécessite que toutes les analyses ou actions soient fondées sur les valeurs que sont la démocratie, la justice, la liberté, la solidarité et la paix, autant de valeurs garantes d'une réelle liberté dans les choix et les actions individuelles et collectives.

La poursuite de l'égalité n'a pas pour objet de s'attaquer à tous les problèmes que peuvent connaître les femmes et les hommes; on vise plutôt à s'attaquer à ceux qui découlent d'inégalités ou de discriminations systémiques qui les désavantagent sur les plans économique, social, politique et juridique ou sur celui de la santé.

La vision de l'égalité est intimement liée à la notion de la discrimination systémique, qu'il convient de définir :

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 ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes¹³.

Lorsqu'on parle de discrimination systémique, on pense donc à une combinaison de facteurs qui agissent en synergie, se renforcent les uns les autres et ont pour effet de rendre la situation des femmes inégalitaire. Pensons aux conséquences que peuvent avoir la maternité et le temps consacré aux responsabilités familiales sur la progression de carrière et la situation économique des femmes, à la concentration des travailleuses dans des secteurs moins bien rémunérés dits traditionnellement féminins et à la participation inégale des femmes aux instances décisionnelles.

La stratégie utilisée pour réduire les inégalités sera incomplète si nous n'agissons pas en profondeur sur les institutions pour instaurer l'égalité dans les familles, les communautés et les milieux de travail.

Les défis à relever, encore nombreux, montrent la nécessité de se fixer des objectifs réalistes, à moyen et à long termes, sur un horizon de dix ans. La présente politique vient concrétiser la vision de l'égalité et elle guidera l'action des partenaires pour atteindre l'égalité.

2 La gouvernance

Pour que se poursuive la marche vers l'égalité de fait, le gouvernement se dote d'outils susceptibles de la faciliter et de bien ancrer cet objectif dans l'appareil de l'État. D'abord, en continuité avec les actions passées, il réaffirme le maintien des structures gouvernementales qui œuvrent pour l'égalité des sexes. Il retient trois approches pour agir le plus efficacement possible sur la discrimination et sur les diverses inégalités que vivent les femmes du Québec. Il s'engage à gouverner selon le principe voulant que l'égalité entre les femmes et les hommes fasse partie intégrante des politiques, des programmes et des autres projets gouvernementaux puisque leur adoption et leur mise en œuvre peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes. Il met en place un système de reddition de comptes et de suivi des engagements gouvernementaux à l'aide d'indicateurs.

De plus, pour que cette valeur devienne un enjeu pour toute la société, le gouvernement s'appuie sur un partenariat solide avec les institutions sociales pouvant influencer la marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement estime enfin tout aussi important de promouvoir des modèles en matière d'égalité et de maintenir sa participation sur la scène internationale afin d'y faire connaître son expertise et d'y exercer son leadership.

2.1 LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

POUR LA PREMIÈRE FOIS AU QUÉBEC, LE DOUBLE MANDAT EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE ET D'ÉGALITÉ EST CONSACRÉ DANS UNE LOI.

Le gouvernement s'est doté de structures organisationnelles souples et efficaces, aux niveaux national et régional, qui lui permettent de mieux connaître tant les réalités des femmes que celles des hommes et d'en tenir compte dans ses actions.

Comme le précise l'article 2 de la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine adoptée en juin 2006, la ministre a notamment pour mission de favoriser la contribution sociale, civique, économique et professionnelle des femmes au développement du Québec ainsi que de promouvoir les droits des femmes et l'égalité effective entre les femmes et les hommes. C'est la première fois au Québec que le double mandat en matière de condition féminine et d'égalité est consacré dans une loi.

Plus précisément, l'article 3.2 de la Loi confie à la ministre les responsabilités suivantes :

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.

Le gouvernement maintient les structures actuelles: le Secrétariat à la condition féminine, avec son mandat de soutien au développement des actions gouvernementales, et le Conseil du statut de la femme, avec son double mandat de conseil auprès de la ministre et de promotion et d'information auprès de la population¹⁴.

Au sein du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, le Secrétariat à la condition féminine continue à soutenir le développement et la cohérence des activités gouvernementales en fournissant l'expertise professionnelle nécessaire à l'exécution des mandats et à l'exercice des responsabilités du Ministère ainsi qu'en travaillant notamment avec des équipes ou des comités interministériels. De plus, il assure le suivi du plan d'action qui découle de la présente politique.

Le Secrétariat a aussi un rôle fondamental à jouer pour animer et soutenir le réseau qui regroupe les responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des ministères et des organismes gouvernementaux. Le Secrétariat assure la coordination et le suivi de la mise en œuvre de la politique ainsi que du plan d'action.

Par ailleurs, pour être adéquatement conseillé, de même que pour informer la population et les différents partenaires sociaux engagés dans la mise en œuvre de la politique et du plan d'action, il est essentiel que le gouvernement puisse compter sur un organisme de recherche, de promotion et d'information. Ainsi, le Conseil du statut de la femme a pour mandat de produire des études et des avis sur toute question concernant l'égalité et le respect des droits des femmes ainsi que d'informer la population sur ces mêmes questions. Enfin, il fait connaître les résultats de ses recherches au gouvernement, aux partenaires sociaux et à la population.

Par ailleurs, grâce à sa structure régionale, le Conseil suivra avec une attention particulière l'implantation de la politique en collaboration avec ses partenaires locaux et régionaux, notamment les conférences administratives régionales et les conférences régionales des élus, et il transmettra, le cas échéant, ses constatations ainsi que ses recommandations à la ministre.

2.2 LES APPROCHES

Le passage à une société vraiment égalitaire commande tant des mesures pour corriger les inégalités (approche spécifique) que des moyens de les prévenir (approche transversale). Comme ces démarches reposent sur les efforts conjugués et concertés de tous les partenaires, le gouvernement souhaite rallier ces derniers autour d'une vision commune de l'égalité entre les femmes et les hommes et les amener à s'engager en ce sens (approche sociétale).

Le recours aux trois approches pour atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes a reçu l'assentiment de plusieurs groupes entendus en commission parlementaire. Ainsi les parlementaires ont-ils retenu les positions majoritaires quant au recours simultané à ces trois approches afin que toutes les facettes des inégalités puissent être prises en compte¹⁵.

2.2.1 L'approche spécifique

L'approche spécifique au regard des femmes demeure essentielle étant donné la discrimination systémique et les inégalités persistantes. Elle 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.

L'approche spécifique consiste à mettre en œuvre des actions concrètes afin de corriger les inégalités. Elle permet de mieux connaître les situations d'inégalité que doivent affronter les femmes et de concevoir des actions efficaces pour les contrer¹⁶. Ces actions peuvent parfois prendre la forme d'actions « positives ». À titre d'exemple, mentionnons l'application de la Loi sur l'équité salariale, laquelle vise à corriger les iniquités salariales touchant les personnes qui occupent des emplois traditionnellement féminins évalués comme étant équivalents à des emplois occupés traditionnellement par des hommes¹⁷. On peut aussi penser au programme *À égalité pour décider*, dont l'objectif principal consiste à augmenter la représentation des femmes dans les postes de décision des instances locales et régionales partout au Québec.

2.2.2 L'approche transversale

L'approche transversale concerne l'ensemble de la fonction publique ainsi que les instances locales et régionales. Elle vise à ce que les organisations gouvernementales intègrent, dans leurs façons de faire et leurs décisions, la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle consiste à s'assurer que les lois, les politiques, les programmes et les services publics dans leur ensemble aillent dans le sens de l'égalité entre les femmes et les hommes ou n'y contreviennent pas¹⁸.

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 distincts sur l'un et l'autre sexe¹⁹.

Au Québec, l'approche transversale se traduit par l'analyse différenciée selon les sexes, laquelle est définie comme une approche de gestion qui vise à discerner, au cours de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'une intervention gouvernementale, les effets distincts que pourrait avoir cette intervention sur les femmes et sur les hommes compte tenu des conditions socioéconomiques qui les caractérisent²⁰.

L'analyse différenciée selon les sexes a pour but d'inscrire dans les pratiques gouvernementales une méthode qui s'adapte au travail courant et qui apporte un éclairage particulier sur les décisions prises ou à prendre puisqu'elle permet d'informer à l'avance les décideurs quant aux effets insoupçonnés et potentiellement porteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes²¹.

Les données ventilées selon le sexe constituent le matériau de base indispensable à la connaissance des réalités différenciées selon les sexes. Elles permettront aux ministères et aux organismes gouvernementaux ainsi qu'aux instances locales et régionales de connaître et d'analyser la situation différenciée des femmes et des hommes dans leur champ de compétence.

De septembre 1997 à décembre 2004, neuf projets d'analyse différenciée selon les sexes ont été conduits dans différents milieux de l'appareil gouvernemental. C'est ainsi que l'analyse menée au ministère des Transports a permis, par exemple, de mieux comprendre les modèles de mobilité des femmes et des hommes dans la grande région de Québec comme de constater que les femmes utilisaient davantage les transports en commun que les hommes pour leurs déplacements. Cette analyse a aussi révélé un accès inégal à l'automobile selon le sexe, ce qui a, par conséquent, un effet sur l'accès aux emplois, de plus en plus dispersés et décentralisés.

Après analyse des résultats de ces neuf projets, il est temps de passer à la deuxième phase, celle de l'intégration graduelle de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'appareil gouvernemental. Le gouvernement donne donc suite à la recommandation de la Commission des affaires sociales et souhaite que l'ADS soit implantée dans les pratiques gouvernementales et soit appliquée à des projets porteurs.

2.2.3 L'approche sociétale

Si l'État a un rôle primordial à jouer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il ne peut toutefois porter ce projet tout seul. Par l'approche sociétale, l'État recherche la mobilisation des différents acteurs sociaux pour atteindre l'égalité de fait. Cette troisième approche suppose que la société civile est à la fois partie prenante et fortement intéressée par l'atteinte de cet objectif. Elle vise la modification des rapports sociaux entre les femmes et les hommes ainsi que l'instauration d'une culture de l'égalité dans les institutions.

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.

Certains de ces acteurs comptent déjà parmi les partenaires du gouvernement au chapitre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais pour aller plus loin, les partenaires actuels ou potentiels doivent s'engager davantage au regard de leur responsabilité sociale et être encouragés à participer à des exercices de réflexion et de définition des problèmes d'égalité, à l'établissement de diagnostics et à la recherche de solutions.

Les femmes et les hommes, à titre individuel ou regroupés au sein de différents mouvements, ont également un rôle primordial à jouer. Pour accélérer le progrès vers l'égalité de fait, l'État soutiendra et encouragera la responsabilisation et la participation des hommes à la construction de l'égalité. L'approche sociétale est, par exemple, tout indiquée en matière de conciliation travail-famille, une question qui touche particulièrement les hommes en tant que pères, conjoints, aidants, patrons, travailleurs et citoyens.

C'est ce qui a amené le gouvernement à inclure, dans le Régime québécois d'assurance parentale, cinq semaines de prestations parentales réservées exclusivement aux pères.

Les trois approches mentionnées sous-tendent par ailleurs que le milieu de la recherche sociale adhère lui aussi à l'objectif d'égalité. L'étude des rapports sociaux de sexe et des réalités particulières aux femmes a donné lieu à une production d'une grande richesse dans la recherche scientifique multidisciplinaire qui s'est développée depuis trente ans dans le monde en général et au Québec en particulier²².

L'expertise des chaires d'études universitaires, des groupes de recherche féministes et des organismes publics québécois voués à la condition féminine doit continuer à se développer, entre autres par l'acquisition de nouvelles compétences.

En matière d'égalité des sexes, chaque État doit trouver une démarche adaptée aux caractéristiques de sa propre société, que ce soit sur le plan des systèmes politique, juridique ou institutionnel, sur celui de l'organisation et des conditions de travail, sur celui de la culture ou, d'une façon plus large, sur le plan des valeurs et des schèmes sociaux.

Le Québec s'intéresse aux recherches effectuées sur le sujet par des organisations internationales, par exemple le Conseil de l'Europe et l'Organisation des Nations Unies, ou encore aux expériences d'autres sociétés avec lesquelles il a certaines affinités. Il est cependant essentiel qu'il adapte ces études à ses propres réalités.

2.3 LA REDDITION DE COMPTES ET LE SUIVI DE L'ÉVOLUTION DE L'ÉGALITÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

En cohérence avec la Loi sur l'administration publique, qui instaure la gestion axée sur les résultats, et avec la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, qui confie à la ministre la responsabilité de veiller à la progression effective de l'égalité, il s'avère essentiel que la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes soit assortie des moyens nécessaires pour assurer l'efficacité de sa mise en œuvre et sa contribution à l'atteinte des objectifs fixés. Il est tout aussi important qu'au cours de la décennie couvrant son implantation, il soit possible de suivre l'évolution de la progression de l'égalité afin de mesurer les améliorations perceptibles et, le cas échéant, les embûches qui freinent cette progression.

Aussi, afin d'assurer le suivi des mesures prévues par les ministères et les organismes dans le plan d'action rattaché à la présente politique, un système de reddition de comptes sera instauré. Les ministères et les organismes seront invités à assortir à chacune des actions dont ils sont responsables des indicateurs permettant de mesurer l'avancement de leurs engagements. Ils seront aussi conviés à consigner dans leur rapport annuel de gestion les efforts accomplis en vue d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés. Le Secrétariat à la condition féminine aura la responsabilité de former un comité de suivi qui accompagnera les ministères et les organismes dans leur fonction de reddition de comptes. Il consignera l'ensemble des différents indicateurs définis par les ministères et les organismes en un tableau de bord qui permettra de suivre la progression globale des réalisations envisagées.

Au terme du plan d'action triennal, le Secrétariat aura pour mandat de produire un bilan et une analyse des activités entreprises à l'aide des indicateurs retenus et des informations diverses qu'il aura colligées auprès des ministères et des organismes responsables des mesures. Il pourra aussi faire état des initiatives qui auront été prises pour agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs d'intervention des ministères ou rendre compte de leur participation à la gouvernance en matière d'égalité dans des domaines comme l'analyse différenciée selon les sexes, ou encore de leurs efforts dans la mobilisation de différents acteurs sociaux.

Enfin, la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes est une question sociale et politique de première importance qui mérite d'être examinée périodiquement par les personnes élues. À l'heure actuelle, aucun des mécanismes existants ne permet de le faire, sauf de façon ponctuelle ou sur des sujets circonscrits. Or, les parlementaires des différentes allégeances politiques, qui sont aussi responsables du contrôle du gouvernement, du suivi de l'application des lois et de la répercussion des choix politiques sur l'évolution de grands enjeux sociaux, constituent un forum tout indiqué pour entendre diverses représentations sur la gouvernance de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En conformité avec la recommandation de la Commission des affaires sociales, le gouvernement prend donc l'engagement de déposer tous les trois ans, à l'Assemblée nationale, un document sur l'évolution de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le bilan des trois ans d'action du gouvernement pourra y figurer, comme pourront aussi y être consignées les observations sur l'évolution des résultats obtenus à partir de certains indicateurs globaux relatifs à l'égalité entre les sexes. La commission compétente de l'Assemblée nationale pourra se saisir de ce document, en faire l'étude et examiner toute autre question pertinente. Selon le cas, elle pourra procéder à des consultations publiques afin d'éclairer ses réflexions et y inviter les intervenants gouvernementaux, les institutions ou les partenaires sociaux qui contribuent ou pourraient contribuer à la progression effective de l'égalité.

2.4 LE PARTENARIAT

L'État est un acteur de premier plan en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans de nombreux domaines, des lois ont été modifiées ou adoptées, des programmes, des projets ou des plans d'action permettant de s'attaquer aux discriminations systémiques et aux inégalités vécues par les femmes ont été mis en œuvre. Au cours des dernières décennies, de multiples efforts ont été consentis pour recueillir des données et agir sur les causes de l'inégalité entre les sexes à tel point que, au sein du Canada comme à l'étranger, la réputation du Québec s'affiche comme l'une des meilleures au monde. Cette tradition d'exemplarité doit se poursuivre et continuer à s'incarner dans des projets concrets susceptibles de faire évoluer la situation des femmes et des hommes vers une réelle égalité de fait.

Toutefois, l'égalité entre les femmes et les hommes est aussi une responsabilité individuelle et celle de plusieurs institutions ou partenaires de la société civile occupant des sphères d'influence. On pense d'abord ici aux mandataires publics, régionaux ou locaux, principalement aux conférences régionales des élus, aux municipalités régionales de comté, aux municipalités, aux centres locaux de développement, aux

commissions scolaires, aux agences de la santé et des services sociaux ainsi qu'aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Il s'agit là d'organisations à qui le gouvernement a délégué des pouvoirs et dont les décisions affectent les conditions de vie des femmes et des hommes.

Les entreprises, les syndicats, les organisations communautaires, les milieux de l'éducation et de la santé, les médias, les partis politiques sont autant d'intervenants qui contribuent à l'égalité de fait. Ils sont des acteurs de premier plan dans la mise en œuvre de mesures visant l'égalité des sexes. Au cours des dernières années et des dernières décennies, des groupes de femmes et des institutions comme des villes, des conférences régionales des élus, des syndicats ou des entreprises ont d'ailleurs mené des actions et collaboré aux divers projets publics à cet effet.

Chaque organisation a un rôle précis à jouer, des connaissances à transmettre, des influences particulières à exercer et, surtout, des gestes à faire en ce qui concerne tant la promotion que la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, inspiré par l'approche sociétale qu'il préconise, le gouvernement souhaite que ces différents acteurs entreprennent des actions au sein de leur organisation. De la même façon, au Québec, dans des domaines comme les actions régionales ou l'emploi, les intervenants devront se concerter pour agir et donner une cohérence à leurs actions dans le milieu. Il est essentiel de créer des lieux de partage d'expériences et de bonnes pratiques mais aussi de concertation et de prise d'engagements.

Des gestes mériteront d'être soulignés publiquement et le gouvernement souhaite les mettre en lumière afin que la préoccupation de l'égalité soit présente et manifeste. Seule une participation réellement engagée de toutes et de tous peut garantir le développement d'une véritable culture de l'égalité.

2.5 LE RAYONNEMENT DU QUÉBEC SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

Le Québec est reconnu comme l'un des chefs de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène internationale. D'ailleurs, toutes les actions mises en œuvre au Québec au nom de l'égalité s'inspirent et continueront à s'inspirer des engagements internationaux du Québec relatifs à deux textes fondamentaux : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et le programme d'action de Beijing, qui est issu de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (1995).

Que ce soit sur le plan bilatéral ou multilatéral, il importe de promouvoir l'expertise du gouvernement du Québec comme de consolider son leadership en matière de droits et d'égalité entre les femmes et les hommes. En faisant reconnaître à l'étranger ses compétences et ses responsabilités, le Québec augmente sa capacité d'action et d'influence en même temps qu'il favorise la prise en compte de ses intérêts sur la scène internationale dans ce domaine.

L'activité des différentes organisations internationales, comme l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation internationale de la Francophonie et le Conseil de l'Europe, fournit des indications sur les questions qui soulèveront de nouveaux débats en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au cours des prochaines années.

Le gouvernement du Québec souhaite aussi maintenir une vision d'ensemble des thèmes prioritaires discutés au niveau international et connaître les tendances qui se dessinent afin d'orienter son action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

3 Les orientations

Afin d'en arriver à la formulation de mesures précises, la politique propose les six grandes orientations suivantes :

- 1. Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires.**
- 2. Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes.**
- 3. Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.**
- 4. Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes.**
- 5. Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie.**
- 6. Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles.**

La première orientation s'attarde aux stéréotypes sexuels et sexistes qui ont toujours cours. Elle montre qu'il est nécessaire de promouvoir des modèles et des comportements égalitaires puisque ces stéréotypes constituent des révélateurs des modèles culturels qui freinent l'atteinte de l'égalité de fait. Les deuxième et troisième orientations sont axées sur certaines conditions de vie ou de travail inégalitaires. On y traite des écarts économiques entre les femmes et les hommes ainsi que de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. La quatrième orientation concerne les approches en santé ainsi que la santé et la sécurité du travail, lesquelles doivent tenir compte des spécificités des femmes. La cinquième orientation porte sur le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie, autant de dimensions fondamentales de la vie en société qu'il importe d'influencer dans la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette orientation traite, notamment, de la nécessité de contrer la violence faite aux femmes. Enfin, la sixième orientation porte sur l'exercice du pouvoir. La participation des femmes et des hommes aux diverses instances ainsi que la présence des unes et des autres dans les lieux de débat et de décision sont essentielles à la détermination des conditions de vie de nos collectivités. Comme gouvernement, nous souhaitons que les femmes aient leur place et que leurs besoins comme leurs préoccupations soient pris en compte par les instances décisionnelles.

3.1 POUR LA PROMOTION DE MODÈLES ET DE COMPORTEMENTS ÉGALITAIRES

Le contexte

La division sexuelle que renforcent les stéréotypes sexuels et sexistes a des incidences sur l'apprentissage des rôles sociaux, sur les valeurs ainsi que sur les comportements des personnes des deux sexes. Elle peut restreindre l'éventail des choix ou des possibilités sur les plans de la formation, de l'emploi, de l'avancement professionnel et du revenu, limitant ainsi, pour les femmes surtout, les possibilités d'atteindre l'autonomie économique et, pour les hommes, leur investissement dans la sphère privée. Comme ils sont présents aussi dans les institutions, ces stéréotypes ont des conséquences sur l'offre de service et la réponse aux besoins exprimés.

Parce qu'ils influencent la vision qu'on a des femmes et des hommes, les stéréotypes ont aussi des effets sur l'intégrité physique et psychologique, sur l'exploitation sexuelle et la violence ainsi que sur le partage du pouvoir.

La promotion et l'éducation au regard des modèles et des comportements égalitaires représentent une solution à la division stéréotypée des rôles entre les femmes et les hommes. Cette solution doit être prise en charge par l'État et la société civile afin d'assurer l'établissement de l'égalité de fait, notamment par l'élimination des biais sexistes dans les institutions ou dans les rapports privés, et de concourir ainsi au développement d'une société plus respectueuse des choix de vie des individus.

C'est d'ailleurs dans cette optique que le gouvernement du Québec a adhéré à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de l'Organisation des Nations Unies. Par cette convention, les gouvernements s'engagent à prendre les mesures appropriées pour modifier les schémas comme les modèles de comportement socioculturels des femmes et des hommes fondés sur des préjugés ou des stéréotypes, dont l'idée que l'un des sexes est supérieur ou inférieur à l'autre.

Les objectifs

Le gouvernement entend donc promouvoir des modèles et des comportements égalitaires en poursuivant prioritairement les quatre objectifs suivants :

- » favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes;
- » soutenir l'apprentissage et l'exercice égalitaire du rôle parental;
- » inciter les médias, les entreprises culturelles ainsi que les milieux du sport et des loisirs à promouvoir des rôles et des comportements non sexistes;
- » soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte de diversité croissante sur les plans culturel et religieux.

3.1.1 Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes

L'apprentissage des rôles dans la famille, dans les services de garde et à l'école doit être empreint des valeurs d'égalité et de respect des différences tout au long du parcours éducatif des jeunes. Dès leur plus jeune âge, les enfants tirent avantage d'une sensibilisation à ces principes et de l'expérience de rapports égalitaires entre les sexes. À cet égard, les services de garde et les milieux scolaires jouent un rôle prépondérant dans la transmission des connaissances, des habiletés et des attitudes. Ils aident les filles et les garçons à se forger une identité, à développer leur vision du monde ainsi qu'à se faire une idée de la place qu'ils occupent et aimeraient occuper plus tard dans la société.

Si les filles et les femmes se sont graduellement libérées des contraintes liées à leur sexe et accèdent dorénavant à une diversité de perspectives sociales et professionnelles, le processus est cependant loin d'être terminé. Par ailleurs, les garçons profiteraient aussi d'un assouplissement des stéréotypes liés à la masculinité, ce qui élargirait leurs possibilités et pourrait indirectement produire des effets bénéfiques

sur le plan de la santé physique et mentale et sur le plan de l'éducation. On sait par exemple que plus l'adhésion aux stéréotypes est grande, moins les résultats scolaires sont bons²³.

Actuellement, plusieurs spécialistes s'intéressent au nouveau phénomène social de la sexualisation de l'espace public, qui n'est pas sans conséquence sur la sexualité des jeunes. Les manifestations de cette sexualisation se multiplient, d'où l'importance d'améliorer nos connaissances relatives à ses causes, à ses conséquences – notamment sur la santé et le bien-être – ainsi qu'aux valeurs qu'elle véhicule. Ce phénomène ne touche pas que les filles et les femmes; les garçons et les hommes sont également concernés de façon différenciée par la question. Par conséquent, il importe que les jeunes soient outillés pour être en mesure d'adopter une position critique face aux modèles de sexualité qui leur sont proposés et qu'ils soient encouragés à vivre une saine sexualité.

L'éducation sexuelle doit par ailleurs prendre la place qu'elle mérite et être structurée de manière à amener tant les filles que les garçons à établir des relations de couple égalitaires et à développer leur sens critique par rapport aux modèles de rôles sexuels qui leur sont présentés. Les actions, à cet égard, sont essentielles et ont une influence capitale pour éliminer toute conception stéréotypée des rôles féminins et masculins.

Il importe de travailler de concert avec les services de garde et les milieux scolaires pour éliminer les stéréotypes sexistes et favoriser la progression vers l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, pour mieux adapter les interventions auprès des jeunes, il est essentiel de bien comprendre leur vision de l'égalité et leurs préoccupations sur cette question.

3.1.2 Soutenir l'apprentissage et l'exercice égalitaire du rôle parental

Depuis 1977, le Code civil du Québec prévoit que les père et mère exercent ensemble l'autorité parentale²⁴. Par ailleurs, la division sociale des rôles des femmes et des hommes quant aux responsabilités familiales est encore très présente au sein de nombreuses familles, les mères se chargeant encore en grande majorité des soins aux enfants. Toutefois, de plus en plus de pères, surtout parmi les plus jeunes, s'impliquent dans l'éducation de leurs enfants et passent davantage de temps avec eux dans des activités de socialisation.

En offrant aux pères des prestations de paternité non transférables à la mère dans le Régime québécois d'assurance parentale, le gouvernement contribue à l'atténuation de la division sociale dans la prise en charge des responsabilités à l'égard de leurs enfants et envoie le signal clair à la société qu'il faut que les femmes et les hommes puissent assumer leurs différents rôles.

Dans les cas de rupture, selon une enquête récente, la plupart des enfants habitent avec leur mère et cette décision est presque toujours prise d'un commun accord par les deux parents et entérinée par le tribunal²⁵.

La répartition de la garde des enfants entre les parents est toutefois en pleine évolution: la garde exclusive attribuée à la mère diminue progressivement au profit d'une garde partagée entre le père et la mère²⁶. Selon l'Institut de la statistique du Québec, dans les cas de divorce²⁷, le pourcentage d'enfants confiés en garde partagée (ou conjointe, selon les formulaires) a plus que doublé entre 1995 et 2003²⁸, passant de 11,1 % à 28,6%, alors qu'il était de seulement 7,3% en 1990.

Lorsque les conditions le permettent, il faut faciliter l'exercice égalitaire du rôle parental à la suite de ruptures, d'autant plus que celles-ci surviennent de plus en plus tôt dans la vie des enfants. Il ne faut toutefois pas viser un recours systématique à la garde partagée, car il existe des cas où il n'est pas de l'intérêt de l'enfant de vivre ce type de garde ainsi que des situations où la sécurité et le développement d'un enfant peuvent être compromis.

Par ailleurs, la réalité particulière des familles recomposées, un type de famille en croissance, place les femmes et les hommes dans des doubles rôles à titre de parent et de beau-parent, doubles rôles dont les modèles, les aspects sociaux et les pratiques sont encore peu traités dans la documentation scientifique.

Dans un contexte marqué par la diversification des situations et des compositions familiales, il importe de valoriser davantage le rôle de parent sous toutes ses formes, de promouvoir l'engagement paternel ainsi que de soutenir les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs obligations parentales.

3.1.3 Inciter les médias, les entreprises culturelles ainsi que les milieux du sport et des loisirs à promouvoir des rôles et des comportements non sexistes

Le rôle des médias est d'informer le public, d'émettre des opinions sur la conduite des affaires publiques, de refléter ce que la société considère comme digne d'intérêt public et aussi de divertir. Les médias jouent un rôle dans l'établissement et la perpétuation de certaines valeurs ou normes. Tant les médias que les technologies de l'information et des communications, dont Internet, ont une influence directe sur la construction de l'identité des jeunes, de même que sur la perception que ceux-ci ont de leurs rôles sociaux, et ils occupent une place centrale dans la vie des jeunes. On constate malheureusement que plusieurs images et discours véhiculés par les médias sont encore stéréotypés et contribuent non seulement à alimenter les préjugés et les inégalités, mais aussi à mettre en évidence différentes formes de violence.

La publicité représente encore trop souvent les femmes comme des objets sexuels ou transmet aux jeunes des normes de beauté bien souvent irréalistes. En effet, les images négatives ou stéréotypées véhiculées par les médias et la publicité tendent à enfermer les femmes et les hommes dans des rapports et des rôles restreints qui ne reflètent pas les multiples facettes de leurs contributions à la société.

Le monde de la culture, qu'il s'agisse des arts de la scène ou des entreprises culturelles, constitue également une source importante de transmission de valeurs, et cela est particulièrement vrai dans

les cas de l'industrie du disque, du cinéma, de la télévision et des jeux informatiques, qui attirent plus particulièrement les jeunes. Or, certaines productions véhiculent encore aujourd'hui un message de domination des hommes sur les femmes.

Les activités physiques et sportives, à l'instar de toutes les pratiques sociales relevant de l'éducation et de la culture, constituent des occasions de construire son identité sexuelle, notamment en raison du rapport au corps qui s'y joue. La distribution des femmes et des hommes dans le sport, les pratiques choisies par les unes et les autres, les postes de responsabilité ou d'encadrement reflètent davantage que dans d'autres milieux une division sexuée de la société.

Le gouvernement souhaite que les milieux de la culture, des médias, des loisirs et des sports participent à la lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes ainsi qu'à la promotion de modèles et de comportements égalitaires.

3.1.4 Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte de diversité croissante sur les plans culturel et religieux

Le Québec est une société démocratique, d'expression française, pluraliste. Le Québec doit s'assurer de promouvoir auprès des personnes immigrantes d'arrivée récente, mais aussi de l'ensemble des Québécoises et des Québécois, les valeurs qui soutiennent la cohésion au sein de la société, notamment celles qui sont énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, telles que le droit à l'égalité, l'interdiction de la discrimination sous toutes ses formes ainsi que les droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux.

Dans le contexte de la diversité croissante sur les plans culturel et religieux et d'un certain regain de la ferveur religieuse, on assiste à la multiplication des manifestations de valeurs ou pratiques religieuses dans l'espace public, dont quelques-unes peuvent être source de frictions avec l'exercice des droits des femmes.

Par conséquent, de façon particulière, les valeurs et les principes suivants doivent être réaffirmés :

- » l'État est laïc et la séparation des sphères politique et religieuse est une valeur fondamentale de la société québécoise;
- » les femmes et les hommes sont égaux, ils ont les mêmes responsabilités et jouissent des mêmes droits, tant dans les affaires publiques que dans la vie privée;
- » la société québécoise favorise la résolution des conflits par la négociation;
- » les droits fondamentaux et les libertés que la charte québécoise des droits et libertés de la personne reconnaît aux Québécoises et aux Québécois, qu'ils soient natifs du Québec ou nés à l'étranger, s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyennes et citoyens du Québec.

Par ailleurs, l'accroissement de la diversité culturelle et religieuse fait en sorte que les perceptions à l'égard des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes peuvent être altérées. Il convient de calmer les craintes et d'éviter la montée de l'incompréhension ainsi que la polarisation des positions entre différents groupes au sein de la société québécoise.

Il est essentiel de créer des lieux de dialogue, de s'appuyer sur des valeurs d'écoute et de prise en charge – facteur d'autonomie et d'égalité des droits – et d'élargir les réseaux de solidarité existants.

Enfin, à l'occasion, certaines pratiques culturelles ou religieuses font l'objet de demandes d'accommodement auprès d'institutions publiques. Quelques-unes ont d'ailleurs été fort médiatisées au cours des dernières années. Or, prévient la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les accommodements raisonnables, accordés sur une base individuelle pour faire face à un problème ponctuel, ne permettent pas toujours de bien prendre en compte l'égalité entre les sexes. D'ailleurs, dès 1997, le Conseil du statut de la femme soulignait la nécessité de fournir des balises aux institutions publiques afin que la prise en compte des demandes culturelles et religieuses se fasse dans le respect des droits des femmes.

Dans le contexte d'un pluralisme culturel et religieux croissant, le gouvernement entend s'assurer que la réponse des institutions publiques, notamment sous la forme d'accommodements raisonnables aménagés au nom de cette diversité, garantisse les droits des femmes et l'égalité des sexes. Pour ce faire, il est essentiel que les organisations compétentes conçoivent des outils permettant aux institutions et aux personnes qui les fréquentent une compréhension réciproque de leurs droits et de leurs responsabilités.

3.2 VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

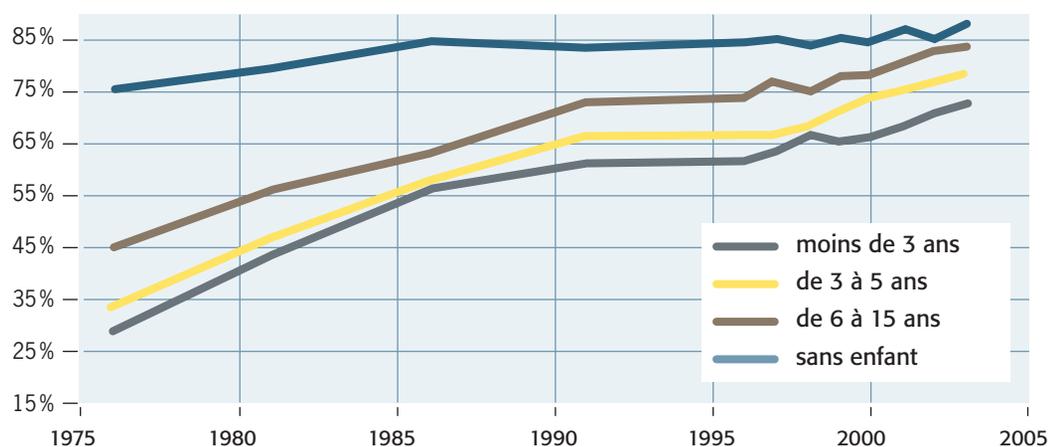
Le contexte

Le taux d'activité des femmes sur le marché du travail

Depuis quarante ans, plusieurs lois et mesures adoptées au Québec ont permis la démocratisation de l'éducation et favorisé l'amélioration du statut des travailleuses et des travailleurs. Plus particulièrement, elles ont permis aux femmes d'être de plus en plus scolarisées et d'accroître leur présence sur le marché du travail ainsi que leur revenu.

Le taux d'activité sur le marché du travail des femmes ayant des enfants à charge augmente continuellement depuis les années 1970. À partir de 1998, année qui marque l'instauration des places à contribution réduite dans les services de garde ainsi que la maternelle à temps plein pour les enfants de 5 ans, on remarque une accélération du taux de participation au marché du travail des mères ayant des enfants de 5 ans ou moins. Les mesures adoptées ont donc eu un effet important et statistiquement significatif sur le taux d'activité des femmes²⁹.

Figure 1 : Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans, selon la présence ou non d'enfants et, s'il y a lieu, selon l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976-2003



Source : MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *Un portrait statistique des familles au Québec*, édition 2005, tableau 4.2, p. 243.

Chez les plus jeunes, en 2005, le taux d'activité³⁰ des femmes est équivalent à celui des hommes. Les femmes de 45 ans ou plus sont plus actives qu'elles ne l'étaient auparavant. Par ailleurs, les femmes de 25 à 44 ans ayant des enfants de moins de 16 ans sont sans cesse plus nombreuses à occuper un emploi rémunéré. Pour cette catégorie d'âge, il s'agit du groupe de femmes qui a connu la plus forte hausse de son taux d'activité dans les treize dernières années³¹.

Précarité de l'emploi et pauvreté

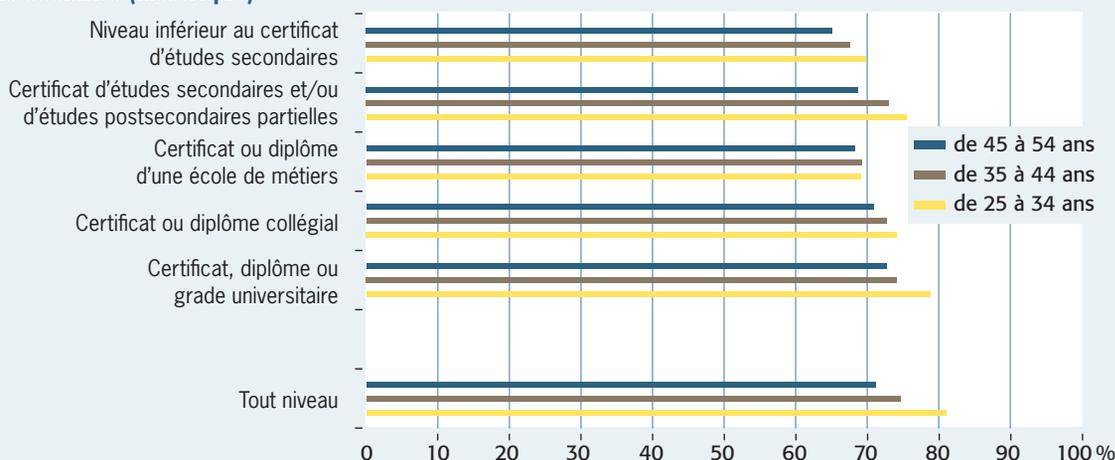
Malgré les progrès réalisés, la majeure partie de la population féminine se retrouve encore dans un nombre restreint de professions et de métiers moins bien rémunérés où elle représente la plus grande partie de l'effectif. De plus, les champs de compétence dans lesquels les femmes sont majoritaires, notamment le secteur des services, demeurent souvent moins valorisés sur le plan de la rémunération que ceux des secteurs d'activité où la main-d'œuvre est en majorité masculine.

De plus, les femmes de tous les âges sont plus nombreuses à travailler à temps partiel au cours de leur vie, alors que cette particularité concerne surtout les jeunes hommes. Enfin, leur semaine de travail est plus courte et elles travaillent, en moyenne, moins de semaines par année.

À un niveau de scolarité comparable, pour un travail similaire ou équivalent et à régime de travail égal (temps plein ou temps partiel), le revenu moyen d'emploi des femmes, dans les générations plus jeunes comme dans les plus âgées, demeure inférieur à celui des hommes.

Figure 2 : Revenu moyen d'emploi des femmes en pourcentage de celui des hommes pour les personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année, selon l'âge, Québec, 2000

Plus haut niveau atteint de scolarité (historique)



Source : Compilation effectuée par le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine à partir des données de Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001, catalogue n° 97F0019XCB2001002, site Internet.

Enfin, on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à vivre dans des conditions de précarité et de pauvreté. Ce risque est plus élevé pour certains groupes de femmes, notamment les responsables d'une famille monoparentale, les femmes seules et âgées, les femmes autochtones, les femmes handicapées, celles qui appartiennent à une minorité visible, les femmes immigrantes d'arrivée récente, les travailleuses moins instruites ou les salariées des secteurs manufacturiers frappés par les restructurations économiques. Ainsi, pour atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes, cinq grands objectifs sont retenus :

- » favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire;
- » soutenir de façon particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes;
- » poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect;
- » soutenir l'entrepreneuriat des femmes;
- » améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie.

Les objectifs

3.2.1 Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire

La diversification des choix de formation

La diversification des choix de formation des femmes présente un défi de taille. La quasi-absence des hommes dans certains secteurs en présente un autre. Le poids des traditions, la persistance des stéréotypes sexuels et sexistes, l'appartenance sociale, la culture des milieux de travail, les conditions d'études et de travail ainsi que la représentation que les femmes et les hommes se font du domaine de carrière envisagé sont autant de facteurs qui influencent encore les choix de formation³².

Malgré l'introduction importante de l'informatisation et de la robotique, qui réduit de façon significative le recours à la force physique dans l'industrie, les étudiantes hésitent toujours à choisir des domaines traditionnellement masculins, que ce soit dans le cadre d'une formation professionnelle ou technique³³.

Toutefois, les femmes continuent leur progression dans certaines disciplines des niveaux collégial et universitaire traditionnellement occupées par les hommes – particulièrement en médecine, en droit et en administration –, mais certains secteurs demeurent majoritairement masculins, comme celui des sciences appliquées, et tout particulièrement certains programmes : fabrication mécanique, électronique, informatique, génie et physique³⁴. Les femmes demeurent majoritaires dans les domaines comme les services de santé et les services sociaux³⁵. Cette lente diversification des choix de formation se reflète également dans les différents ordres professionnels.

Les domaines des sciences naturelles et appliquées offrent d'intéressantes possibilités d'embauche et des emplois rémunérateurs. C'est pourquoi, même si la sous-représentation des femmes dans les sciences et les technologies n'est pas nouvelle, l'examen de cette problématique, au cours des années, montre que des efforts continus sont indispensables pour encourager et soutenir leur présence dans ces secteurs d'activité économique.

Le gouvernement investit beaucoup d'efforts afin de s'assurer que les métiers non traditionnels soient accessibles aux femmes et qu'elles aient l'information leur permettant de faire les bons choix de carrière. Cependant, malgré les mesures mises en place par Emploi-Québec, force est de constater qu'il reste beaucoup de travail à faire.

La promotion des métiers non traditionnels et d'avenir auprès des femmes reste encore un moyen efficace pour amener celles-ci à choisir des métiers ou des professions qui leur garantissent souvent de meilleures conditions de travail. La sensibilisation des employeurs aux difficultés vécues par les femmes dans des milieux traditionnellement réservés aux hommes exige des efforts supplémentaires pour faciliter leur maintien en emploi.

À titre d'exemple, le concours *Chapeau, les filles!*, avec son volet *Excelle Science*, est une mesure qui vise précisément à encourager la présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

De même, il est essentiel que les hommes soient davantage présents dans certains secteurs d'activité tels que l'éducation à l'enfance, l'enseignement primaire, les soins et les services aux personnes. On brisera ainsi la division des rôles sociaux tout en offrant aux jeunes garçons de nouveaux modèles masculins, ce qui ne pourrait qu'être bénéfique à la société. En somme, il importe d'encourager les femmes et les hommes à choisir des domaines d'activité où ils sont encore peu représentés.

La persévérance et la réussite scolaire

Les femmes se sont rattrapées de façon remarquable en éducation, c'est l'une des transformations majeures à s'être produite au cours des trois dernières décennies. Ce progrès sur le plan de la scolarisation est porteur d'une amélioration de la qualité de vie des femmes³⁶.

Les taux de probabilité que 100 Québécoises ou Québécois obtiennent un diplôme dans un ordre d'enseignement donné³⁷ se révèlent plus élevés pour les femmes que pour les hommes au secondaire, au collégial et au baccalauréat. Cependant, la situation diffère aux 2^e et 3^e cycles universitaires, où les taux sont sensiblement les mêmes.

En 2004-2005, les taux étaient :

- » de 92,2% au secondaire pour les femmes, comparativement à 78,9% pour les hommes;
- » de 59,2% au collégial pour les femmes, incluant tous les types de diplômes, comparativement à 36,9% pour les hommes;
- » de 36,5% au baccalauréat pour les femmes, comparativement à 22,3% pour les hommes;
- » de 8,8% à la maîtrise pour les femmes, comparativement à 9% pour les hommes;
- » de 1% au doctorat pour les femmes, comparativement à 1,3% pour les hommes.

Depuis le début des années 1980, le décrochage scolaire est à la baisse, mais il demeure toutefois un phénomène préoccupant. Les données statistiques indiquent que les garçons sont davantage touchés que les filles par ce phénomène. En 2004, le taux de décrochage des filles de 17 ans était de 8%, comparativement à 14% pour les garçons du même âge³⁸.

Les causes du décrochage scolaire sont différentes selon le sexe. Bien que les filles et les garçons prétextent l'insuccès scolaire et le manque d'intérêt pour décrocher de l'école, les filles invoquent également la grossesse et des raisons d'ordre familial pour justifier l'abandon de leurs études, alors que

les garçons disent préférer le travail aux études. Des recherches indiquent que les problèmes scolaires chez les garçons seraient davantage liés à l'origine sociale, géographique, ethnique ou culturelle³⁹.

Le décrochage scolaire a des répercussions sur l'insertion en emploi et la capacité d'assurer sa sécurité économique. Les conséquences du décrochage scolaire sont associées à une dépendance économique accrue, à la précarité, à de plus faibles revenus, à des problèmes de productivité individuelle, à des emplois sous-qualifiés et à la difficulté du milieu du travail à trouver une main-d'œuvre qualifiée, à un moins bon climat de vie familiale ainsi qu'à un degré moins élevé d'estime personnelle⁴⁰.

La situation est plus marquée pour les femmes sans diplôme d'études secondaires. En 2005, la rémunération horaire de ces femmes se situe à 11,36 \$, comparativement à 15,01 \$ pour les hommes⁴¹, et leur taux d'emploi est de 23,6 %, comparativement à 42,4 % pour les hommes⁴².

D'autres études soulignent que la maternité à l'adolescence réduit les chances de poursuivre des études et de trouver un emploi. En outre, les mères adolescentes et les jeunes mères risquent davantage de devenir responsables d'une famille monoparentale et de connaître une situation de pauvreté. Dans les communautés des Premières Nations, 50 % des femmes ayant des enfants n'ont pas terminé leurs études secondaires⁴³.

L'éventail des services gouvernementaux offerts aux mères étudiantes s'est élargi depuis quelques années, notamment au chapitre de l'aide financière aux études. Toutefois, plusieurs obstacles peuvent mettre en péril la poursuite des études : le manque de places dans les services de garde situés à proximité des établissements d'enseignement, la rigidité des horaires des services de garde, le peu de mesures de soutien à la maternité dans certains établissements, la non-flexibilité des horaires de cours ou d'examen qui gêne la conciliation entre maternité et études.

La diplomation constitue à la fois un enjeu individuel pour améliorer sa situation économique et un enjeu collectif pour le développement de la société québécoise. Il importe que les jeunes, filles et garçons, puissent avoir accès à une formation adaptée à leurs besoins qui leur permette de persévérer jusqu'à l'obtention d'un diplôme, et ce, à tous les ordres d'enseignement.

TABLEAU 1 : Taux d'emploi (%) des 15 ans ou plus, selon le niveau d'études, Québec, 2005

Niveau d'études	Hommes	Femmes
Sans diplôme et tous les niveaux d'études	65,0	55,5
Sans diplôme d'études secondaires	42,4	23,6
Diplôme d'études secondaires	71,9	58,4
Études postsecondaires	72,5	67,4
Diplôme universitaire	76,1	75,5

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 2, n° 1, chapitre 3, tableau 3.44, p. 118.

3.2.2 Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes

L'intégration en emploi

Plusieurs Québécoises et Québécois éprouvent des difficultés d'intégration ou de réinsertion en emploi, difficultés qui peuvent résulter de l'interaction de nombreux facteurs individuels, socioéconomiques et culturels. Rappelons que des écarts de participation au marché du travail perdurent entre les femmes et les hommes mais, plus fondamentalement, le statut de beaucoup de femmes en emploi s'avère précaire. La mondialisation, la flexibilité toujours plus grande exigée de la main-d'œuvre ainsi que la concentration forte des emplois féminins dans le secteur des services sont des facteurs qui contribuent à cette précarisation. Il faut veiller à ce que les protections déjà existantes conférées par les lois du travail soient appliquées ou renforcées lorsque des pratiques inéquitables s'installent.

Certains groupes parmi la population féminine vivent de multiples discriminations qui complexifient leur intégration économique et sociale. Ces discriminations conduisent à des inégalités et nuisent au développement de leur plein potentiel.

Les femmes de plus de 45 ans. Bien qu'elles soient plus présentes qu'auparavant sur le marché du travail, certaines femmes de plus de 45 ans affrontent des difficultés de réinsertion en emploi, et cela d'une façon plus marquée si elles sont âgées de 55 ans ou plus et qu'elles sont moins scolarisées. En effet, les femmes de 55 à 64 ans ont un taux d'activité faible si on le compare à celui des hommes du même âge et même à celui des femmes ontariennes, par exemple. Des avenues pourraient être trouvées afin de hausser, pour celles qui le désirent, leur participation au marché du travail.

Les femmes ayant une incapacité. Des écarts de participation au marché du travail perdurent entre les femmes et les hommes handicapés, mais aussi entre les femmes handicapées et les autres femmes. L'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001* révèle que la proportion des hommes ayant une incapacité qui sont occupés est de 36 %, alors qu'elle est de 30 % pour les femmes qui sont dans la même condition; pour les femmes et les hommes qui n'ont pas d'incapacité, les proportions sont de 65 % et de 76 % respectivement⁴⁴. Ainsi, dans la population atteinte d'une incapacité, les femmes semblent, en proportion, moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi et donc plus nombreuses que ceux-ci à faire partie de la population dite inactive.

Depuis décembre 2005, les personnes handicapées font partie des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Les personnes handicapées rejoignent ainsi les femmes et les minorités visibles désignées comme groupes cibles par cette loi, ce qui pourra, à terme, améliorer leur accès au marché de l'emploi.

Les femmes autochtones. L'enquête de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador⁴⁵ a permis de constater qu'un peu plus de la moitié des adultes ont un emploi dans les communautés des Premières Nations. Les hommes sont plus nombreux que les femmes (63,7 % contre 52 %) à recevoir un revenu provenant d'un emploi. Pour leur part, 80,9 % des femmes ayant eu des enfants reçoivent un revenu du gouvernement.

En fonction de la période de leur arrivée au pays, de leur âge, de leur région de provenance et de leur scolarité, les immigrantes et les femmes issues des minorités visibles vivent des situations variées et il faut éviter de se faire une représentation qui amalgamerait ces personnes dans un tout homogène. Les indicateurs du marché du travail montrent d'une façon globale qu'elles ont un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé que l'ensemble des femmes⁴⁶. Cependant, la période d'immigration est un facteur qui fait varier de façon importante leur insertion en emploi, laquelle s'améliore, de manière générale, avec la durée de leur séjour. En outre, une scolarisation très poussée n'empêche pas certaines travailleuses immigrées de subir une forme de déqualification professionnelle à leur arrivée, et même plus tard. Le manque de connaissance de la langue et la non-reconnaissance des formations et des compétences acquises à l'étranger, auxquels peuvent s'ajouter des attitudes discriminatoires et des perceptions négatives, font que certaines d'entre elles acceptent des emplois sous-qualifiés et peu rémunérateurs⁴⁷.

Certaines femmes immigrantes sont admises au Québec, sur une base temporaire, en vertu du programme fédéral à l'intention des **aides familiales résidentes**; en 2005, environ 90% d'entre elles étaient originaires des Philippines. Aux fins de l'obtention de la résidence permanente, ces femmes ont l'obligation de résider chez leur employeur au moins 24 mois au cours des 36 premiers mois de séjour pour un travail à temps plein qui consiste à effectuer des tâches ménagères et à prendre soin des enfants, des personnes âgées ou handicapées. Bien que ces femmes soient couvertes par la Loi sur les normes du travail, notamment en ce qui a trait au salaire minimum et à la semaine normale de travail, leur situation en emploi demeure préoccupante et il faut veiller à ce qu'elles ne soient pas assujetties à des formes d'exploitation.

Au fil des années, le Québec a adopté des pratiques pour favoriser le respect des droits de ces travailleuses étrangères. Toutefois, considérant qu'elles ont l'obligation de résider chez leur employeur et qu'elles ont un statut temporaire au cours de leurs premières années de travail, il peut parfois être ardu pour elles de faire respecter les protections sociales qui s'appliquent à leur situation.

Le gouvernement a inclus une mesure dans son Plan d'action gouvernemental 2004-2007, intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, afin d'accroître la protection accordée aux aides familiales résidentes et d'améliorer le fonctionnement de ce programme. Plusieurs mesures de ce plan d'action sont déjà en place et elles seront maintenues au cours des prochaines années afin de garantir à ces femmes le respect de leurs droits.

Le maintien en emploi

Le maintien en emploi est tributaire de plusieurs facteurs dont, notamment, l'accès à la formation continue, l'adaptation du marché du travail aux réalités familiales des travailleuses et des travailleurs ainsi que la mobilité dans la structure hiérarchique de l'entreprise.

Le maintien et le développement des connaissances tout au long de la vie active sont d'autant plus exigeants aujourd'hui que le savoir évolue à un rythme accéléré. La mondialisation des marchés, la rapidité des communications ainsi que le renouvellement rapide des connaissances et des technologies sont autant de facteurs qui exigent de la main-d'œuvre non seulement une formation de base suffisante, mais aussi la mise à jour régulière des connaissances et des compétences individuelles.

La main-d'œuvre est appelée dorénavant à s'adapter fréquemment à de nouveaux environnements de travail et à de nouvelles fonctions. Or, la participation à des activités de formation continue est plus faible au Québec qu'au Canada et que dans les autres pays de l'OCDE^{48,49}.

Selon les comparaisons faites par l'OCDE (2002) à partir des données d'enquêtes nationales sur l'éducation et la formation des adultes ainsi que sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, incluant les données de l'enquête canadienne sur l'éducation et la formation des adultes, le constat est que le Canada se situe au 12^e rang des 18 pays de l'OCDE étudiés pour le taux moyen de participation à une quelconque activité de formation continue, loin derrière les pays scandinaves, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Allemagne.

Comme l'indique une étude du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, «les hommes participent davantage à des formations pour des motifs professionnels; les employeurs appuient davantage les hommes, alors que les femmes ont tendance à prendre elles-mêmes l'initiative de se former⁵⁰». Cela peut s'expliquer par le fait qu'une importante proportion de la main-d'œuvre féminine travaille dans des petites et moyennes entreprises (PME), dont certaines ne sont pas couvertes par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui oblige l'employeur dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars à investir au cours d'une même année civile l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans la formation de son personnel. Les PME éprouvent souvent plus de difficulté à adhérer à une culture de formation continue.

Certaines travailleuses n'ont donc pas l'occasion d'accéder à une formation qualifiante et transférable, ce qui non seulement nuit à leur progression hiérarchique et salariale, mais peut même compromettre leur maintien en emploi.

En outre, plus de travailleuses que de travailleurs s'absentent temporairement du marché du travail pour des raisons familiales (congés de maternité ou autres) et une absence prolongée du marché du travail implique souvent une remise à niveau des connaissances.

Le gouvernement entend donc mener des actions pour améliorer et pour soutenir les compétences des Québécoises.

3.2.3 Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux découlant de la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois majoritairement occupés par des femmes. De nature proactive, cette loi oblige les employeurs des entreprises de dix personnes salariées ou plus à faire un exercice d'équité salariale.

Cette même loi donne à la Commission de l'équité salariale le pouvoir de s'assurer de l'atteinte et du maintien de l'équité salariale en procédant à des enquêtes de vérification de la conformité à la Loi. Aussi, la Commission a mis sur pied en 2003 un programme de vérification auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, là où les travailleuses non syndiquées sont en très grand nombre.

Toute entreprise (sauf les entreprises de juridiction fédérale) ayant employé dix personnes salariées ou plus dans l'année suivant l'adoption de la Loi ou au cours de sa première année d'existence est assujettie à la Loi sur l'équité salariale (environ 45 000 entreprises au Québec)⁵¹.

Selon les données obtenues dans une enquête auprès des entreprises privées, 68% des entreprises de 10 personnes salariées ou plus déclarent que leur exercice d'équité salariale est terminé. Lorsque l'état d'avancement des travaux est établi à partir d'une série de questions sur chacune des étapes de l'exercice réalisé qui permet de poser un diagnostic, ce sont près de la moitié (47%) des entreprises assujetties qui ont terminé leur exercice d'équité salariale. Alors que tout près de 60% des entreprises de 50 à 99 personnes salariées ont terminé, c'est le cas de 56% des entreprises de 100 personnes salariées ou plus⁵².

En 1996, année d'adoption de la Loi, les taux de salaire horaire moyen des femmes et des hommes étaient respectivement de 13,85\$ et de 16,51\$, ce qui représentait un écart salarial de 16,1%. En 2004, le taux du salaire horaire moyen des travailleuses atteint 16,63\$ alors que celui des travailleurs s'élève à 19,32\$, ce qui correspond à un écart de 13,9%. On note ainsi une diminution de 2,2 points de pourcentage par rapport à 1997, soit l'année de mise en œuvre de la Loi⁵³.

La Commission entend continuer à employer diverses mesures en vue d'informer les travailleuses plus vulnérables (peu scolarisées, âgées, non syndiquées et travaillant dans les entreprises de petite taille), notamment par la sensibilisation et la publication d'outils leur permettant de mieux connaître la Loi et leurs droits et par sa collaboration avec les représentantes des groupes de femmes.

3.2.4 Soutenir l'entrepreneuriat des femmes

LA MAJORITÉ DES ENTREPRENEURES ÉVOLUENT DANS LE SECTEUR DES SERVICES. IL FAUDRAIT LES AIDER À DIVERSIFIER LEUR CHOIX ET METTRE EN PLACE DES CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DE LEUR ENTREPRISE.

D'après une recension des écrits sur la question de l'entrepreneuriat, on estime que les femmes représentent le tiers des entrepreneurs du Québec⁵⁴. Selon les données de 2001, on compte 125 680 femmes et 250 745 hommes. Par ailleurs, au cours de la période 1981-2001, le nombre d'entrepreneures a connu une croissance de 213%, comparativement à 32% du côté des hommes⁵⁵; la contribution des premières à l'économie a donc connu un essor important pendant deux décennies. Ce constat ne veut toutefois pas dire que la situation de ces femmes ne comporte aucun écueil.

Les entrepreneures privilégient encore des secteurs d'activité dans lesquels les risques sont plus élevés et où les possibilités de croissance sont moindres. Selon Statistique Canada, en 2000, 80% des entrepreneures canadiennes évoluent dans le secteur des services (commerce de gros ou de détail, services professionnels, culture et immobilier). Par ailleurs, la taille de leur entreprise est généralement plus petite que celle des hommes et elles travaillent en moyenne moins d'heures que ceux-ci. Elles seraient relativement moins portées que les hommes à solliciter un prêt, généralement par manque de besoin pour cette forme de financement⁵⁶.

Plutôt qu'un problème d'accès au financement, il semble que les inégalités de revenu affectant les entrepreneures soient davantage le fait de leur grande concentration dans le secteur des services. Il importe de favoriser la diversification des secteurs d'activité choisis par les femmes et de mettre en place des conditions favorables au développement de leur entreprise.

Il est important de souligner ici l'apport des organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin mis sur pied par le gouvernement dans six régions ressources : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Ces organismes, en plus d'accorder des prêts aux femmes qui désirent lancer une entreprise, offrent des services de soutien et de réseautage importants pour la réussite des entreprises.

Les femmes sont particulièrement présentes dans le milieu de l'entrepreneuriat collectif. Elles y relèvent de nombreux défis, notamment dans les entreprises d'économie sociale (organismes à but non lucratif et coopératives). L'accès de ces entreprises au financement des banques et des institutions financières est cependant très difficile. Les investisseurs considèrent en effet ces entreprises comme des entités pour lesquelles le risque est élevé, peu susceptibles d'être rentables.

Les défis sont aussi majeurs pour les entrepreneures du milieu agricole. La proportion d'entreprises agricoles québécoises qui comptent une femme parmi leurs propriétaires demeure stable depuis 1991, soit à 26%. Les femmes ont encore de la difficulté à être considérées comme relève potentielle d'une entreprise qui est transférée ou qui est en voie de s'établir⁵⁷. **Ainsi, il importe de continuer à soutenir les entrepreneures.**

3.2.5 Améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie

Malgré les progrès sur les plans de la participation au marché du travail et des revenus, notamment pour les jeunes générations scolarisées qui sont actuellement presque à parité, les femmes ont encore, en moyenne, des salaires ou des revenus inférieurs à ceux des hommes. Elles sont surreprésentées parmi les personnes qui gagnent le salaire minimum. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à exercer des emplois atypiques, à temps partiel ou à durée déterminée. En outre, les écarts de revenus s'accroissent pour les femmes que la maternité ou la prise en charge d'un proche a éloignées du marché du travail pendant des périodes plus ou moins longues. Les femmes ont, par conséquent, une espérance de revenu inférieure à celle des hommes au cours de leur vie, ce qui les fragilise particulièrement à différentes étapes ou périodes telles que la maternité, la séparation, le divorce, la maladie, la retraite ou encore le décès du conjoint⁵⁸. Les données statistiques révèlent que la pauvreté touche un plus grand nombre de femmes que d'hommes, compte tenu des conditions socioéconomiques différenciées qui les caractérisent.

En 2002, la moitié des femmes (50,4%) de 15 ans ou plus ont un revenu total qui ne dépasse pas 20 000\$ par année, comparativement au tiers des hommes (34,9%)⁵⁹. Les femmes sont davantage exposées à la pauvreté persistante, notamment les mères responsables d'une famille monoparentale et les femmes seules – dont les femmes âgées. Le taux de faible revenu après impôt des familles ayant une mère seule à leur tête est de 27,4% en 2003, comparativement à 9,8% dans le cas d'un père seul⁶⁰.

Par ailleurs, la Loi favorisant l'égalité économique des époux, adoptée en 1989, prévoit la constitution d'un patrimoine familial partageable en valeur dans les cas de décès, de divorce, de séparation légale ou d'annulation du mariage. Cette loi a contribué à améliorer la sécurité économique des épouses ayant connu une rupture, notamment lorsqu'il y a des enfants, les hommes contribuant, en moyenne, davantage à l'accumulation de la valeur du patrimoine familial que les femmes puisque leur revenu et leur participation à l'emploi sont plus élevés.

Sur le plan économique, la situation des femmes sur le marché du travail comporte des effets directs sur leur retraite. D'abord, elles ont un revenu moyen inférieur à celui des hommes durant leur vie active; ensuite, elles ne cotisent pas toujours à un fonds de pension lorsqu'elles quittent temporairement le marché du travail pour des responsabilités familiales, sans compter qu'elles ont parfois le statut de travailleur autonome; enfin, elles vivent plus longtemps que les hommes et elles survivent à leur conjoint dans 75% des couples⁶¹.

Si elles sont immigrantes, handicapées, autochtones, issues des minorités visibles ou itinérantes et dans une situation d'exclusion sociale, les risques sont encore plus élevés qu'elles subissent des discriminations multiples et qu'elles soient confrontées à des problèmes persistants d'insertion sur le marché du travail et de pauvreté.

TABLEAU 2 : Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au taux horaire minimum, Québec, 2006

Hommes	33,6%
Femmes	66,4%
Total	100,0%

Source : COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, Banque de données des statistiques officielles du Québec, Caractéristiques socioéconomiques des salariés rémunérés au salaire minimum (site Internet).

Les données d'enquête pour le Québec révèlent que, parmi les personnes actives de 15 ans ou plus ayant une incapacité, 76,7% des femmes disposent de moins de 20 000 \$ par année, comparativement à 54,5% des hommes. Pour les femmes et les hommes qui n'ont pas d'incapacité, les proportions sont respectivement de 56,6% et de 36,4%⁶².

Dans **les communautés des Premières Nations**, 80,9% des femmes ayant eu des enfants reçoivent un revenu du gouvernement⁶³.

Dans **la population immigrante**, le revenu moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes. En 2000, le revenu moyen des immigrantes correspondait à 91,9% du revenu des femmes non immigrantes et à 63,6% du revenu des immigrants⁶⁴.

Les personnes aidantes, en grande majorité des femmes, vivent des situations particulièrement pénalisantes sur le plan économique, autant à court qu'à long terme, notamment lorsqu'elles doivent quitter temporairement le marché du travail pour prendre soin d'un membre de leur famille. Les enjeux liés à cette réalité sur les plans de la fiscalité, de l'organisation des soins et des services sociaux, de l'emploi, de la santé et du bien-être des personnes aidantes, de l'aide à domicile et des services offerts aux personnes dépendantes doivent être examinés.

Selon une étude de Statistique Canada portant sur la période allant de 1993 à 2003, le veuvage appauvrit davantage les femmes âgées. Globalement, 51% des veufs ont subi une perte de leur revenu rajusté après cinq ans de veuvage. Par contre, 72% des femmes ayant perdu leur conjoint ont connu une diminution de leur revenu. Cinq ans après être devenues veuves, 8,7% des femmes avaient un faible revenu, comparativement à 5,1% des hommes⁶⁵. Par conséquent, les femmes restent plus dépendantes que les hommes des transferts gouvernementaux et les écarts de revenus à la retraite persistent, malgré les importants progrès qu'elles ont faits sur le plan de la présence sur le marché du travail.

En 2002, la Régie des rentes du Québec indiquait que le revenu annuel moyen d'une femme retraitée était de 18 302 \$, comparativement à 29 094 \$ pour un homme retraité. Puisque la rente versée par le Régime de rentes du Québec est calculée en fonction de la durée de la participation et des gains inscrits, on ne s'étonne donc pas qu'en 2004 la rente mensuelle moyenne versée aux femmes (302,70 \$) ait été largement inférieure à celle que recevaient les hommes (508,10 \$)⁶⁶.

TABLEAU 3 : Quelques indicateurs sur le revenu des personnes âgées, Québec, 2003

Indicateur	Hommes	Femmes
Importance (%) des revenus de retraite dans le revenu global annuel moyen des personnes de 65 ans ou plus au Québec	37,7	23,4
Importance (%) des transferts gouvernementaux* dans le revenu global annuel moyen des personnes de 65 ans ou plus au Québec	45,0	59,6
dont le Régime de rentes du Québec	21,1	19,7

* Sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et allocation au conjoint, Régime de rentes du Québec.

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Tableau synthèse des statistiques et indicateurs sociaux sur les personnes âgées, site Internet.

Pour favoriser l'autonomie économique des femmes, le Québec s'est doté d'un système de protection sociale qui contribue à accroître la sécurité économique des femmes comme des hommes. La Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2002, présente un caractère novateur et inédit, notamment parce qu'elle prend en compte certains effets de la pauvreté selon les sexes. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi, le gouvernement du Québec a rendu public le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en 2004. Depuis, diverses actions ont été engagées afin d'améliorer les conditions socioéconomiques des femmes et des hommes.

Depuis 2005, le gouvernement a mis en place des mesures importantes comme la Prime au travail et le Soutien aux enfants. Ces mesures fournissent un puissant appui pour augmenter la participation au marché du travail et hausser le revenu disponible.

Depuis 2006, le droit à l'exemption de revenu de pension alimentaire de 100\$ par mois, applicable dans le cadre du Programme d'assistance-emploi aux familles ayant un enfant à charge de moins de 5 ans, est étendu à toutes les familles ayant un enfant à charge, peu importe l'âge.

L'objectif du gouvernement d'offrir 20 000 nouveaux logements sociaux et communautaires dans le cadre des programmes AccèsLogis Québec et Logement Abordable Québec devrait être atteint au cours des prochaines années. C'est une mesure concrète pour aider les ménages à revenu faible, modeste ou moyen.

L'accélération du vieillissement démographique constituera un défi majeur pour le Québec, spécialement pour les femmes, entre autres sur les plans de l'emploi, de la retraite et de la sécurité économique des personnes. Par rapport aux hommes, les femmes ont encore des taux d'activité moindres, elles connaissent davantage d'interruptions dans leur parcours professionnel et elles bénéficient de moins bonnes conditions de travail, notamment en raison de leur concentration professionnelle.

Il importe d'explorer diverses voies afin de lutter contre la pauvreté des femmes : l'accès à la vie active dans des emplois qualifiants et le maintien dans ces emplois, l'accès à des régimes de retraite ainsi que l'atteinte et le maintien de l'autonomie économique tout au long de leur parcours de vie.

3.3 VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

Le contexte

Le contexte démographique actuel, marqué tant par une faible natalité que par le vieillissement de la population, a des conséquences économiques et sociales importantes sur le développement, actuel et futur, de notre société. Pensons, entre autres, à la pénurie de main-d'œuvre qui commence à poindre dans certains secteurs d'activité ainsi qu'au nombre croissant de personnes âgées qui auront besoin de soins ou d'assistance.

Ainsi, quand il est question de conciliation travail-famille, la notion de famille doit être prise dans son sens large. Les responsabilités familiales font référence à l'exercice des activités assumées par les parents à l'égard de leurs enfants. Cette notion peut également faire référence aux personnes qui assument des obligations à l'égard d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche malade ou ayant des incapacités, temporaires ou permanentes.

Par ailleurs, la notion de responsabilités professionnelles comprend aussi les études et la formation continue, qui constituent un atout pour assurer la réalisation professionnelle des femmes et des hommes et pour contribuer au développement économique du Québec. Il est important que l'acquisition, la mise à niveau et le renouvellement des connaissances puissent se faire dans des conditions respectueuses des responsabilités familiales et sociales liées à la vie adulte.

L'éventail des services gouvernementaux et l'aide financière se sont élargis depuis quelques années afin de tenir compte des besoins particuliers des parents qui étudient. Toutefois, ceux-ci se heurtent à certaines difficultés, notamment les étudiantes enceintes ou qui ont récemment accouché – lesquelles se trouvent dans une situation particulière exigeant que des conditions facilitant la fréquentation scolaire et l'obtention d'un diplôme soient mises en place. Plusieurs cégeps et universités offrent déjà des services aux parents étudiants, que ce soit des services de garde, de l'aide financière, des groupes d'entraide ou des aménagements des horaires et des échéanciers. Toutefois, de tels services ne sont pas offerts partout, ils sont inégaux d'un établissement à l'autre et ils sont souvent mal connus des parents étudiants ainsi que des responsables des services.

En 2001, plus de 84 000 parents d'enfants mineurs étudiaient tout en travaillant⁶⁷. Ces parents vivaient en couple dans 85 % des cas. De manière générale, ils assumaient un travail à temps plein et des études à temps partiel⁶⁸.

En dépit des progrès observés en matière de conciliation travail-famille, les femmes éprouvent davantage que les hommes des difficultés à relever le double défi de l'emploi et de la famille. Or, le cumul des responsabilités familiales et professionnelles peut parfois générer des tensions qui se répercutent sur la santé mentale et physique, sur l'avancement de carrière et sur la qualité de vie.

Depuis une quinzaine d'années, des efforts ont été accomplis en matière de conciliation. Dans les faits cependant, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pose toujours un problème d'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère privée que dans les secteurs de l'emploi et de l'économie.

L'instauration de mesures pour faciliter la conciliation travail-famille contribue à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'articulation des responsabilités familiales et professionnelles constitue un défi que le gouvernement entend continuer à relever.

Des mesures de conciliation travail-famille instaurées

Diverses mesures relatives aux événements familiaux ou aux responsabilités familiales ont été adoptées dans les lois régissant le travail, plus précisément dans la Loi sur les normes du travail ainsi que dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Depuis 2003, l'intervention du gouvernement s'est traduite par l'instauration de mesures telles que le Régime québécois d'assurance parentale, la création de plus de 33 000 nouvelles places dans les services de garde, le versement par anticipation du montant du crédit d'impôt pour frais de garde, la modernisation du Programme de prêts et bourses pour l'aide aux parents étudiants, le programme Aide aux devoirs, des investissements pour les services de haltes-garderies communautaires et des services de garde à tarif réduit en milieu scolaire pendant la semaine de relâche. De plus, des crédits d'impôt ont été instaurés pour les personnes aidantes et les soins à domicile.

Enfin, rappelons que les syndicats et les groupes de femmes ont contribué de façon significative à l'amélioration des conditions de vie des femmes (particulièrement sur le plan salarial) et des hommes sur le marché du travail en appuyant l'instauration de congés parentaux, les programmes d'aide aux employés, l'équité salariale ainsi que le retrait préventif des travailleuses enceintes.

Les objectifs

Le gouvernement poursuit trois objectifs :

- » favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales;
- » encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail-famille tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine;
- » intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie.

3.3.1 Favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales

Les soins aux enfants et les activités domestiques

La division des rôles des femmes et des hommes quant aux activités domestiques est encore très présente au sein de nombreuses familles, malgré le fait qu'une grande majorité des femmes soient actives sur le marché du travail. La persistance des rôles sexuels stéréotypés nuit à un réel partage à cet égard, ce qui a pour conséquence la surcharge et l'épuisement pour plusieurs femmes.

En effet, en dépit du fait que le temps productif des femmes et des hommes atteint la parité en nombre d'heures, il ressort que bon an mal an, les activités professionnelles occupent au moins 60 % du temps productif des hommes, comparativement à environ 40 % pour les activités domestiques. Ces proportions varient peu chez ces derniers, qu'ils vivent ou non en couple et qu'ils aient des enfants ou non. Elles sont toutefois inversées dans le cas des femmes, que celles-ci aient ou non des enfants. Dans les ménages à double revenu, on se rapproche de plus en plus de la parité entre les femmes et les hommes en ce qui a trait au temps total consacré aux activités professionnelles puisqu'en 1998, les femmes assumaient 47 % du temps total consacré aux activités professionnelles par les deux conjoints. Les progrès demeurent cependant plus modestes en ce qui a trait au partage des tâches domestiques⁶⁹.

L'augmentation de l'activité professionnelle s'est produite sans réduction du travail domestique pour les femmes. Les données révèlent une plus grande participation des jeunes hommes aux tâches domestiques, encore plus marquée chez les pères d'enfants de moins de 5 ans et, évidemment, chez les pères seuls, mais l'écart entre les hommes et les femmes persiste dans tous les sous-groupes⁷⁰. De plus en plus de pères de la jeune génération ont des comportements différents de leurs aînés à cet égard. Ils s'impliquent davantage dans les soins aux enfants et ils sont plus nombreux à avoir recours au congé parental. Ils ont cependant encore des progrès à faire en ce qui a trait au partage des tâches domestiques.

TABLEAU 4 : Pourcentage d'hommes et de femmes de 15 ans ou plus, en couple ou parents seuls, qui consacrent 5 heures ou plus par semaine aux soins des enfants, selon l'âge de la personne, Québec, 2001

Âge de la personne	Pourcentage de personnes qui consacrent 5 heures ou plus par semaine aux soins des enfants			
	Vivant en couple*		Parent seul	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 35 ans	48	60	72	91
De 35 à 64 ans	34	42	47	57

* Ces personnes peuvent avoir des enfants ou non.

Source : Compilation effectuée par le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine à partir des données de Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001, commande spéciale CO-0738, tableau 6.

Les conséquences de la non-conciliation pour les femmes

Bien que les problèmes relatifs à la conciliation travail-famille touchent l'ensemble des parents travailleurs, les mesures de conciliation sont surtout revendiquées par les femmes, car ce sont elles qui assument encore aujourd'hui la plus grande part des tâches liées au soin des enfants, aux travaux domestiques ainsi qu'aux soins à donner à un proche malade ou qui a besoin d'assistance, et ce, malgré leur présence accrue sur le marché du travail et malgré l'évolution dans les attitudes et les comportements familiaux.

Conséquemment à une socialisation différenciée selon les sexes au regard des rôles parentaux, les femmes assument toutes sortes d'obligations parentales et familiales, dont celles qui requièrent de s'absenter du travail, et le salaire généralement plus élevé des hommes conduit le plus souvent les femmes à se prévaloir des mesures de conciliation.

À long terme, cela se traduit par un écart de revenus entre les femmes et les hommes, lequel se renforce sous l'effet cumulé des facteurs suivants: profession, niveau hiérarchique, salaire, statut d'emploi, horaire de travail et fréquence des arrêts de travail. Il peut même arriver que les mesures de conciliation aient des effets non souhaités si les possibilités de formation et d'avancement professionnel des femmes s'en trouvent réduites, tout comme leurs revenus à la retraite.

Par ailleurs, le nombre annuel d'heures d'absence pour raisons personnelles ou familiales est près de six fois plus important chez les femmes que chez les hommes (65 heures contre 11 heures)⁷¹.

Une meilleure articulation des responsabilités familiales et professionnelles passe par une vision renouvelée des rôles de mère et de père ainsi que par un partage équitable des tâches entre les conjoints. Il faut que les hommes s'engagent davantage dans l'univers domestique et familial.

Les mesures de conciliation doivent être offertes aux mères et aux pères, et favoriser le partage égalitaire des tâches entre les femmes et les hommes.

Il faut que chacune et chacun s'accomplisse, tant sur le plan familial que sur le plan professionnel. Enfin, il faut donner des représentations positives de l'investissement paternel dans la sphère familiale.

TABLEAU 5 : Nombre d'heures annuelles d'absence pour obligations personnelles ou familiales*, Québec, 2004

Hommes	11,0
Femmes	64,6
Rapport femmes/hommes	5,9

* Tous les employés (à temps plein ou partiel).

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, n° 2, chapitre 3, tableau 3.9, p. 150, à partir des données de l'Enquête sur la population active.

Emploi et réalisation du désir d'avoir des enfants

Dans les États où des mesures politiques permettent tant aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale qu'aux hommes de participer davantage aux tâches ménagères et au soin des enfants, les couples peuvent plus facilement réaliser leur désir d'avoir des enfants. Selon les chercheurs, avoir un conjoint capable de partager les tâches, domestiques ou parentales, constitue l'une des exigences de base de la part des jeunes femmes dans leur décision d'avoir un enfant.

La natalité a été comparée entre des pays à plus faible fécondité et d'autres à plus forte fécondité. Il ressort que, si les femmes ont sensiblement les mêmes possibilités d'éducation et d'emploi que les hommes et que, par ailleurs, ces possibilités sont compromises par la ou les naissances éventuelles, à long terme, leur fécondité s'établira à un niveau très bas. À l'inverse, dans les pays où les politiques favorisent l'égalité des sexes et où avoir des enfants n'est pas trop pénalisant pour les femmes, la fécondité est plus élevée⁷².

Personnes aidantes

Ce sont d'abord les parents qui sont responsables de la plupart des soins offerts aux enfants mineurs ou majeurs ayant une incapacité et, dans la plupart des familles québécoises, ce rôle incombe surtout aux mères⁷³.

Les femmes assument, davantage que les hommes, le rôle de principale aidante. Selon Statistique Canada, dans 62% des cas, c'est la mère qui apporte de l'aide à son enfant handicapé. Ainsi, l'arrivée dans la famille d'un enfant handicapé aurait plus d'effet sur le rôle parental de la mère que sur celui du père. Très souvent, la mère doit s'adapter à de nouvelles tâches et elle subit le stress lié à cet ajustement. Les demandes quotidiennes d'un enfant handicapé entraînent une lourde charge de travail. Les conséquences pour la famille se font sentir sur plusieurs plans : celui des possibilités d'occuper un emploi ou d'obtenir une promotion, celui du revenu ainsi que celui de la santé physique et mentale (risques d'épuisement, détresse psychologique, stress, etc.).

Dans le domaine de la santé, l'apport des familles aux soins et aux services se situe au centre des modes de prestation des services, situation qui exerce une pression importante sur les familles. On sait aussi que les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à voir à la sécurité, au bien-être

et aux soins de base d'un conjoint, d'un enfant, d'un parent ou d'un proche malade, en perte d'autonomie ou ayant des incapacités, temporaires ou permanentes. Pour plusieurs, cette prise en charge constitue un lourd fardeau ainsi qu'une source importante de stress et d'épuisement.

Le soutien aux personnes en perte d'autonomie est dans 70 % à 80 % des cas assumé par des femmes, principalement la conjointe, la fille ou la belle-fille⁷⁴.

Avec le vieillissement de la population et la réduction de la taille des familles, on peut s'attendre à ce que la demande de soins et de soutien à donner aux personnes âgées s'accroisse et exerce une pression grandissante sur les épaules des travailleuses et des travailleurs ainsi que sur celles des personnes hors marché du travail, telles que les femmes âgées.

3.3.2 Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail-famille tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine

Considérer les mesures de conciliation travail-famille comme un atout n'est pas encore le fait de tous les employeurs, particulièrement dans les petites et les moyennes entreprises. Bien que tous disent accorder une véritable importance aux enjeux de cette conciliation, ils ne le mettent pas toujours en pratique. Dans certaines entreprises, l'existence de politiques en la matière ne garantit pas leur mise en œuvre; de plus, les préjugés voulant que les mesures de conciliation travail-famille soient destinées uniquement ou principalement aux femmes sont encore tenaces.

Donc, dans plusieurs milieux de travail, la conciliation travail-famille est encore considérée comme une « affaire de femmes » plutôt que comme un « défi de société ». Il semble pourtant que de plus en plus d'hommes souhaiteraient également se prévaloir de telles mesures, mais qu'ils craignent de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leurs collègues ou de leur patron.

Les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes ont longtemps été rigides; en outre, ils ont cantonné les femmes surtout dans le secteur des services et, le plus souvent, dans des postes de niveau hiérarchique inférieur. Depuis plusieurs années, la gamme des choix et des possibilités s'est élargie, faisant en sorte que les femmes occupent de plus en plus des emplois dans tous les secteurs d'activité ainsi qu'à tous les niveaux hiérarchiques, incluant les postes de direction. Même si les progrès sont importants sur ce plan, la division des rôles perdure malgré tout et elle demeure un facteur qui contribue à l'inégalité.

Les perceptions de certains employeurs et même de syndicats sont tenaces et le fait que les responsabilités familiales soient assumées principalement par les femmes compromet l'avancement professionnel de plusieurs d'entre elles. Pour cette raison notamment, plusieurs pères ne se libèrent pas de leurs responsabilités professionnelles comme ils le souhaiteraient pour assumer leurs obligations familiales de peur de voir leurs chances d'avancement compromises.

Par conséquent, le marché du travail doit être davantage porteur des valeurs d'égalité et il doit en faire la promotion. La participation des employeurs – publics, privés et communautaires –, des associations patronales et syndicales ainsi que des travailleuses et des travailleurs est incontournable.

3.3.3 Intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie

En matière de conciliation travail-famille, le soutien doit provenir d'un effort collectif et concerté de l'ensemble des acteurs concernés par la question, c'est-à-dire les femmes et les hommes au premier chef ainsi que les entreprises et les syndicats, mais également les divers acteurs et institutions du milieu de vie, comme les services de garde, l'école ou la municipalité. L'offre et l'organisation des services peuvent avoir une influence sur la facilité ou la difficulté avec laquelle les familles concilient leurs différentes obligations.

En raison de la diversité des services, des équipements et des infrastructures qu'elles fournissent à la population, les municipalités et les municipalités régionales de comté (MRC) influencent la vie quotidienne des familles, notamment dans les domaines de l'aménagement du territoire, de l'habitation, des loisirs, de la culture, de la sécurité publique et du transport. L'harmonisation de leurs services est essentielle à la qualité de vie de leurs communautés. Déjà, un grand nombre de municipalités et de MRC se sont dotées de politiques familiales dans le but d'améliorer et d'harmoniser les services aux besoins des citoyennes et des citoyens.

Les commissions scolaires assument une mission capitale pour le développement des jeunes. Elles participent aussi au développement de la collectivité en offrant des services éducatifs, culturels, sociaux, scientifiques et communautaires. L'école a une incidence directe sur le quotidien des familles, que ce soit sur le plan des horaires, du calendrier scolaire, du développement des services de garde, de l'aide aux devoirs et des activités parascolaires. En plus d'assurer un meilleur encadrement des élèves, ces services aux jeunes contribuent à faciliter la conciliation des horaires des parents et des enfants. L'organisation de services à partir des établissements scolaires peut contribuer aussi à assurer le maintien, l'accessibilité et la qualité des services, notamment dans les petits milieux.

Quant aux conférences régionales des élus, elles ont pour mandat de favoriser la concertation des partenaires. À ce titre, elles doivent établir un plan quinquennal de développement qui définit les objectifs propres à leur région. Leur rôle est essentiel dans la mobilisation de leur milieu en faveur des citoyennes et des citoyens et de leur famille. Elles doivent, notamment, assurer l'adaptation des programmes et des services gouvernementaux aux particularités de leur région.

Le gouvernement et les partenaires du milieu de vie doivent faire équipe pour mettre en place un ensemble de mesures adaptées aux besoins des femmes et des hommes qui ont à concilier leurs responsabilités familiales, professionnelles et citoyennes.

3.4 POUR DES APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES

Le contexte

Le maintien ainsi que l'amélioration de la santé et du bien-être constituent des objectifs prioritaires pour les femmes et pour les hommes. On obtient à cet égard des résultats encourageants puisque l'espérance de vie à la naissance, au Québec, a culminé entre 2002 et 2004 à 82,4 ans pour les femmes et à 77,2 ans pour les hommes⁷⁵.

Selon l'Institut national de santé publique du Québec, la santé se définit comme «un état de bien-être, présupposant une capacité physique, psychologique et sociale qui permet à une personne d'agir dans son milieu et d'accomplir les rôles qu'elle entend assumer d'une manière acceptable pour elle-même et pour les groupes dont elle fait partie. La santé dépasse donc largement l'absence de maladie et déborde des seuls aspects physique et mental⁷⁶». La *Politique de la santé et du bien-être*, publiée en 1992, avait été conçue sur cette base, ce qui permettait d'éclairer toute la question des déterminants de la santé – dont les rapports entre les femmes et les hommes.

Les prédispositions biologiques et génétiques, les habitudes de vie, les attitudes à l'égard de la santé, l'environnement – c'est-à-dire l'exposition à des risques différents associés aux rôles, aux emplois et aux conditions de vie particulières – ainsi que l'utilisation des services sociaux et de santé sont autant de déterminants de la santé⁷⁷.

TABLEAU 6 : État de santé selon les sexes, Québec, 1998

	Hommes	Femmes
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant plus d'un problème de longue durée	27,2	42,7
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant une perception moyenne ou mauvaise de leur santé mentale	7,2	9,0
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant un niveau élevé de détresse psychologique	17,3	22,8
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant rapporté avoir eu des idées suicidaires sérieuses au cours d'une période de 12 mois	3,9	3,9

Sources : MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La santé des hommes au Québec*, d'après l'*Enquête sociale et de santé 1998*, 2005, p. 136 et tableaux 5.1 et 5.2 ainsi que MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Santé et conditions de vie des Québécoises*, d'après l'*Enquête sociale et de santé 1998*, 2005, tableau 5.5.

TABLEAU 7 : Habitudes de vie selon les sexes, Québec, 1998

	Hommes	Femmes
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant un poids excessif	32,4	23,8
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus ayant un poids insuffisant	8,6	18,2
Pourcentage de personnes de 15 ans ou plus fumant 26 cigarettes ou plus par jour	15,0	7,5
Pourcentage de personnes déclarant prendre 14 consommations ou plus sur 7 jours	15,0	4,6
Pourcentage de consommateurs actuels de drogues parmi la population de 15 ans ou plus	20,3	14,5
Pourcentage de personnes déclarant plus d'un partenaire sexuel au cours d'une période de 12 mois parmi la population hétérosexuelle de 15 ans ou plus ayant déjà eu des relations sexuelles avec pénétration	11,2	7,9

Sources : MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La santé des hommes au Québec*, d'après l'*Enquête sociale et de santé 1998, 2005*, tableaux 5.1 et 5.2 et figure 5.2 ainsi que *Santé et conditions de vie des Québécoises*, d'après l'*Enquête sociale et de santé 1998, 2005*, tableaux 4.5, 4.8, 4.10 et 4.11.

Lorsque l'on dresse un bilan de la santé des femmes et des hommes selon les indicateurs de la santé que sont la longévité, la prévalence de maladies pouvant causer le décès et les habitudes de vie comportant de plus grands risques, la situation est défavorable aux hommes. Par exemple, une plus grande proportion d'hommes que de femmes déclaraient avoir de mauvaises habitudes alimentaires, un poids excessif, fumer 26 cigarettes et plus par jour, prendre 14 consommations et plus sur 7 jours, consommer des drogues ou avoir plus d'une partenaire sexuelle, au Québec, en 1998.

De leur côté, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir plus d'un problème de santé, un problème de santé de longue durée ou un niveau élevé de détresse psychologique. Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir pris au moins un médicament prescrit ou non prescrit (43% des hommes et 63% des femmes) dans les deux jours précédant l'*Enquête sociale et de santé*⁷⁸. Par ailleurs, elles s'occuperaient davantage que les hommes de leur bien-être et de leur santé⁷⁹.

La connaissance des différences entre les femmes et les hommes, doublée d'une plus grande investigation des causes de décès, des maladies et des problèmes de santé qui leur sont propres, ouvre la voie à des actions adaptées et efficaces ainsi qu'à des traitements différenciés en fonction des conditions particulières des femmes et des hommes.

Parmi les principaux déterminants de la santé, les phénomènes comme la pauvreté, l'exclusion sociale, la violence et les mauvaises conditions de travail ont une influence déterminante sur la santé⁸⁰. Dans toutes les sociétés, les plus pauvres risquent davantage d'être exposés aux maladies, d'être atteints

par la maladie plus jeunes et de mourir plus tôt. Plus encore, on sait maintenant que les écarts de santé suivent la hiérarchie sociale, c'est-à-dire que les différences se remarquent d'un échelon à l'autre, et non seulement aux extrêmes⁸¹.

Par ailleurs, le sexe n'est pas sans influencer à la fois les représentations que se font les femmes et les hommes de la santé, l'importance relative des déterminants de la santé et l'état de santé comme tel. Il importe de prendre en compte les rapports entre ces déterminants et le sexe des personnes. Par exemple, les femmes meurent plus souvent de causes particulières à leur sexe, telles que le cancer du sein, le cancer des ovaires et les complications liées à la grossesse, alors que les hommes sont plus susceptibles de mourir de causes externes telles que des accidents et des blessures.

De plus, les inégalités socioéconomiques entre les sexes ont pour conséquence que plus de femmes vivent dans la pauvreté, et ce, dans tous les groupes sociaux: les personnes âgées, les personnes seules et les responsables d'une famille monoparentale, les personnes handicapées, les personnes immigrantes ou les personnes autochtones⁸².

Les mères ayant des enfants mineurs, les familles recomposées ou monoparentales par rapport aux familles biparentales intactes et les mères par rapport aux pères de familles biparentales atteignent en plus grande proportion des niveaux plus élevés de détresse psychologique.

La violence constitue l'une des causes majeures des problèmes de santé mentale de plusieurs femmes. Les études révèlent qu'entre 50% et 85% des femmes hospitalisées pour un problème de santé mentale ont été victimes de violence sexuelle ou physique au cours de leur vie⁸³.

Pour contrer les effets des inégalités sur la santé, le gouvernement propose d'intervenir sur plusieurs fronts: l'accès à la scolarisation, à la formation et à des emplois de qualité, l'équité salariale, l'amélioration des conditions de travail, la conciliation travail-famille, la santé et la sécurité du travail, la protection sociale, la responsabilisation des hommes ainsi que le respect de l'intégrité des femmes en matière de sexualité et de rapports amoureux⁸⁴.

Les objectifs

En matière de santé des femmes, deux objectifs sont poursuivis :

- » adapter les soins de santé et les services sociaux aux besoins particuliers des femmes et de certains groupes;
- » sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes.

3.4.1 Adapter les soins de santé et les services sociaux aux besoins particuliers des femmes et de certains groupes

Depuis plus de vingt ans, plusieurs efforts ont été consentis, notamment au regard de la périnatalité, de la planification des naissances et du phénomène de la violence, pour améliorer les services destinés aux femmes et surtout pour faire en sorte qu'ils soient davantage adaptés à leurs besoins⁸⁵. En 2003, le ministère de la Santé et des Services sociaux diffusait sa stratégie d'action relative à la santé et au bien-être des femmes, intitulée *Au féminin... à l'écoute de nos besoins*. Trois objectifs y étaient précisés :

1. Intégrer les besoins des femmes à la planification nationale et régionale des soins et des services.
2. Adapter des soins et des services aux besoins des femmes.
3. Améliorer notre connaissance de la population et de ses besoins.

Plusieurs objectifs de santé globale des femmes énumérés dans ce document demeurent pertinents et pourront être adaptés aux nouveaux problèmes qui se présentent et à l'évolution des besoins de la population féminine au cours de la prochaine décennie.

Le Québec est confronté au vieillissement de sa population. Six personnes âgées sur dix sont des femmes et la tendance devrait se maintenir au cours des prochaines années. Dans le groupe des personnes de 90 ans ou plus, on compte trois femmes pour un homme⁸⁶. Si les femmes jouissent d'une espérance de vie plus longue, elles doivent s'attendre à passer une bonne partie de la fin de leur vie avec une incapacité. Les maladies chroniques et celles qui sont associées au vieillissement, comme la maladie d'Alzheimer, ainsi que la disponibilité de services de courte ou de longue durée et de services à domicile sont donc des questions qui prendront beaucoup d'importance.

Quel que soit leur âge, les femmes sont les premières responsables des soins à donner aux membres de leur famille et elles subissent les conséquences de ces responsabilités mal partagées. Les tensions et le stress dus à l'interférence entre les responsabilités familiales et professionnelles se répercutent sur la santé mentale et physique de nombreuses femmes. Sans compter que, même vieillissantes, les femmes seront de plus en plus sollicitées à titre d'aidantes pour des proches affectés par la maladie ou des incapacités. Il faut se préparer dès maintenant à faire face à des besoins qui existent déjà mais qui pourraient s'intensifier au cours des prochaines décennies. Par ailleurs, il importe aussi de poursuivre les travaux déjà entrepris visant à appuyer les aidantes ou leurs familles, notamment par le développement des services de répit et de soutien.

La perception que les femmes ont de leur corps entraîne chez beaucoup de jeunes femmes, mais aussi chez des moins jeunes, des comportements ou des habitudes néfastes pour leur santé. Même si la progression des femmes est manifeste dans la société, l'influence exercée par les multiples images que véhiculent sans cesse le monde de la consommation ainsi que les industries de la mode et des produits cosmétiques qui proposent un modèle féminin jeune, svelte et sans imperfection, reste très forte.

Pour s'y conformer, des femmes suivent des diètes à répétition ou des régimes amaigrissants, se soumettent à des traitements ou à des chirurgies esthétiques parfois très risquées pour leur santé ou sont affectées par des désordres alimentaires comme l'anorexie, la boulimie ou l'obsession de la

minceur. Plusieurs enjeux relatifs à la santé sont donc associés à cette quête sociale de la beauté, sans compter les coûts importants qu'elle engendre pour les services publics. Les intervenants de la santé et de divers secteurs touchés par le phénomène pourraient se mobiliser pour le contrer⁸⁷.

En matière de santé sexuelle, ce sont encore surtout les femmes qui, dans le couple ou les relations amoureuses, sont responsables de la contraception, de la planification des naissances, de l'hygiène sexuelle et elles ont souvent de la difficulté à négocier des rapports sexuels protégés⁸⁸.

En matière de périnatalité et de planification des naissances, des gestes ont été faits pour améliorer le continuum de soins aux mères qui accouchent et pour diminuer le nombre de grossesses non planifiées, surtout à l'adolescence. Par exemple, les Québécoises peuvent dorénavant accoucher dans certains centres hospitaliers, dans des maisons de naissance ou à domicile sous la supervision d'une sage-femme. En matière de planification des naissances, les jeunes femmes de 14 ans ou plus peuvent se procurer la pilule contraceptive d'urgence sans ordonnance médicale en s'adressant directement à une pharmacienne ou à un pharmacien et les adolescentes peuvent également obtenir de ces professionnels une ordonnance de contraception orale pour une période de trois mois. Ces actions contribueront sans doute à diminuer le taux d'interruption volontaire de grossesse. Une nouvelle politique gouvernementale de périnatalité sera adoptée afin de soutenir les mères et de continuer à favoriser l'atteinte et le maintien de la santé ainsi que le développement optimal et le mieux-être de chaque enfant.

Lorsque, aux facteurs liés au sexe, s'ajoutent, pour certaines femmes, d'autres facteurs liés à l'origine ethnique, à l'appartenance culturelle ou aux croyances religieuses, à l'orientation sexuelle, à un handicap ou au fait qu'elles sont autochtones, les problèmes de santé physique et mentale peuvent s'en trouver aggravés.

Certaines **femmes immigrantes ou réfugiées**, par exemple, connaissent mal leurs droits, ne maîtrisent pas la langue de leur terre d'accueil, vivent isolées et ont peu l'expérience des établissements de santé. D'autres, issues de communautés minoritaires visibles, sont exposées au racisme et à la discrimination. Dans quelques cas, elles peuvent avoir été exposées, dans leur pays d'origine, à des sévices ou à des pratiques comme les mutilations génitales.

La réalité des **femmes ayant une incapacité**, en ce qui a trait, par exemple, à la planification des naissances, à la maternité et à la problématique de la violence, requiert une adaptation des services. Les objectifs et la stratégie d'action en matière de santé et de bien-être des femmes⁸⁹ que le ministère de la Santé et des Services sociaux a dévoilés en 2002 ouvrent la voie à une meilleure considération des besoins particuliers des femmes handicapées qui cumulent plusieurs facteurs de vulnérabilité.

Selon les données d'enquêtes, parmi les personnes ayant une incapacité, 34 % des femmes et 41 % des hommes se déclarent satisfaits de leur état de santé, tandis que près de 31 % des femmes et 26 % des hommes atteignent un niveau élevé au regard de l'indice de détresse^{90,91}.

En ce qui concerne les **femmes autochtones**, de nombreux rapports et documents gouvernementaux font état de problèmes fort préoccupants, comme des taux de grossesse précoce élevés, de la violence sous toutes ses formes, des toxicomanies diverses, un taux de prévalence élevé de diabète, un niveau élevé de détresse psychologique et une réduction de l'espérance de vie⁹².

Un projet de recherche de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador⁹³ a permis de constater l'ampleur des problèmes ayant des conséquences sur l'état de santé général – habitudes de vie défavorables à la santé et au bien-être, pauvreté, exclusion sociale et manque de ressources communautaires – ainsi que celle des problèmes sociaux des autochtones en général et des femmes autochtones en particulier. Le rapport sur les membres des Premières Nations vivant en communautés révèle que «les femmes sont généralement plus atteintes par les maladies ou les problèmes médicaux que les hommes, à l'exception des problèmes visuels ou auditifs⁹⁴». Par exemple, selon Diabète Québec, 7% de la population québécoise est atteinte de diabète alors que, pour la population adulte formée des membres des Premières Nations, la proportion atteint 14,5% (16,4% des femmes et 12,5% des hommes). Par ailleurs, les femmes autochtones vivant hors communautés en milieu urbain connaissent quant à elles des problèmes particuliers dont il faudrait aussi tenir compte.

Pour ce qui est des **lesbiennes**, selon la stratégie en matière de santé des femmes, l'accessibilité aux services sociaux et de santé peut être freinée tant par des attitudes que par des pratiques teintées de préjugés ou d'ignorance. Ce phénomène et la connaissance des particularités de ces femmes doivent donc être pris en compte⁹⁵.

De plus en plus de recherches et d'analyses permettent d'avoir une meilleure connaissance de la réalité des femmes et de définir les actions susceptibles d'améliorer globalement leur santé et leur bien-être. La poursuite des engagements gouvernementaux est essentielle afin de mieux répondre à leurs besoins particuliers et à ceux des groupes vulnérables.

3.4.2 Sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes

La féminisation accrue du marché du travail a introduit une nouvelle dimension dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Les femmes sont plus longtemps actives sur le marché du travail maintenant qu'il y a dix ou quinze ans, et majoritairement dans le secteur tertiaire ou, dans une moindre mesure, dans le secteur secondaire. Aussi, c'est dans des secteurs où la densité de la main-d'œuvre féminine est élevée que l'on remarque une augmentation des lésions professionnelles. Le taux d'incidence des lésions augmente là où se concentre la main-d'œuvre féminine. Par contre, la main-d'œuvre masculine est répartie de façon beaucoup plus égale dans les différents secteurs d'activité économique.

Par ailleurs, se perpétuent encore certaines croyances et certains stéréotypes selon lesquels les risques pour la santé et la sécurité sont plus importants dans les milieux de travail à forte concentration de main-d'œuvre masculine. Conséquemment, bon nombre de femmes renoncent à tort à des orientations de carrière aussi lucratives que gratifiantes. Souvent, elles hésitent à opter pour un emploi non traditionnel, craignant de ne pas avoir la constitution physique voulue ou, encore, de s'exposer à des risques anormalement élevés pour leur santé et leur sécurité. Pourtant, avec l'évolution de la technologie, une

majorité des emplois non traditionnels sont parfaitement accessibles aux personnes de toute constitution. En fait, l'importance des risques pour la santé et la sécurité est équivalente dans des milieux de travail comparables.

De façon générale, les travailleurs sont davantage sujets à des accidents du travail tandis que les travailleuses souffrent davantage de diverses maladies professionnelles provoquées par la répétition de gestes ou des postures inadaptées. Ces lésions posent des risques pour la santé à long terme. Étant toutefois moins spectaculaires que les blessures des travailleurs, elles sont également plus difficiles à faire reconnaître et tendent à être moins bien compensées par les organismes paritaires de santé et de sécurité du travail⁹⁶.

Toutefois, divers facteurs (conditions de travail, profession, secteur d'activité économique, etc.) influencent les écarts de revenus entre les femmes et les hommes, et conséquemment, lorsqu'il survient une lésion professionnelle, cet écart se traduit dans l'indemnité de remplacement du revenu des travailleuses.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'analyse différenciée selon les sexes est essentielle car elle permet d'améliorer l'efficacité, l'efficience et les effets des interventions auprès des travailleuses et des travailleurs. Aussi, elle constitue un élément fort important dans l'amélioration des connaissances sur les problèmes particuliers aux femmes et elle permet de relever, dans une optique de prévention des lésions professionnelles, les différences pouvant exister entre les femmes et les hommes eu égard aux caractéristiques des lésions professionnelles.

La question de la santé et de la sécurité du travail pose des défis majeurs quant à l'égalité et à la prospérité des femmes au Québec. Il importe de mettre en lumière les risques que comportent les milieux de travail des femmes et les mesures de prévention appropriées.

3.5 POUR LE RESPECT DE L'INTÉGRITÉ DES FEMMES ET LEUR SÉCURITÉ DANS TOUS LES MILIEUX DE VIE

Le contexte

Comme le stipulent les chartes québécoise et canadienne des droits et libertés, les actions gouvernementales visant à contrer la violence s'appuient sur des valeurs fondamentales, dont le respect de l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes et l'importance d'assurer la sécurité de celles-ci dans tous les milieux de vie.

Au début des années 1970, les différentes instances gouvernementales ont reconnu la gravité de la violence conjugale, familiale et sexuelle ainsi que leur responsabilité au regard de l'élimination de toutes ces formes de violence. L'expérience acquise au cours des trente dernières années a démontré que seule la mobilisation de l'ensemble de la société québécoise pourrait à moyen et à long termes contrer ces formes de violence dans tous les milieux de vie et qu'il est indispensable que les femmes et les hommes déterminés à y mettre fin unissent leurs efforts⁹⁷.

Les actes de violence commis dans un contexte conjugal et les infractions sexuelles sont les deux formes de violence les mieux connues, et ce, en raison notamment des plaintes rapportées aux services policiers^{98,99}. Ces données ne représentent toutefois qu'un faible pourcentage des cas de violence contre les femmes. Chaque année, plusieurs personnes sont victimes de violence conjugale et d'agression sexuelle; ce sont majoritairement des femmes et des enfants.

Malgré la multitude d'interventions réalisées au cours des dernières années, les femmes demeurent victimes de plusieurs formes de violence, à tous les âges et dans tous les milieux de vie¹⁰⁰. Aucun groupe social, aucun statut, aucune situation financière ne permet aux femmes d'être totalement à l'abri de la violence conjugale et des agressions à caractère sexuel.

Par ailleurs, selon l'ensemble des recherches, les femmes autochtones et les jeunes femmes sont particulièrement touchées tant par la violence conjugale que par les agressions sexuelles. Elles présentent des taux de mortalité très élevés, notamment par mort violente, dans la cohorte des 15 à 24 ans¹⁰¹.

D'autres groupes de femmes sont plus vulnérables à la violence ou y sont plus exposés, par exemple les femmes des communautés culturelles, les immigrantes, les femmes âgées, les lesbiennes, les femmes handicapées, les prostituées, les toxicomanes et les itinérantes. De plus, certaines victimes doivent encore faire face à de nombreux préjugés, tant de la part de la population que des intervenants, lorsqu'elles demandent aide et protection en raison de la violence qu'elles ont subie¹⁰².

Les diverses formes de violence que subissent les femmes entraînent des conséquences importantes sur les plans social et individuel. Sur le plan social, les risques d'être victime de violence restreignent la liberté de mouvement et contribuent à créer un climat de peur et de méfiance. Ainsi, toutes les formes de violence et toutes les menaces de violence représentent, pour les femmes qui en sont victimes, un obstacle à leurs droits à l'égalité, à l'autonomie et à la participation pleine et entière à l'ensemble de la vie sociale, et cela, dans tous les milieux de vie, tant publics que privés. Sur le plan individuel, la violence a des conséquences néfastes pour les victimes; elle atteint généralement leur santé physique et mentale, leur bien-être et leur vie affective¹⁰³.

Les conséquences de la violence subie varient selon les caractéristiques personnelles de la victime, telles que l'âge, mais aussi selon le lien qui existe entre elle et l'agresseur, la nature des actes violents posés, la durée et la fréquence des agressions, le soutien de la famille ou des proches ainsi que l'accès à des services d'aide et de protection¹⁰⁴.

L'homophobie, le racisme et la xénophobie conjugués au sexisme sont une réalité, même au Québec. L'appartenance à des groupes marginalisés augmente la vulnérabilité des femmes à toutes les formes de violence et réduit de surcroît leur possibilité de se soustraire à la violence subie¹⁰⁵.

Certaines formes de violence progressent au Québec, comme partout dans le monde. À titre d'exemple, l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants¹⁰⁶, la traite des femmes migrantes¹⁰⁷ ainsi que la prolifération de matériel pornographique à contenu violent¹⁰⁸ nécessitent des actions diversifiées de l'État.

Par ailleurs, en raison de l'accroissement de la mobilité des personnes et de l'intensification de l'immigration au Québec, des mesures concrètes d'aide doivent être apportées aux femmes et aux filles qui ont subi des mutilations génitales dans leur pays d'origine¹⁰⁹.

Le recours à l'analyse différenciée selon les sexes permettra encore ici de mieux connaître l'incidence et les conséquences de certaines formes de violence subie indistinctement par les femmes et les hommes, notamment les problématiques de la violence et du harcèlement moral en milieu de travail¹¹⁰ ainsi que l'exploitation et la violence envers les personnes âgées vivant en milieu familial ou dans une institution¹¹¹. Les programmes d'intervention qui seront mis en place pourront ainsi dans l'avenir mieux répondre aux besoins des femmes et des hommes en tenant compte de leurs réalités distinctes.

Les objectifs

Le gouvernement poursuit deux objectifs :

- » prévenir et contrer la violence conjugale et les agressions sexuelles;
- » prévenir et contrer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes.

3.5.1 Prévenir et contrer la violence conjugale et les agressions sexuelles

L'un des objectifs prioritaires est sans aucun doute de contrer la violence faite aux femmes et, d'une façon plus ciblée, d'éliminer la violence conjugale ainsi que les agressions à caractère sexuel. Ces formes de violence trouvent leur source dans les rapports de domination des hommes sur les femmes ou d'inégalité entre les sexes.

Malgré les législations, tant fédérales que provinciales, qui nous gouvernent et les politiques et les plans d'action gouvernementaux mis en place pour contrer la violence, celle-ci demeure un fléau social inacceptable et un crime qui nécessitent des efforts additionnels. C'est d'ailleurs ce que mentionne la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, déclaration à laquelle le gouvernement a souscrit¹¹².

Dans la dernière décennie, le Québec s'est doté de moyens d'action et a soutenu diverses initiatives permettant de mieux venir en aide aux femmes victimes de violence conjugale^{113,114} ainsi qu'aux femmes et aux enfants ayant subi des agressions sexuelles^{115,116}. Pour contrer la violence envers les femmes, deux mécanismes institutionnels assurent la cohérence, la complémentarité des actions et l'efficacité des travaux au gouvernement : le comité des sous-ministres ainsi que le Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle. En 1995, le Québec a adopté une politique d'intervention en matière de violence conjugale et, en 2001, des orientations en matière d'agression sexuelle. En décembre 2004, a été rendu public le Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale permettant d'actualiser la mise en œuvre de la politique gouvernementale en cette matière. Par ailleurs, le nouveau plan d'action quinquennal en matière d'agression sexuelle permettra de renforcer l'intervention dans ce domaine.

TABLEAU 8 : Indicateurs reliés à la violence conjugale déclarée, selon le sexe, Québec, 2001 et certaines comparaisons disponibles pour 2004

	Total	Hommes	Femmes
Nombre de victimes déclarées dans un contexte conjugal	16 709	2 736	13 973
Pourcentage de victimes déclarées de violence conjugale, selon le sexe, 2004	100	16	84
Pourcentage d'auteurs déclarés, présumés d'actes de violence conjugale, 2004	100,0	87,5	12,5
Nombre d'homicides en 2004	24	1	23

Source : MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *La violence conjugale, statistiques 2001*, p. 21 et *La criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec, statistiques 2004*, janvier 2006, p. 27 et tableau C (site Internet).

Les situations de violence à l'égard des femmes en général sont très préoccupantes. Elles le sont encore davantage lorsqu'il s'agit de femmes particulièrement vulnérables en raison de la pauvreté, d'un lien de dépendance envers d'autres personnes ou encore de l'isolement de leur communauté.

Les femmes autochtones subissent des formes de violence plus graves que l'ensemble des Québécoises et leur risque d'être victimes d'homicide demeure très élevé^{117,118}. Les difficultés des femmes d'origine ethnoculturelle victimes de violence conjugale et d'agression sexuelle sont multiples^{119,120}. Certaines se rapportent à leur situation dans leur pays d'origine, tandis que d'autres sont attribuées au contexte de leur établissement dans le pays hôte. Les femmes handicapées sont également plus susceptibles d'être victimes de violence^{121,122}. Souvent, l'état de grande dépendance dans lequel elles se trouvent les rend beaucoup plus vulnérables aux diverses formes de violence, d'exploitation et d'abus.

Au cours des prochaines années, les efforts seront intensifiés en vue d'améliorer la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et d'agression sexuelle, de consolider les services d'aide et de protection conçus à leur intention ainsi que de mieux répondre aux besoins d'aide ou d'encadrement des conjoints violents et des agresseurs sexuels¹²³. Dans une perspective de prévention et de sécurité, les services offerts par les différents réseaux d'intervention publics, parapublics ou communautaires seront adaptés aux multiples besoins des groupes de femmes les plus vulnérables à ces formes de violence, notamment les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes des communautés culturelles¹²⁴.

La problématique de la violence est très complexe. Les actions à privilégier doivent s'adresser aux victimes comme aux agresseurs et elles nécessitent, notamment, la participation des intervenantes et des intervenants des secteurs judiciaire, correctionnel, de la santé et des services sociaux. Les études, les analyses, les expérimentations ainsi que les pratiques novatrices permettront de mieux comprendre ces phénomènes, de les prévenir et d'y réagir efficacement. L'élimination de la violence faite aux femmes exige des changements majeurs dans les attitudes des individus, dans les pratiques des intervenantes et des intervenants et au sein même des différentes institutions sociales.

Les recherches récentes sur la violence faite aux femmes indiquent que la prévention doit prioritairement s'attaquer aux causes et aux facteurs associés à la violence pour contribuer à en diminuer substantiellement l'ampleur¹²⁵.

Il est essentiel de mener des actions visant la promotion de rapports égaux entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons. Il est tout aussi essentiel de faire diminuer la tolérance sociale envers toutes les formes de violence par des campagnes d'éducation et de sensibilisation où tous, hommes et femmes, se sentiront concernés par la dénonciation de la violence faite aux femmes. Des activités relatives à la résolution des conflits, à la prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes ou à l'éducation à la sexualité sont aussi nécessaires¹²⁶.

3.5.2 Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes

Au Québec, comme partout ailleurs, la prolifération des activités lucratives liées à l'industrie du sexe et à la prostitution¹²⁷ (spectacles de danseuses nues, agences d'escorte, salons de massage sexuel, prostitution de rue, vidéos pornographiques, etc.) fait en sorte qu'un nombre croissant de jeunes personnes, généralement des femmes, offrent des services sexuels pour assurer leur subsistance¹²⁸. Les études indiquent clairement que ces femmes subissent un niveau de discrimination et de violence très élevé¹²⁹. L'exploitation sexuelle des femmes adultes et des adolescentes est une activité économique qui génère des profits importants, notamment pour les organisations criminelles – dont les gangs de rue.

De plus, même s'il est difficile d'en préciser l'ampleur, on retrouve parmi les femmes qui se prostituent des femmes davantage discriminées, notamment les femmes immigrantes et autochtones¹³⁰. L'exploitation sexuelle est une forme de violence qui inclut la traite des femmes migrantes^{131,132}.

Dans le contexte de la mondialisation, la traite des personnes ne se limite pas au sens le plus courant du terme puisqu'elle englobe aussi les différentes formes d'exploitation auxquelles la migration des personnes peut donner lieu, notamment dans le domaine du travail^{133,134}.

La pornographie et sa version virtuelle, la cybercriminalité, ainsi que toutes les activités liées à la vente de services de nature sexuelle sont d'autres formes de violence qui reposent sur des rapports de domination¹³⁵. De façon générale, l'exploitation sexuelle touche davantage les femmes, les adolescentes et les petites filles, et elle est la manifestation d'un abus de pouvoir qui ne peut être toléré dans une société qui défend les valeurs de justice et d'égalité.

Pour contrer la prostitution et la traite des femmes, le Québec s'assurera que soient instaurés des mécanismes qui lui permettront de lutter contre la traite des êtres humains et qui allieront la répression de la traite avec la protection des femmes qui en sont victimes¹³⁶. Dans les limites de ses compétences, il s'assurera de la mise en place de programmes et de directives pour contrer plus efficacement toutes les autres formes d'exploitation sexuelle, notamment la cybercriminalité, le tourisme sexuel et la prolifération du matériel pornographique comportant des actes de violence contre des femmes ou des enfants¹³⁷. Il faut également prévenir l'entrée des adolescentes dans la prostitution, notamment par la lutte contre la pauvreté et le décrochage scolaire ainsi que par une éducation à la sexualité qui responsabilisera les garçons et les filles¹³⁸.

Quant aux pratiques des mutilations génitales, elles ne peuvent non plus être passées sous silence, car elles font partie des violences subies par certaines femmes et jeunes filles immigrantes qui vivent maintenant ici¹³⁹. Ces pratiques sont spécifiquement interdites en vertu du Code criminel canadien¹⁴⁰.

Il est impératif de continuer de marquer clairement la réprobation sociale, en particulier celle des pouvoirs publics, envers ces pratiques en signifiant qu'elles sont contraires aux valeurs de la société québécoise. De plus, les femmes immigrées qui ont déjà subi plusieurs formes d'exploitation et qui en ressentent les conséquences sur différents plans (physique, psychologique ou sexuel) doivent pouvoir accéder à des services qui répondent à leurs besoins.

En vue de briser la tolérance sociale envers les nombreuses manifestations de violence, il faut réaffirmer clairement le caractère inacceptable et criminel de la violence envers toutes les personnes et, plus spécifiquement, celle qui est exercée contre les femmes. En ce sens, le système judiciaire devra poursuivre ses efforts afin de criminaliser les actes de violence commis contre les femmes, d'assurer la sécurité des femmes victimes et de leurs proches ainsi que de renforcer la confiance des victimes et du public dans l'administration de la justice¹⁴¹.

La justice sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect de l'intégrité physique et morale de toutes les personnes ainsi que la promotion de la non-violence sont des valeurs qui font du Québec une société libre et démocratique où les femmes et les hommes peuvent espérer vivre dans des milieux sécuritaires exempts de toute manifestation de violence.

- » Au Québec, en 2004, on dénombrait 5 247 victimes déclarées d'agressions sexuelles. Il y avait 4,5 fois plus de victimes de sexe féminin que de victimes de sexe masculin.
- » Les auteurs présumés d'agressions sexuelles sont de sexe masculin dans 97% des cas, et ils sont âgés de 18 ans ou plus dans une proportion de 77%.

3.6 VERS UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES

Le contexte

Comme cela a été mentionné à la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui s'est tenue à Beijing, en 1995, seule une participation égale des femmes et des hommes à tous les paliers de décision peut permettre d'atteindre l'équilibre nécessaire au bon fonctionnement de la démocratie et à son renforcement. Or, malgré des efforts et des progrès, on constate un déficit persistant du nombre de femmes dans diverses institutions ou à différents postes décisionnels, que ce soit dans le domaine politique, économique ou social.

Par ailleurs, le gouvernement, dans le cadre de la régionalisation, a délégué des pouvoirs à plusieurs instances qui prennent de plus en plus de décisions pouvant affecter les conditions de vie des femmes et des hommes de leur région. En particulier, les conférences régionales des élus, composées majoritairement d'élus municipaux, sont devenues les interlocutrices privilégiées du gouvernement en matière de développement régional et elles jouissent de toute l'autonomie nécessaire pour prendre les décisions qui stimuleront le développement de leur territoire. Elles ont un rôle de concertation des partenaires dans les régions et doivent établir, selon l'article 21.7 de la Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions, un plan quinquennal de développement définissant les objectifs dans leur région.

La responsabilité gouvernementale de faire des gestes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se partage donc de plus en plus avec l'ensemble des instances locales et régionales. Dans ce contexte, il paraît donc important que ces instances assument leur rôle à cet égard, prennent en compte les besoins particuliers des femmes et suscitent la participation de celles-ci au développement des régions.

Les objectifs

Dans l'optique d'amener un plus grand nombre de femmes à participer à la prise de décisions qui les concernent en tant que citoyennes, deux objectifs sont retenus :

- » viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir;
- » promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale.

3.6.1 Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir

Les transformations sociales nécessaires à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourront s'opérer sans que les femmes ne participent aux changements souhaités, de l'intérieur même des structures actuelles du pouvoir. Le gouvernement a la ferme volonté d'accroître le nombre de femmes occupant des postes de commandement aux paliers local, régional et national.

Au cours de la dernière décennie, les femmes ont enregistré des gains dans le partage des postes de pouvoir, mais la parité est encore loin d'être atteinte. Ainsi, 18,4% des membres de l'Assemblée nationale du Québec étaient des femmes en 1994; le pourcentage se situait à 31,2% en 2006. Pour les mêmes années, le pourcentage de femmes ministres est passé de 26,3% à 38,5%.

TABLEAU 9: Représentation des hommes et des femmes en politique provinciale, Québec, 1994 et 2006

	SEXE		1994	2006
Députés et députées à l'Assemblée nationale du Québec	Hommes	n	102	85
	Femmes	n	23	39
	Hommes	%	81,6	68,0
	Femmes	%	18,4	31,2
Ministres à l'Assemblée nationale du Québec	Hommes	n	14	16
	Femmes	n	5	10
	Hommes	%	73,7	61,5
	Femmes	%	26,3	38,5

Source: CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, site Internet, mise à jour 2006.

À l'occasion de la consultation en commission parlementaire sur le document intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, les parlementaires ont retenu que la majorité des groupes et des personnes entendus ou ayant déposé un mémoire souscrivaient aux recommandations dudit document, notamment à la suivante: «l'adoption de mesures encourageant les partis politiques et les instances à recruter davantage de femmes et à déssexualiser les responsabilités qui leur sont confiées».

Dans le secteur municipal, la présence des femmes aux postes électifs évolue lentement. En effet, le pourcentage de femmes occupant un poste de mairesse, qui était de 8,8% en 1993, atteignait 11,6% en 2003 et 13,1% en 2005. Pendant les mêmes années, le pourcentage de femmes au poste de conseillère municipale est passé de 19,6% à 26,6%. En ce qui concerne les conférences régionales des élus, le pourcentage de femmes est de 27,2%.

TABLEAU 10: Représentation des hommes et des femmes en politique municipale, Québec, 1993, 2003 et 2005

	SEXE		1993	2003	2005
Maires et mairesses	Hommes	n^e	1 420	951	955
	Femmes	n	125	125	144
	Hommes	%	91,2	88,4	86,9
	Femmes	%	8,8	11,6	13,1
Conseillers municipaux et conseillères municipales	Hommes	n^e	8 827	5 151	5 108
	Femmes	n	1 730	1 672	1 855
	Hommes	%	80,4	75,5	73,4
	Femmes	%	19,6	24,5	26,6

e: estimation du nombre, dérivée à partir du taux de féminité fourni.

Source: MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DES RÉGIONS, Mairesse et maires, conseillères et conseillers, *Statistiques sur la participation des femmes et des hommes aux instances électives municipales*, 2003, p. 7 et site Internet du Ministère, mise à jour 2005.

Au sein de la haute fonction publique ainsi que dans les ministères et les organismes gouvernementaux, le pourcentage de femmes sous-ministres, sous-ministres adjointes, présidentes ou vice-présidentes est passé de 25 % en 1998 à 32 % en 2005. En date du 31 mars 2006, 32 % des sous-ministres étaient des femmes, alors que c'était le cas de 33,3 % des sous-ministres adjoints ou associés, de 26,9 % des présidents et de 33,8 % des vice-présidents. La proportion de femmes dans des postes de cadres était de 32,5 %¹⁴².

Par ailleurs, en 2006, le gouvernement a déposé un énoncé de politique intitulé *Moderniser la gouvernance des sociétés d'État*. L'une des mesures vise à ce que le gouvernement s'assure, d'ici cinq ans, que les conseils d'administration des sociétés d'État soient constitués à parts égales de femmes et d'hommes. Cette mesure est une première au Canada.

Enfin, dans l'entreprise privée, la présence de femmes occupant des postes décisionnels est encore bien loin d'atteindre la parité. Une récente étude de la firme Catalyst, menée en 2005, révèle que seulement 12 % de femmes siègeraient au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises canadiennes¹⁴³.

Le programme *À égalité pour décider* vise, pour sa part, à accroître le nombre de femmes dans les postes de décision des instances locales et régionales partout au Québec. Il permet de soutenir financièrement des organismes locaux, régionaux ou nationaux à but non lucratif ainsi que des communautés autochtones dans la réalisation de projets locaux ou régionaux.

Depuis l'entrée en vigueur du programme en 1999, 367 projets ont été soutenus dans toutes les régions du Québec, ce qui a permis le développement de l'expertise sur l'ensemble du territoire. Ainsi, les embûches et les obstacles ont été clairement déterminés, des pistes de solution ont été trouvées et souvent expérimentées avec succès. Il apparaît cependant que les milieux décisionnels locaux, régionaux et nationaux n'ont pas encore suffisamment intégré le principe de l'égalité dans leurs pratiques.

Des actions concertées d'un ensemble d'acteurs sociaux et de l'État sont nécessaires pour faire évoluer, de façon significative, le taux de représentation des femmes dans toutes les instances.

3.6.2 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale

Le gouvernement, dans le cadre de la régionalisation, a délégué des pouvoirs à plusieurs instances. On pense principalement aux conférences régionales des élus (CRE), aux municipalités régionales de comté (MRC), aux municipalités, aux centres locaux de développement, aux commissions scolaires, aux agences de la santé et des services sociaux ainsi qu'aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

L'adaptation des actions gouvernementales aux particularités locales et régionales se marie parfaitement avec la volonté d'assurer une meilleure prise en compte des besoins des femmes. Déjà, en régions, certains ministères ou organismes ont désigné des responsables pour porter la préoccupation de l'égalité, dont les actions sont balisées par des orientations ou des stratégies ministérielles qui renforcent leur légitimité.

Bien que certaines difficultés vécues par les femmes existent dans l'ensemble des territoires, d'autres sont particulières à certaines régions, d'où l'importance d'établir un partenariat sur mesure à l'échelle régionale, tout en poursuivant des objectifs gouvernementaux globaux. Il importe notamment de tenir compte de réalités parfois différentes dans les régions ressources et dans les régions centrales, dans les milieux ruraux et dans les milieux urbains.

Les instances, notamment les conférences régionales des élus, mais aussi les agences de la santé et des services sociaux, certains conseils régionaux des partenaires du marché du travail et centres locaux de développement ainsi que quelques municipalités et MRC ont contribué à ce que le développement de leur territoire soit plus inclusif en tenant compte davantage de toutes les composantes de la population. Des ententes spécifiques mobilisant les efforts de partenaires régionaux en vue de favoriser la progression vers l'égalité ont d'ailleurs été signées dans quelques régions.

Selon l'article 21.7 de la Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions, chacune des CRE¹⁴⁴ établit un plan quinquennal de développement qui définit les objectifs généraux et particuliers de développement de la région en tenant compte en priorité de la participation à la vie démocratique de la région des jeunes et, selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes. Certaines de ces conférences ont déjà pris des initiatives en adoptant ces principes, en plus de recourir à l'analyse différenciée selon les sexes.

Les efforts doivent être poursuivis en ce sens. Le gouvernement incite les instances locales et régionales à tenir compte de la réalité des femmes et à prendre des mesures en conséquence.

4

L'évaluation de la politique

Alors que la reddition de comptes et le suivi de la politique permettront de décrire les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, l'évaluation portera, pour sa part, sur les processus et les effets obtenus grâce aux principales mesures adoptées. L'évaluation devrait ainsi renseigner les autorités sur la pertinence de maintenir, de renforcer ou de modifier les actions prises en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Aux fins de l'évaluation de la politique, un comité composé de représentantes et de représentants du secteur de l'évaluation de programmes de chacun des ministères et des organismes gouvernementaux concernés par la politique sera formé. Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine en coordonnera les travaux. Certaines des mesures qui sont inscrites dans le plan d'action rattaché à la politique et qui sont particulièrement significatives pour l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes seront ciblées pour être évaluées. Le ministère ou l'organisme responsable d'une mesure sera aussi responsable de son évaluation, mais les résultats des différentes évaluations seront mis en commun et feront l'objet d'une analyse transversale. On pourra ainsi avoir une vue d'ensemble des processus et des effets de la politique.

L'une des mesures qui devra être évaluée est celle qui concerne l'analyse différenciée selon les sexes. Depuis 1993, celle-ci a fait l'objet de plusieurs projets-pilotes dans différents ministères. En vertu de la présente politique, le gouvernement souhaite l'implanter dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental. Elle occupe donc une place majeure et mérite qu'on s'y attarde dans le cadre d'une évaluation approfondie.

Conclusion

Les travaux d'élaboration de la présente politique ont permis de constater l'importance des progrès réalisés en matière de respect des droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes durant la dernière décennie. Le chemin parcouru par les femmes dans la sphère publique est énorme. Elles sont présentes sur le marché de l'emploi comme jamais et elles ont investi massivement les collèges ainsi que les universités. L'entrepreneuriat féminin a également connu un développement fulgurant au cours des dernières années. Ces progrès constituent des pas importants pour l'adoption de modèles et de comportements égalitaires. Cependant, dans la sphère privée, les responsabilités familiales incombent toujours en grande partie aux femmes, bien que les hommes prennent de plus en plus leur place. La conciliation travail-famille demeure, pour une bonne partie des travailleurs, une « affaire de femmes ».

Beaucoup de chemin reste donc à parcourir pour que l'égalité de droit se traduise par une égalité de fait. Le revenu moins élevé des femmes en emploi malgré une scolarité équivalente à celle des hommes, la faible présence des femmes dans les sphères de décision ainsi que la violence conjugale à leur endroit, qui trouvent leur source dans la discrimination systémique, constituent quelques particularités de la réalité de certaines femmes. Par ailleurs, la situation des immigrantes, le racisme et la discrimination auxquels font face certaines femmes des communautés culturelles, le grand âge, le fait d'avoir une incapacité ou la monoparentalité peuvent s'ajouter aux discriminations liées au sexe et fragiliser davantage les femmes qui en sont victimes.

La persistance des discriminations ou de la division sociale des rôles est certainement l'une des principales raisons de la difficulté d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec le poids des traditions, ce sont des éléments qui déterminent encore aujourd'hui plusieurs choix individuels relatifs à la formation, au choix de carrière ou à l'investissement auprès de l'enfant ou d'un proche ayant besoin de soutien. Il est important, dès le plus jeune âge, de combattre les stéréotypes sexistes qui nuisent à l'épanouissement des filles et des garçons.

La présente politique introduit ou reprend des instruments qui permettront d'inscrire la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action gouvernementale par des stratégies novatrices et un suivi rigoureux et constant de l'évolution de cette égalité.

Le Québec se positionne déjà en chef de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le gouvernement souhaite conserver cette position et convie la société civile à travailler avec lui car il ne saurait assumer seul la responsabilité à cet égard. Le succès de la présente politique dépend de l'engagement de toutes les composantes de la société puisque son contenu s'étend à toutes les sphères de l'activité, qu'elle soit économique, sociale, politique ou culturelle.

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que créer les conditions pour que les unes et les autres puissent donner leur pleine mesure et accéder aux mêmes responsabilités et aux mêmes possibilités sont synonymes de santé démocratique. En misant sur l'égalité, le Québec sera mieux outillé pour faire face aux multiples défis démographiques, économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain.

Annexe : Les recommandations des membres de la Commission des affaires sociales

Conséquemment, les membres de la Commission des affaires sociales recommandent :

- » que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et soit généralisée dans tout l'appareil de l'État;
- » que le gouvernement réalise une grande campagne d'éducation et de sensibilisation à long terme pour éliminer la violence faite aux femmes;
- » que le gouvernement maintienne les structures actuelles en condition féminine : le Conseil du statut de la femme et sa structure de bureaux régionaux, avec son double mandat de conseil auprès du gouvernement et de promotion et d'information auprès de la population et le Secrétariat à la condition féminine, avec son mandat de soutien au développement des actions gouvernementales et son réseau de répondantes à la condition féminine dans les ministères et organismes;
- » que la ministre de la Condition féminine veille à l'élaboration d'une nouvelle politique de soutien aux droits des femmes pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un plan d'action pour en assurer la mise en œuvre;
- » qu'il y ait un processus de consultation sur ce projet de politique;
- » que la future politique souligne les problèmes qui affectent les femmes doublement discriminées ou victimes de multiples discriminations et qu'elle avance des solutions;
- » qu'un système obligatoire de reddition de comptes annuelle des priorités d'action et de leur mise en œuvre soit instauré dans tous les ministères et organismes du gouvernement québécois auprès de la ministre ou du responsable de la coordination de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin d'assurer la mise en place concrète des politiques publiques dans ce domaine;
- » que la commission parlementaire siège tous les trois ans, plutôt que tous les cinq ans comme le recommande l'avis du Conseil du statut de la femme, afin de permettre que l'exercice d'évaluation de la politique puisse se faire à l'intérieur d'un mandat de gouvernement;
- » que soient portées à l'attention des ministères responsables les problématiques soulevées par plusieurs groupes d'hommes, soit le suicide (ministère de la Santé et des Services sociaux), le décrochage scolaire des jeunes garçons (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport) et la question de la garde des enfants, lors des règlements de divorce ou de séparation, devant les tribunaux (ministère de la Justice).

Source : COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, *Rapport et recommandations à la suite des auditions tenues dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé : Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Secrétariat des commissions de l'Assemblée nationale du Québec, 2005, p. 13-14.

Notes

1. QUÉBEC, *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q., chapitre C-12, [En ligne], [www.cdpcj.qc.ca/fr/commun/docs/charte.pdf#search=%22Charte%20des%20droits%20%22] (Consulté le 9 novembre 2006).
2. En 2003, le Québec s'est aussi déclaré lié au *Protocole facultatif*, un document qui accompagne la Convention et qui permet à des particuliers ou à des groupes de particuliers de porter plainte s'ils estiment avoir été victimes de violations, aux termes de la Convention.
3. QUÉBEC, *Loi modifiant la Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance et d'autres dispositions législatives*, 2006, chapitre 25, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2006, 6 p.
4. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Synthèse*, Québec, Le Conseil, 2004, p. 6.
5. *Loc. cit.*
6. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec*, tableau 1.1.4, Québec, Institut de la statistique du Québec et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2006, p. 30, et statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
7. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Députées à l'Assemblée nationale et ministres dans le gouvernement du Québec*, [En ligne], [www.csf.gouv.qc.ca/telechargement/stat/DeputeesAssNatioMinistres.pdf] (Consulté le 4 décembre 2006).
8. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis*, Québec, Le Conseil, 2004, p. 24-27.
9. COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, *Rapport et recommandations à la suite des auditions tenues dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé: Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Secrétariat des commissions de l'Assemblée nationale du Québec, décembre 2005, p. 11.
10. CONDITION FÉMININE CANADA, *À l'aube du XXI^e siècle: Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*, [En ligne], [www.swc-cfc.gc.ca/pubs/066261951X/199508_066261951X_5_f.html] (Consulté le 9 novembre 2006).
11. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis*, Québec, Le Conseil, 2004, p. 69.
12. Selon le *Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement*, l'égalité des sexes est une « notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres attitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité. » Voir COMMISSION EUROPÉENNE, *Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE*, section 3, p. 3, [En ligne], [http://ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006/fr/pdf/section3_fr.pdf] (Consulté le 10 novembre 2006).
13. Hélène MASSÉ et autres, *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec: ses enseignements et ses retombées. Rapport, période 1997-2004*, [pour le Secrétariat à la condition féminine], Québec, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2005, p. 9, [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/ads_juillet05.pdf] (Consulté le 13 novembre 2006).
À ce sujet, voir également COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Le droit à l'égalité: des progrès remarquables, des inégalités persistantes*, Québec, 2003, p. 69-70; Michel MINÉ, « Les concepts de discrimination directe et indirecte », présentation faite dans le cadre de la conférence intitulée *Lutte contre la discrimination: les nouvelles directives de 2000 sur l'égalité de traitement*, Trèves, 31 mars-1^{er} avril 2003, 12 p.
14. COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, *op. cit.*, p. 11.
15. *Ibid.*, p. 5.
16. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*, 174 p.
17. *Loc. cit.*
18. *Loc. cit.*
19. ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes*, Beijing, 4-15 septembre 1995 (A/CONF.177/20/Rev.1), New York, 1996, paragr. 229, p. 99, [En ligne], [www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/docs/prgaction.pdf] (Consulté le 9 novembre 2006).
20. Hélène MASSÉ et autres, *op. cit.*, p. 5.
21. Hélène MASSÉ, Michèle LABERGE et Ginette MASSÉ, « L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec: vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité », *Management international*, vol. 7, n° 1, automne 2002, p. 79-88, [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/Ads.pdf#search=%22SCF%20Analyse%20diff%C3%A9renci%C3%A9e%20selon%20les%20sexes%22] (Consulté le 9 novembre 2006).
22. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*
23. Pierrette BOUCHARD et autres, *De l'amour de l'école*, cité dans Michelle PELLETIER, *La réussite des garçons: des constats à mettre en perspective*, Rapport synthèse, Québec, ministère de l'Éducation, 2004, p. 14.

24. La primauté masculine, sous le vocable *puissance paternelle*, ne disparaîtra qu'en 1977 du Code civil du Québec, où l'on trouvera la formulation suivante : « Les père et mère exercent ensemble l'autorité parentale, sauf disposition contraire du Présent code. Si l'un d'eux décède ou est incapable de manifester sa volonté, l'autorité est exercée par l'autre. » En 1980, un premier volet du Code civil du Québec est sanctionné : le Livre deuxième, par lequel on assiste à une réforme en profondeur du droit de la famille qui reconnaît, sans réserve, l'égalité des conjoints dans l'exercice de l'autorité parentale. L'article précité devient : « Les père et mère exercent ensemble l'autorité parentale. Si l'un d'eux décède, est déchu de l'autorité parentale ou n'est pas en mesure de manifester sa volonté, l'autorité est exercée par l'autre. » Cet article a été repris intégralement dans la version du Code civil adoptée en 1991.
25. Nicole MARCIL-GRATTON, « La famille éclatée », *Interface*, vol. 21, n° 1, janvier-février 2000, p. 44. Voir aussi Ariane ÉMOND, « Procès du féminisme », *Gazette des femmes*, vol. 24, n° 6, mars avril 2003, p. 13; Renée JOYAL et autres, *Le rôle des tribunaux dans la prise en charge des enfants après le divorce ou la séparation des parents*, rapport de recherche présenté au ministère de la Justice et au ministère de la Famille et de l'Enfance, Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003, 99 p.
26. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Les enfants et le divorce : de plus en plus de garde partagée », *Bulletin Données sociodémographiques en bref*, vol. 7, n° 1, octobre 2002, 8 p. (Collection Les conditions de vie).
27. Les statistiques relatives au divorce excluent, par le fait même, la garde des enfants dans les cas de séparation des parents vivant en union libre.
28. Louis DUCHESNE, *Données sociodémographiques en bref*, vol. 7, n° 1, octobre 2002, p. 1; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, fichier produit par Louis Duchesne, version de septembre 2006, à partir de données de Statistique Canada.
29. Pierre LEFEBVRE et Philip MERRIGAN, *La politique des services de garde à 5 \$/jour et les comportements de travail des mères québécoises, partie II : Résultats d'une analyse quasi-expérimentale avec les données des 4 cycles de l'ELNEJ*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2004.
30. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, site Internet, printemps 2006, d'après les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.
31. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1997-2005*, vol. 2, n° 1, chapitre 3, tableau 3.44, Québec, L'Institut, 2006, p. 118.
32. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION, [En ligne], [www.mdeie.gouv.qc.ca/mdercontent/000021780000/upload/publications/pdf/science_technologie/fr/publications/bilan_femme/chap2.pdf#search=%22influence%20des%20femmes%20sciences%22] (Consulté le 9 novembre 2006).
33. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*, p. 93.
34. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL ET DE LA RECHERCHE, *Bilan de la progression des Québécoises en science et en technologie de 1993 à 2003*, Québec, Le Ministère, 2004, p. 61.
35. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op.cit.*, p. 93.
36. *Ibid.*, p. 19.
37. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Indicateurs de l'éducation*, fiches 5.2, 5.6 et 5.7, édition 2006, [En ligne], [www.mels.gouv.qc.ca/stat/indic06/index.htm] (Consulté le 9 novembre 2006).
Il faut noter que ces taux indiquent la probabilité que 100 jeunes Québécoises ou Québécois obtiennent un diplôme d'un ordre d'enseignement, et non la proportion d'entrants dans un ordre d'enseignement qui obtiennent un diplôme de cet ordre d'enseignement.
38. *Ibid.*, fiche 2.6, tableau 2.6, [En ligne], [www.mels.gouv.qc.ca/stat/indic06/docum06/F2_6_2006.pdf] (Consulté le 9 novembre 2006).
39. Pierrette BOUCHARD, *Faire réussir les garçons ou en finir avec le féminisme? La montée d'une idéologie conservatrice*, [En ligne], 2002, [http://sisyphe.org/imprimer.php3?id_article=169] (Consulté le 9 novembre 2006).
40. D'après, notamment, une étude du Conference Board of Canada : Brenda LAFLEUR, *Les coûts du décrochage scolaire pour le Canada*, Ottawa, 1992, 20 p.
41. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, site Internet, mai 2006, d'après les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.
42. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1997-2005*, vol. 2, n° 1, chapitre 3, tableau 3.44, Québec, L'Institut, 2006, p. 118.
43. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR, *Enquête régionale longitudinale sur la santé des Premières Nations de la région du Québec, 2002*, Québec, La Commission, 2006, [En ligne], [www.cssspnq.com:8080/cssspnq/ui/strategy/StrategyHealthSurvey.jsp?section=link_strategy] (Consulté le 9 novembre 2006).
Trois rapports ont été produits : le premier, sur les membres des Premières Nations vivant en communautés; le deuxième, sur les membres vivant hors communautés en milieu urbain; le troisième, sur le tabagisme. La Commission fait des recommandations pour les membres des communautés, l'échantillonnage des membres qui vivent hors communautés étant plus réduit et ne permettant pas d'en dresser un portrait représentatif.

44. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2001*, [En ligne], [www.statcan.ca/francais/freepub/89-587-XIF/tables/html/table3/qc3_f.htm] (Consulté le 10 novembre 2006).
45. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR, *op. cit.*
46. STATISTIQUE CANADA, Recensement du Canada de 2001, catalogue 97F009XCB2001042 (site Internet).
47. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Des nouvelles d'elles, Les femmes immigrées du Québec*, Québec, Le Conseil, 2005, p. 57-60.
48. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie*, rapport du comité d'experts sur le financement de la formation continue, Québec, Le Ministère, 2004, p. 13, [En ligne], [www.meq.gouv.qc.ca/REFORME/formation_con/Rapport/rapport.pdf] (Consulté le 9 novembre 2006).
49. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) 2003*, [En ligne], [www.statcan.ca/francais/Dli/Data/Ftp/aets_f.htm] (Consulté le 9 novembre 2006).
50. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie*, Québec, Le Ministère, 2004, 156 p. et annexes, cité dans CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, *Avis*, *op.cit.*, p. 94.
51. Bases de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada de décembre 1997, juin 2001 et décembre 2004 examinées par l'Institut de la statistique du Québec à la demande de la Commission de l'équité salariale.
52. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, *La loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir – Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, La Commission, novembre 2006, 119 p.
53. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 1, n° 2, Québec, L'Institut, 2005, p. 50.
54. Marie-Hélène LÉGARÉ et Louise ST-CYR, *Portrait statistique des femmes entrepreneures*, Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, 2000, p. 21.
55. Louise ST-CYR, Sergine HOUNTONDJI et Nicole BEAUDOIN, *Mémoire présenté au Groupe de travail du Premier Ministre sur les femmes entrepreneures*, 2003, p. 2.
56. Christine CARRINGTON, « L'entrepreneuriat au féminin », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Special Edition, [En ligne], [www.ccsbe.org/jsbe/special/lentrepreneuriat_au_feminin.pdf] (Consulté le 9 novembre 2006).
57. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION, *Politique jeunesse, volet Établissement et relève agricole*, Québec, Le Ministère, 2005, p. 16, [En ligne], [www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/BA3CC78A-7826-49D8-B8B8-E24C7D984D0F/0/PolitiqueJeunesse.pdf] (Consulté le 16 novembre 2006).
58. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, *Avis*, *op. cit.*, p. 94.
59. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2006, 134 p.
60. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, site Internet, juillet 2006, d'après les données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* de Statistique Canada.
61. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, Communiqué du 7 mars 2005, [En ligne], [www.rrq.gouv.qc.ca/fr/regie/salle_presse/2005/20050307.htm] (Consulté le 10 novembre 2006).
62. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2001, Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés – Tableaux*, catalogue 89-587-XIF, tableau 5.6, p. 72, [En ligne], [http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/Statcan/89-587-X/89-587-XIF.html] (Consulté le 16 novembre 2006).
63. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR, *op. cit.*
64. Calcul du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine à partir des données de Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001, catalogue 97F009XCB2001043, site Internet.
65. [En ligne], [www.statcan.ca/Daily/Francais/060710/q060710a.htm]. Étude complète, [En ligne], [www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/11-621-MIF2006046.pdf] (Consulté le 10 novembre 2006).
66. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, « Votre sexe déterminera-t-il votre retraite? », *Prévoir*, Québec, mise à jour de janvier 2005, 12 p., [En ligne], [www.rrq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/D566B496-B84C-4256-A263-1D19EA95B817/0/prevoir_03_03_f.pdf] (Consulté le 10 novembre 2006).
67. STATISTIQUE CANADA, Recensement du Canada de 2001, compilation effectuée par le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine à partir des données du tableau 1 de la commande spéciale CO-0738.
68. *Loc. cit.*
69. Denis LAROCHE, *Portrait social du Québec*, Institut de la statistique du Québec, 2001, chapitre 23, p. 526, [En ligne], [www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/port_soc2001-23.pdf] (Consulté le 10 novembre 2006).
70. *Loc. cit.*

71. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, op. cit., tableau 3.9, p. 150.
72. Laurent ROY, *Natalité et interventions publiques*, Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2004, 52 p.
73. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *L'incapacité dans les familles québécoises : Composition et conditions de vie des familles, santé et bien-être des proches*, Québec, L'Institut, 2004, 204 p.
74. Louise GARANT et Mario BOLDUC, *L'aide par les proches : mythes et réalités*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 1990; cité dans Marie MOISAN, *Virage ambulatoire, le prix caché pour les femmes*, Québec, Conseil du statut de la femme, 1999, 121 p.
75. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, [En ligne], [www.stat.gouv.qc.ca/jeunesse/population/esp_vie.htm] (Consulté le 26 septembre 2006).
76. Richard LEROUX et William A. NINACS, *La santé des communautés : perspectives pour la contribution de la santé publique au développement social et au développement des communautés – Revue de littérature*, Institut national de santé publique du Québec, 2002, p. 3.
77. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *L'avenir des Québécoises : Les suites des consultations de mars 2003*, Québec, Le Secrétariat, 2004, p. 89.
78. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La santé des hommes au Québec*, Québec, Les Publications du Québec, 2005, p. 147.
79. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, op. cit., 200 p. Il s'agit d'une synthèse de conclusions tirées des chiffres des tableaux 4.10, 4.11, 5.1, 5.7 et 5.9. Dans le cas de certains indicateurs, on se réfère à MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Santé et conditions de vie des Québécoises*, d'après l'*Enquête sociale et de santé 1998*, 2005, 203 p., tableaux 4.5 et 4.10.
80. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Rapport national sur l'état de santé de la population du Québec : Produire la santé – Document synthèse*, 2005, p. 18, [En ligne], [http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2004/04-228-03.pdf] (Consulté le 11 décembre 2006).
81. Loc. cit.
82. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis, op. cit., p. 117.
83. Ibid., p. 21.
84. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, op. cit.
85. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Au féminin... à l'écoute de nos besoins : Objectifs ministériels et stratégies d'action et bien-être des femmes*, Québec, Le Ministère, 2002, p. 5.
86. Ibid., p. 21.
87. Le Réseau québécois sur la santé des femmes, notamment, est très actif sur ces questions.
88. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis, op. cit., p. 117.
89. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Au féminin... à l'écoute de nos besoins, Objectifs ministériels et stratégies d'action et bien-être des femmes*, op. cit., 61 p.
90. L'indice de détresse psychologique mesure les états dépressifs ou anxieux ainsi que certains symptômes d'irritabilité et de problèmes cognitifs.
91. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Enquête québécoise sur les limitations d'activités (EQLA) 1998*, Québec, L'Institut, 2001, chapitre 8, p. 355, [En ligne], [www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/enq-qla98.htm] (Consulté le 13 novembre 2006).
92. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Au féminin... à l'écoute de nos besoins, Objectifs ministériels et stratégies d'action et bien-être des femmes*, op. cit., 61 p. Voir également CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE-JAMES, DIRECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE, *Enquête sociale et de santé 1998, Région du Nord-du-Québec, printemps 2001*, Le Centre, 53 p. ainsi que INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC et MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Portrait de santé du Québec et de ses régions 2006 : les analyses – Deuxième rapport national sur l'état de santé de la population du Québec*, Québec, L'Institut et le Ministère, 2006, 131 p.
93. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR, op. cit.
94. Ibid., p. 113.
95. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Au féminin... à l'écoute de nos besoins, Objectifs ministériels et stratégies d'action et bien-être des femmes*, op. cit., p. 16.
96. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis, op. cit., p. 99.
97. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, op. cit., 153 p.
98. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *La criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec – Statistiques 2004*, Québec, Le Ministère, 2006, 27 p.

99. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Les agressions sexuelles au Québec – Statistiques 2004*, Québec, Le Ministère, 2006, 31 p.
100. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *op. cit.*, [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/Suite%20des%20consultations%20de%20mars%202003.pdf] (Consulté le 9 novembre 2006).
101. *Loc. cit.*
102. *Loc. cit.*
103. *Loc. cit.*
104. *Loc. cit.*
105. *Loc. cit.*
106. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*, p. 134.
107. AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE INTERNATIONAL CANADA, *La traite des personnes et les migrations clandestines étrangères*, 2004, [En ligne], [www.dfait-maeci.gc.ca/internationalcrime/human_trafficking-fr.asp] (Consulté le 9 novembre 2006).
108. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*, p. 134.
109. Aoua Bocar LY TALL, *Les mutilations génitales féminines, une forme extrême de violence faite aux femmes*, février 2006, [En ligne], [http://sisyph.org/article.php?id_article=2150] (Consulté le 9 novembre 2006).
110. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *op. cit.*, [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/Suite%20des%20consultations%20de%20mars%202003.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
111. *Ibid.*, p. 129.
112. *Ibid.*, p. 120.
113. QUÉBEC, *Politique d'intervention en matière de violence conjugale: Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 1995, 77 p., [En ligne], [http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2000/00-807/95-842.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
114. QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2004, 32 p., [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/PlanActionViolenceConj.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
115. QUÉBEC, *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001, 90 p., [En ligne], [http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2000/00-807-1.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
116. QUÉBEC, *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, Plan d'action*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001, 23 p., [En ligne], [http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2000/00-807-5.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
117. STATISTIQUE CANADA, *La violence familiale au Canada: un profil statistique 2005*, no 85-224-XIF au catalogue, juillet 2005, 100 p., [En ligne], [www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/violencefamiliale/pdfs/85-224-XIF2005000.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
118. Rapport du Comité tripartite Femmes-Justice, présenté au Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, Québec, février 2003, 51 p., [En ligne], [www.faq-qnw.org/Rapport_comite_tripartite/rapp_comite_trip_fr.pdf] (Consulté le 14 novembre 2006).
119. ALLIANCE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX, *Violence conjugale en milieu ethnoculturel: Si les hommes font partie du problème, ils font également partie de la solution – Tour d'horizon de la littérature existante*, Montréal, L'Alliance, 2001, 49 p.
120. COMITÉ D'ACTION FEMMES ET SÉCURITÉ URBAINE, *La violence à caractère sexuel: intervenir dans un contexte interculturel*, Pour la formation intersectorielle du projet (Sensibilisation, formation et soutien aux intervenantes et intervenants des divers milieux), hiver 2001, Le Comité, 119 p.
121. Maria Leonor BELEZA, *La discrimination à l'encontre des femmes handicapées*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2003, 74 p.
122. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis, op. cit.*, p. 129.
123. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *op. cit.*, p. 127.
124. *Ibid.*, p. 128.
125. *Ibid.*, p. 123.
126. *Loc. cit.*
127. Richard POULIN, *La Mondialisation des industries du sexe, Prostitution, pornographie, traite des femmes et des enfants*, Ottawa, Éditions l'Interligne, 2004, 438 p.
128. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *La prostitution: Progression ou exploitation?, Une réflexion à poursuivre, Recherche*, Québec, Le Conseil, 2002, 155 p., [En ligne], [www.csf.gouv.qc.ca/telechargement_publication/index.php?id=100] (Consulté le 14 novembre 2006).
129. *Id.*, *La prostitution: Progression ou exploitation? Une réflexion à poursuivre, Avis*, Québec, Le Conseil, 2002, 138 p.

130. *Rapport du sous-comité sur la violence et la discrimination dont sont victimes les travailleuses du sexe, présenté au Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle*, décembre 2003, 26 p. (document interne non publié).
131. Matiada NGALIKPIMA, *L'esclavage sexuel: un défi à l'Europe*, Paris, Éditions de Paris et Fondation Scelles, 2005, 276 p.
132. Richard POULIN, *op. cit.*, 438 p.
133. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 93^e session, 2005, Rapport I (B), Genève, 96 p., [En ligne], [www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5060] (Consulté le 14 novembre 2006).
134. AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE INTERNATIONAL CANADA, *La traite des personnes et les migrations clandestines étrangères*, [En ligne], [www.dfait-maeci.gc.ca/internationalcrime/human_trafficking-fr.asp.] (Consulté le 14 novembre 2006).
135. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *op. cit.*, p. 122.
136. QUÉBEC, *Réponse gouvernementale aux revendications de la Marche mondiale des femmes 2005*, Fiche 2, «La liberté», Québec, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, octobre 2005, 2 p.
137. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, *Avis, op. cit.*, p. 135.
138. *Loc. cit.*
139. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *op. cit.*, p. 134.
140. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, *Avis, op. cit.*, p. 136.
141. QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale, op. cit.*
142. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2004-2005: Analyse comparative des cinq dernières années*, Québec, Le Secrétariat, Tableau II-1.1, p. 100.
143. 2005 CATALYST CENSUS OF WOMEN BOARD DIRECTORS OF THE FP500 2006, [En ligne], [www.catalyst.org/files/full/2005%20Canada%20WBD.pdf] (Consulté le 13 novembre 2006).
144. Les conférences régionales des élus sont des instances de concertation qui se composent essentiellement de mairesses et de maires de municipalités de plus de 5 000 habitants, de préfètes et de préfets de MRC ainsi que de groupes socioéconomiques, comme les groupes de femmes.

