

Avis

Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux

Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale
pour l'**égalité** entre les femmes et les hommes

Résumé



Table des matières

Introduction	2
Chapitre I Pourquoi, en 2010, parler du droit des femmes à l'égalité?	3
1.1 Les conventions internationales	3
1.2 Définition du concept de l'égalité	4
1.3 L'inégalité persistante et les menaces de recul	4
1.4 Une stratégie pour l'égalité.	6
Recommandations	8
Chapitre II Briser les inégalités économiques entre les femmes et les hommes	10
2.1 Une inégalité économique manifeste	10
2.1.1 Participation au marché du travail	10
2.1.2 Une conciliation de la famille et de la vie professionnelle encore difficile	11
2.1.3 Inégalité des revenus	11
2.1.4 Capacité de payer le logement.	12
2.1.5 Situation des femmes immigrées	12
2.2 Des composantes de la politique macroéconomique discriminatoires	13
2.2.1 Comment sont-elles discriminatoires?	13
2.2.2 Comment accroître l'égalité par des politiques macroéconomiques?	14
Recommandations	16
Chapitre III L'organisation et le financement des soins de santé et des services sociaux ...	19
3.1 Les principes qui servent d'assise au système public de santé.	19
3.2 Les pressions en faveur d'un accroissement du financement privé	20
3.3 Recours à de nouvelles sources de financement	20
Recommandations	22
Chapitre IV Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité	24
4.1 Présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises.	24
4.2 Pour une féminisation de la gouvernance des entreprises	24
4.3 Représentation des femmes en politique.	25
4.4 Stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes électifs	26
Recommandations	27
Chapitre V Le développement durable.	28
5.1 Liens entre l'environnement et la santé des femmes et des hommes.	28
5.2 Le travail féminin et les risques d'exposition	28
Recommandations	29
Conclusion	31

Introduction

En publiant le présent avis, le Conseil du statut de la femme (Conseil) répond à un mandat que lui a confié la ministre responsable de la Condition féminine, M^{me} Christine St-Pierre. Il s'agit de présenter les enjeux actuels de la politique québécoise pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de proposer des pistes pour le deuxième plan d'action de cette politique gouvernementale, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*¹.

Malgré une amélioration visible des conditions de vie des femmes, des inégalités persistent entre elles et les hommes. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes retombées que les hommes quant à l'accès aux études et au marché du travail. Elles ont toujours en moyenne un revenu d'emploi inférieur à celui des hommes. Elles demeurent concentrées dans un nombre restreint de professions et de secteurs d'emploi, et sont moins nombreuses qu'eux à occuper des postes à responsabilité et à briguer les suffrages. Au cours des dernières décennies, l'analyse féministe a démontré que la source de ces inégalités réside dans la discrimination systémique envers les femmes, laquelle repose sur la socialisation des genres et l'intégration de rôles différenciés selon le sexe. En maintenant les femmes et les hommes dans des rôles socialement prédéterminés, la division sociale des sexes fait en sorte qu'ils ne bénéficient pas des mêmes possibilités de se réaliser et d'exercer pleinement leurs aptitudes et leurs droits sans égard à leur sexe.

Le présent document résume de façon non exhaustive l'avis *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Afin de connaître en détail le positionnement du Conseil pour chacune des thématiques visées, il est recommandé de lire l'avis intégral publié sur le site Web du Conseil au www.placealegalite.gouv.qc.ca.

¹ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006.

Pourquoi, en 2010, parler du droit des femmes à l'égalité?

Malgré de grandes avancées, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas achevée. En effet, même si les médias ont tendance à diffuser certaines prétentions selon lesquelles l'égalité serait déjà atteinte, les progrès sont lents et les situations d'inégalité apparaissent encore un peu partout. Qui plus est, la conjoncture nous révèle que les acquis sont menacés et que les dangers de recul sont nombreux.

Les interventions menées à l'heure actuelle visent à définir les moyens par lesquels on pourrait observer une réelle application du droit des femmes à l'égalité et s'assurer de son maintien. La politique gouvernementale et les plans d'action qui en découlent doivent refléter l'engagement du Québec en ce sens.

Le droit des femmes à l'égalité et l'interdiction de la discrimination selon le sexe sont enchâssés dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1975. Ils ont été renforcés par une modification apportée en 2008 à la Charte. Cette modification a introduit, pour la première fois, le mot « femmes » dans le préambule de la Charte et ajouté un article précisant que les droits et libertés « sont garantis également aux femmes et aux hommes² ». Plusieurs lois du Québec visent à mettre en place des moyens d'action concrets pour arriver à une plus grande égalité dans les faits. La Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (L.R.Q., chapitre M-17.2) prévoit que la ministre a « pour mission de promouvoir les droits des femmes et l'égalité effective entre les femmes et les hommes ».

1.1 Les conventions internationales

Le Québec et le Canada se sont engagés, par l'entremise de conventions internationales, à lutter contre la discrimination selon le sexe et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Notamment, depuis près de trente ans, le Québec est lié, comme le Canada, par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)³.

En devenant partie aux accords internationaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et en donnant son assentiment aux engagements pris par le Canada en cette matière, le Québec a concrétisé son aspiration à l'égalité des droits des femmes et des hommes.

² Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. 15. Adoptée le 10 juin 2008.

³ La CEDEF a été ratifiée par le Canada le 10 décembre 1981 et est entrée en vigueur le 9 janvier 1982 au Canada. Le Québec s'est déclaré lié par la CEDEF par le décret n° 2894-81 le 20 octobre 1981.

1.2 Définition du **concept** de l'égalité

Le Conseil considère que le droit à l'égalité entre les sexes, c'est le « droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance⁴ ». L'égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution⁵ ». Pour cela, il est essentiel d'admettre que la société établit une « différence entre le groupe des femmes et celui des hommes⁶ », que cette distinction est systémique et qu'elle est aggravée par d'autres facteurs telles l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.

En droit constitutionnel canadien, il y a atteinte au droit à l'égalité entre les sexes lorsqu'une femme ou un homme est victime de discrimination. Son droit à la dignité humaine n'est alors pas respecté. Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée différemment, désavantageusement, lorsqu'elle est exclue par une loi, une mesure, de façon directe ou indirecte, par rapport à un groupe de comparaison approprié, en raison de son sexe, et que cette distinction compromet sa dignité.

Le Conseil croit que, lorsqu'une personne n'est pas « libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles [traditionnellement] réservés aux femmes et aux hommes⁷ », ou que « les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes⁸ » ne sont pas « considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité⁹ », son droit à la dignité humaine est compromis.

Pour le Conseil, l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur la correction des inégalités de fait et sur l'élimination de toutes les discriminations basées sur le sexe. Cet idéal prend la forme d'une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités.

1.3 L'**inégalité** persistante et les menaces de recul

Même si l'idée est de plus en plus répandue que l'égalité serait déjà atteinte, les situations d'inégalité, manifestes et typiques, apparaissent encore un peu partout. Les femmes ont certes réalisé des gains importants. Dans plusieurs domaines toutefois, elles sont maintenues dans des situations d'infériorité par rapport aux hommes.

⁴ Extrait emprunté à la définition adoptée par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie [aujourd'hui désignée sous le nom d'Organisation internationale de la Francophonie (OIF)] dont nous nous inspirons. [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>].

⁵ Terminologie de l'OIF disponible en ligne à : [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>].

⁶ *Idem*.

⁷ Extrait de: Unité pour l'égalité des chances de la Commission européenne, *100 mots pour l'égalité: un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles, la Commission, 2002, p. 20.

⁸ *Idem*.

⁹ *Idem*.

La manifestation la plus évidente de l'inégalité entre les sexes ou de la domination masculine est le fait que les femmes s'avèrent nettement plus nombreuses que les hommes à être victimes de violence conjugale, notamment de meurtres et de tentatives de meurtre. Il est également inquiétant de constater que dès leur jeune âge, que ce soit en contexte conjugal ou non, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être agressées sexuellement. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de vivre en situation de pauvreté, en particulier lorsqu'elles vivent seules, qu'elles sont âgées ou qu'elles sont monoparentales. Par contre, le pouvoir, qu'il soit économique, politique ou scientifique, demeure difficilement accessible aux femmes. On constate en effet que les femmes sont largement minoritaires parmi les titulaires de revenus élevés et à la tête des entreprises, qu'elles constituent **29,6 %** de la députation à l'Assemblée nationale, **29,3 %** des conseillers municipaux et **16 %** des personnes élues à la mairie¹⁰. Elles ne représentent que **30,3 %** du corps professoral universitaire.

Les **stéréotypes**, témoins dérangeants de l'inégalité

La production ou la reproduction des stéréotypes constitue une manifestation de l'inégalité entre les sexes. Pour le Conseil, le Québec y gagnerait à mieux cerner ce processus, s'il veut parvenir à ce que les rapports entre les femmes et les hommes deviennent égalitaires, dans les faits.

Les stéréotypes sexuels sont omniprésents, « **ils habitent chacun d'entre nous** ». Nous les appelons en renfort pour classer ou mémoriser de l'information, se faire une opinion, comprendre une personne ou encore pour se définir, se distinguer des membres de l'autre sexe et interagir avec eux. Malgré cela, les attentes traditionnelles (stéréotypées) sur la façon dont les femmes et les hommes doivent se comporter peuvent avoir de graves conséquences sur la santé et sur le bien-être des femmes et des hommes.

Pour contrer efficacement les stéréotypes, il importe que tout le monde, quels que soient son âge, son sexe et sa fonction, en prenne conscience, les repère et sache les décoder. Il faut aussi s'assurer que les jeunes générations pourront développer des rapports sociaux de sexe exempts de stéréotypes et basés sur le respect de l'égalité.

¹⁰ Voir: Conseil du statut de la femme, *Statistiques*. [<http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/AMS/article.php?storyid=65>].

L'actualité récente a en outre été marquée par une série d'événements propices à fragiliser les avancées des femmes vers l'égalité. Pensons notamment aux demandes d'accommodement pour motifs religieux qui mettent en opposition les droits individuels et les droits collectifs et qui menacent ainsi le droit collectif des femmes à l'égalité. La résurgence du débat sur l'avortement, alimenté sur la scène politique fédérale par le dépôt de projets de loi privés qui visent à donner un statut de personne au fœtus¹¹, et les propos de certaines élites religieuses, risquent, à terme, de limiter le libre-choix des femmes. La symétrisation du problème de la violence conjugale représente un net danger de recul pour les femmes en banalisant un phénomène qui ne doit pas être pris à la légère puisqu'il menace réellement la sécurité des femmes qui en sont victimes. Les mesures de restrictions envisagées par Québec pour revenir à l'équilibre budgétaire, notamment, dans les domaines de la santé, de l'éducation et des services sociaux, risquent d'imposer aux femmes un fardeau très lourd et même disproportionné.

1.4 Une **stratégie** pour l'égalité

Comme il l'a fait en 2004¹², le Conseil propose que la stratégie gouvernementale pour l'atteinte de l'égalité comporte trois volets. À l'approche spécifique, qui doit absolument demeurer le principal levier, s'ajoutent l'approche transversale et l'approche sociétale.

L'approche spécifique consiste à mettre en place des interventions ciblées en faveur des femmes dans le but de prévenir ou de corriger les difficultés spécifiques auxquelles elles font face. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine constituent quelques exemples de telles mesures qui ont contribué à améliorer la place des femmes en emploi. Les inégalités professionnelles, de même que les nombreuses disparités qui perdurent entre les sexes, dans les domaines économique et social, justifient amplement la poursuite, en priorité, des actions spécifiques à court terme.

L'approche transversale consiste à porter une attention particulière à toutes les étapes de la formulation et de la mise en œuvre des politiques aux effets anticipés qu'elles pourraient avoir sur les clientèles visées et à se demander si ces effets peuvent créer de nouvelles inégalités entre les sexes ou un élargissement des inégalités actuelles. Pour le gouvernement du Québec, cette approche a pris la forme de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

¹¹ Sujet largement étayé dans une étude du Conseil du statut de la femme, *L'avortement au Québec : état des lieux au printemps 2008*, (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico), Québec, le Conseil, 2008.

¹² Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Le Conseil, 2004.

Quant à **l'approche sociétale**, elle consiste à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs et en interpellant et mobilisant en ce sens les diverses composantes de la société¹³. Cette approche fait appel tout autant à une responsabilisation des acteurs non étatiques en matière d'égalité (les entreprises, le monde municipal, la société civile, les médias, les établissements d'enseignement, etc.) qu'à un changement culturel de fond en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré les arguments soutenant une plus grande participation des hommes à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, notamment le fait que ceux-ci risquent d'être plus enclins à partager leur pouvoir s'ils se sentent inclus dans le processus, il existe d'importants risques de dérive qu'il ne faut surtout pas négliger. En particulier, sous le prétexte que les hommes sont, comme les femmes, victimes des stéréotypes de genre, il y a un risque de voir une symétrisation des problèmes des femmes et des hommes, et donc, l'octroi égal de ressources pour les femmes et pour les hommes. En fin de compte, l'approche sociétale est utile, lorsqu'elle est employée en complément des deux autres, mais il importe de la baliser. À ce titre, il faudra s'assurer que le financement des groupes d'hommes et des initiatives visant les hommes ne se fasse pas au détriment des groupes et des ressources pour femmes.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a pour objet de discerner de façon préventive les **effets distincts** sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

¹³ *Ibid*, p. 34.

Recommandations

Malgré de grandes avancées, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas achevée. C'est pourquoi des actions publiques en faveur de l'égalité des sexes sont toujours nécessaires en 2010. Des mesures doivent être déployées pour éradiquer toutes les formes de discrimination dont les femmes font encore l'objet. Ainsi, afin de s'assurer que les jeunes générations pourront développer des rapports sociaux de sexe exempts de stéréotypes et basés sur le respect et l'égalité, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

1. Que la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine mette en place un programme s'adressant aux parents afin de les informer des différents processus sociaux par lesquels s'acquièrent et se confirment les stéréotypes sexuels.
2. Que la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport inclue dans les programmes scolaires, dès le second cycle du primaire, des ateliers faisant la promotion des rapports amoureux égalitaires, des rapports qui impliquent un comportement sexuel responsable et qui sont exempts de violence.
3. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport consacre des efforts additionnels pour éliminer les stéréotypes sexuels dans les manuels scolaires et dans les programmes d'enseignement et pour promouvoir les comportements non sexistes.
4. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport instaure des cours d'éducation sexuelle égalitaire.

En outre, favorable à la déconstruction de la division sexuelle des tâches et des rôles parentaux, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

5. Que les ministres du Travail, de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Famille élaborent une politique-cadre de la conciliation des temps sociaux.

Compte tenu des nombreux risques de recul que présente le contexte sociopolitique actuel et de l'idée, largement répandue dans la population, de l'« égalité-déjà-là » ; considérant aussi que les trois approches doivent être utilisées en complémentarité et qu'elles doivent être renforcées ; compte tenu également du rôle important que jouent le gouvernement et les institutions dans le changement des mentalités, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

6. Que l'approche spécifique en matière d'égalité des femmes continue d'être mise en priorité dans le prochain plan d'action.

7. Que l'élimination de la discrimination systémique à l'endroit des femmes soit placée au cœur des initiatives des approches transversale et sociétale. La position privilégiée des hommes dans la société doit être reconnue de même que le fait que cette position avantageuse est la cause de la discrimination systémique.
8. Que les ministères et les organismes soient tenus de produire et de diffuser des statistiques différenciées selon le sexe, lorsque pertinent.
9. Que le gouvernement exige de tous les ministères et organismes qu'ils appliquent rigoureusement l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de loi et des réformes susceptibles d'avoir un effet notable sur les conditions de vie des femmes.

Pour s'assurer qu'aucune nouvelle législation n'ait pour effet de creuser les inégalités entre les femmes et les hommes, il conviendrait que le législateur tienne compte, à l'examen de chaque projet de loi susceptible de modifier les conditions de vie des femmes, du critère de l'égalité entre les sexes et qu'il rejette toute mesure législative dont les retombées prévues seraient d'accroître les inégalités. À cette fin, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

10. Que le Conseil exécutif exige des ministères et organismes que tout mémoire déposé au Conseil des ministres comprenne une nouvelle section décrivant l'influence de la mesure envisagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
11. Que les ministères et les organismes se voient accorder des ressources humaines et financières suffisantes pour soutenir l'application de l'analyse différenciée selon les sexes et permettre que cette analyse soit réalisée efficacement.
12. Que des spécialistes en analyse différenciée selon les sexes soient mis à la disposition des ministères et des organismes par le Secrétariat à la condition féminine en nombre suffisant pour soutenir l'appropriation de cette approche par ceux-ci ainsi que la cohérence de l'action gouvernementale en matière d'analyse différenciée selon les sexes.
13. Que le Secrétariat à la condition féminine ajoute une étape à la grille d'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes qui permet de conclure à l'élimination ou à la diminution des inégalités.
14. Que le cadre d'action pour l'égalité proposé par le Conseil du statut de la femme soit utilisé pour baliser l'approche sociétale.

Briser les **inégalités économiques** entre les femmes et les hommes

Les avancées que les femmes ont effectuées sur le plan de l'emploi et du revenu sont récentes et encore fragiles. En conséquence, il est de la première importance que, dans le prochain plan d'action de la politique d'égalité, l'engagement du gouvernement dans la réalisation d'une égalité économique effective entre les sexes soit clairement réitéré. Le présent chapitre examine les moyens d'actualiser les objectifs de la politique, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, conçus pour réaliser l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

2.1 Une **inégalité** économique manifeste

2.1.1 Participation au **marché du travail**

La présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue au cours de la dernière décennie. Le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus a augmenté de 5,0 points de pourcentage de 2000 à 2009, passant de 55,9 % à 60,9 %¹⁴. Chez les hommes, il est passé de 70,6 % en 2000 à 69,7 % en 2009. Le taux d'activité des femmes demeure donc inférieur à celui des hommes, quoique la différence tende à s'atténuer. Quant au taux d'emploi, il était en 2009 de 57,3 % pour les femmes et de 64,6 % pour les hommes¹⁵.

Non seulement les femmes sont-elles toujours moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi, mais elles consacrent en moyenne moins de temps qu'eux. Elles sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que leurs collègues masculins. En effet, 481 700 femmes — ou plus d'une travailleuse sur quatre (26 %) — occupent en 2008 un emploi à temps partiel, ce qui est le cas de 241 900 hommes seulement, ou 12 % des travailleurs¹⁶. La différence est encore plus prononcée si l'on considère les heures réelles travaillées, les hommes effectuant plus d'heures supplémentaires que les femmes et s'absentant moins qu'elles de leur travail en raison d'obligations personnelles ou familiales. Sur une base annuelle, les femmes quittent leur travail durant 76 heures, en moyenne, pour vaquer à des obligations personnelles ou familiales, ce qui est 3,5 fois plus élevé que chez les hommes (21,9 heures)¹⁷.

¹⁴ Institut de la statistique du Québec, *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2009*. [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/b008_1976-2009.htm] (Consulté le 20 janvier 2010).

¹⁵ Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n° 1, Québec, l'Institut, 2^e trimestre 2010, p. 50.

¹⁶ *Ibid.*, p. 77.

¹⁷ *Ibid.*, p. 82.

La croissance de la participation des femmes sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une plus grande mixité des emplois. On observe toujours une division sexuelle des professions; la plupart des femmes qui occupent un emploi exercent une profession à majorité féminine qui constitue souvent un prolongement des « tâches féminines ». L'emploi des femmes demeure également limité quant aux possibilités d'avancement et elles accèdent encore difficilement à des postes de responsabilité.

2.1.2 Une **conciliation** de la famille et de la vie professionnelle encore **difficile**

La conciliation des obligations familiales et professionnelles est un enjeu important depuis plusieurs années. Ainsi, la disponibilité de services de garde à coût réduit, l'octroi de périodes de congé assorties d'une protection de l'emploi et d'une garantie de revenu suivant l'arrivée d'un enfant ainsi que les mesures facilitant la conciliation des obligations professionnelles et familiales sont autant de facteurs qui permettent aux femmes et aux hommes qui le veulent de donner suite à leur désir d'enfants sans qu'un des parents doive renoncer à une vie professionnelle.

Cependant, ce sont encore majoritairement les femmes qui se prévalent des congés parentaux et des mesures de conciliation travail-famille. Plusieurs hommes hésitent encore à le faire de peur d'en subir les conséquences professionnelles, notamment une perte de salaire et des chances moindres d'accéder aux promotions.

On observe ainsi que la présence d'enfants influence davantage le taux d'emploi des femmes que celui des hommes. En 2008, le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans sans enfants est de 81,8 %, et de 76,7 % pour celles qui ont au moins un enfant à charge. À l'inverse, le taux d'emploi des pères dépasse celui des hommes sans enfants (respectivement 89,8 % et 81,6 %) ¹⁸. Les caractéristiques des emplois occupés varient selon la présence d'enfants, notamment le régime de travail (temps plein ou partiel) et les conditions de travail (durée de la semaine de travail, rémunération).

2.1.3 Inégalité des **revenus**

Des écarts importants persistent entre le revenu moyen d'emploi des femmes et celui des hommes. En 2007, le revenu moyen d'emploi des femmes était de 27 214 \$ comparativement à 37 729 \$ pour les hommes ¹⁹. Même si on limite l'analyse aux personnes employées à temps plein toute l'année, le revenu

¹⁸ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009, p. 14.

¹⁹ Institut de la statistique du Québec, *Le Québec statistique, Conditions de vie, Revenu*, 2009.
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_rev/con_rev_4.htm].

d'emploi des femmes correspondait à 76 % de celui des hommes²⁰. Les femmes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne 39 145 \$ comparativement à 51 384 \$ pour les hommes. L'amélioration semble plutôt faible depuis 1998 puisque le ratio était alors de 73 %²¹.

Par conséquent, les femmes demeurent plus susceptibles d'être exposées à la pauvreté, en particulier les mères monoparentales, celles qui vivent seules et les personnes âgées. En 2005, 419 735 femmes et 339 880 hommes vivaient sous le seuil de faible revenu au Québec. Le nombre de femmes vivant sous le seuil de faible revenu dépasse celui des hommes dans toutes les tranches d'âge. La différence est toutefois beaucoup plus marquée chez les personnes de 65 ans et plus. Dans ce groupe d'âge, on compte en effet trois fois plus de femmes que d'hommes vivant sous le seuil de faible revenu (72 290 femmes et 24 005 hommes).

2.1.4 Capacité de payer le logement

Au Québec, plus de la moitié des femmes qui vivent seules (56,6 % ou 303 550 femmes) consacrent plus de 25 % de leur revenu au coût du logement et près d'une femme seule sur cinq (19,9 % ou 106 560 femmes) y consacre plus de la moitié de son revenu.

Suivant l'indicateur du poids du logement, de nombreuses femmes chefs de famille monoparentale vivent dans une situation financièrement précaire, elles aussi. La situation de ces familles est particulièrement préoccupante à Montréal où 14,2 % d'entre elles dépensent plus de la moitié de leur revenu pour les frais de logement.

2.1.5 Situation des femmes immigrées

Les inégalités auxquelles font face les femmes sont plus prononcées dans le cas des femmes immigrées. Leur taux d'emploi est inférieur à celui des femmes en général et à celui des hommes immigrés. En 2006, le taux d'emploi des femmes immigrées était de 54 % comparativement à 63,5 % pour les femmes nées au Canada et à 69,4 %²² pour les hommes immigrés. Les immigrées sont également moins susceptibles de travailler à temps plein que leurs homologues masculins (78,8 % contre 89,6 %)²³. Enfin, elles touchent en moyenne un revenu d'emploi inférieur à celui gagné par les femmes nées ici ou par les hommes immigrés.

²⁰ *Idem.*

²¹ Conseil du statut de la femme, *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, septembre 2001.

²² Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal, Centre Métropolis du Québec (Immigration et métropoles), septembre 2009, p. 19.

²³ *Idem.*

La non-reconnaissance des diplômes, l'absence d'expérience professionnelle sur le territoire québécois, le racisme et la discrimination sont quelques-uns des obstacles à l'intégration en emploi des immigrants identifiés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles²⁴. En outre, les rôles sociaux de sexe nuisent à l'intégration des femmes immigrées. La principale stratégie d'intégration des familles immigrantes passe par l'intégration professionnelle de l'homme, l'intégration des femmes étant souvent retardée par les obligations conjugales et familiales.

2.2 Des **composantes** de la politique macroéconomique discriminatoires

La fiscalité, le budget de l'État, ses politiques sociales et ses politiques de développement économique, en contribuant à l'atteinte des objectifs que s'est donnés le gouvernement, façonnent la réalité socioéconomique du Québec. Ces différentes politiques concourent à déterminer les conditions de l'accès des femmes et des hommes à des emplois bien rémunérés.

2.2.1 Comment sont-elles **discriminatoires** ?

Le régime fiscal s'appliquant aux particuliers est conçu à partir d'un modèle de base, le modèle de référence, lequel s'appuie sur des principes correspondant à une certaine conception de l'individu, de la famille, du couple et de la filiation. Ces principes ont des répercussions sur le fardeau fiscal de chaque contribuable et sur la répartition des revenus au sein des couples et dans la société.

Le système fiscal n'est donc pas neutre du point de vue de la parité entre les femmes et les hommes. Selon l'économiste Åsa Löfström²⁵, les impôts ont trois effets différents sur l'offre de main-d'œuvre féminine. Ils stimulent la participation des femmes au marché du travail lorsqu'ils servent à la mise en place d'infrastructures sociales qui facilitent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Les impôts favorisent également le travail des femmes quand les recettes qu'ils génèrent sont investies dans les soins, les services sociaux, l'enseignement et l'administration publique puisqu'ils créent alors des occasions d'emploi pour elles. À l'inverse, les impôts peuvent diminuer l'incitation au travail en réduisant le revenu disponible. L'effet peut être particulièrement négatif sur l'offre de travail des femmes si une grande place est accordée aux allocations et aux cotisations soumises à des conditions de ressources (sélectives selon le revenu) plutôt qu'aux mesures universelles : on accroît ainsi de façon importante le taux d'imposition auquel elles sont soumises.

²⁴ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2008.

²⁵ Åsa LÖFSTRÖM, *Rapport sur la parité des sexes et la croissance économique*, Stockholm, Regeringskansliet, 2001, p. 17.

Pour Kathleen Lahey, économiste à l'Université Queen's, les politiques fiscales devraient épouser l'objectif de réduire les écarts plutôt que de les creuser. Selon M^{me} Lahey : « De plus en plus de politiques publiques qui proposent des incitatifs fiscaux pour le travail non rémunéré et des pénalités fantômes liées au travail rémunéré ont influencé de façon occulte le comportement des femmes par rapport au marché du travail [...] en subventionnant, directement ou non, le travail domestique non rémunéré, ou parce qu'ils imposent des coûts indirects aux femmes qui choisissent de travailler contre rémunération²⁶. »

2.2.2 Comment accroître l'égalité par des politiques macroéconomiques ?

Un système fiscal satisfait au critère d'équité entre les sexes lorsqu'il favorise l'autonomie économique des femmes et leur pleine participation au développement de la société, et ce, en considérant les femmes comme des sujets de plein droit et non comme des personnes à la charge de leur conjoint ou dont l'identité se fonde dans celle de la famille.

Or, dans notre régime fiscal, l'individualité des femmes a souvent été noyée dans celle du ménage. Les dispositions fiscales, les transferts et les politiques de dernier recours basés sur le revenu familial ont souvent eu pour effet de soumettre leur revenu d'emploi éventuel à un taux marginal de taxation prohibitif, rendant ainsi peu avantageuse la participation des femmes mariées au marché du travail. La société n'a plus intérêt à reléguer les femmes à un statut de main-d'œuvre d'appoint, comme elle le faisait dans le passé. Au contraire, il serait profitable, d'un point de vue collectif, de favoriser la pleine intégration économique des femmes en misant sur des infrastructures et des programmes sociaux accessibles et bien adaptés.

De plus, avec les nouveaux défis auxquels les États développés font face, on devient conscient qu'il y a un coût alternatif à se priver de la compétence professionnelle des femmes, non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais également pour l'ensemble de la société.

Par ailleurs, l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes au processus menant à la formulation et à la mise en œuvre des politiques peut contribuer à faire progresser l'égalité entre les sexes par des politiques et des programmes. L'ADS est une démarche préventive et à long terme qui vise à empêcher que de nouvelles inégalités se construisent au moment de l'élaboration de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes²⁷.

²⁶ Kathleen A. LAHEY, *Les femmes et l'emploi : abolir les entraves fiscales à leur participation au marché du travail*, Ottawa, Condition féminine Canada, novembre 2005, p. 3.

²⁷ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 36 à 39.

Si l'ensemble de l'appareil gouvernemental doit s'assurer que ses programmes et ses actions vont dans le sens des valeurs d'égalité entre les sexes, le Conseil recommande que l'ADS soit appliquée en priorité aux grandes réformes et aux projets de loi majeurs qui sont de nature à avoir le plus d'effet sur les conditions de vie des Québécoises et des Québécois. Il faut compter sur les données ventilées selon le sexe, avoir un bon éclairage sur les situations et les besoins respectifs des femmes et des hommes et s'interroger sur les effets différenciés sur les femmes et les hommes des projets de politique en regard des besoins à satisfaire et de l'atteinte d'une égalité effective, et corriger le tir, au besoin.

Les politiques de développement économique et les programmes adoptés pour stimuler l'emploi ont des répercussions différentes sur la population active, selon qu'il s'agit de la portion féminine ou masculine de celle-ci.

Les objectifs d'un budget **sexospécifique** sont les suivants:

- tenir compte des priorités et des besoins différents des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans les politiques et les budgets;
- souligner l'importance de ne pas tenir pour acquis que ces priorités et ces besoins sont identiques;
- veiller à ce que les services et d'autres éléments financés à même des budgets répondent à différents besoins et donnent suite à des priorités.

Recommandations

Pour favoriser l'accès des femmes dans des emplois occupés majoritairement par des hommes et à des postes à responsabilité, il faut revoir les politiques macroéconomiques ainsi que la façon de les élaborer. Le

Conseil du statut de la femme recommande:

- 15.** Que l'objectif d'équité entre les sexes soit ajouté aux objectifs généraux considérés dans le régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État.
- 16.** Que le Secrétariat du Conseil du trésor relance la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en exigeant de tous les ministères et organismes qu'ils lui soumettent un plan d'accès à l'égalité.
- 17.** Que le ministère du Travail mette en place des programmes pour aider les entreprises qui emploient 90 % d'hommes ou davantage à adopter des mesures pour intégrer et retenir des femmes parmi leur main-d'œuvre.
- 18.** Que le gouvernement du Québec s'assure du respect du programme d'obligation contractuelle par les entreprises en relation d'affaires avec lui, notamment en exigeant que les employeurs soumis à cette obligation déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce rapport serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral, pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- 19.** Que le ministère des Transports de même que les principaux donneurs d'ouvrage au gouvernement du Québec examinent la possibilité d'étendre aux entrepreneurs de construction l'application du programme d'obligation contractuelle.
- 20.** Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport poursuive ses mesures de sensibilisation contre les stéréotypes qui poussent les jeunes filles à s'exclure elles-mêmes d'emplois offrant de bonnes perspectives d'avenir. Que soient aussi prévues de nouvelles mesures visant leur intégration dans les milieux traditionnellement masculins.
- 21.** Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'assure que la formation initiale et continue des professeures et des professeurs ainsi que des conseillères et des conseillers d'orientation suscite une réflexion et une remise en question des professions et des rôles attribués traditionnellement aux femmes et aux hommes afin de fournir aux élèves une information scolaire et professionnelle non stéréotypée.

- 22.** Que le ministre du Travail mène une campagne d'information auprès des entreprises pour démontrer la capacité égale des femmes et des hommes à mener des carrières en sciences ou en technologie. La campagne devrait convaincre les employeurs de la nécessité de mettre fin aux manifestations de sexisme en milieu de travail pour intégrer adéquatement les nouvelles travailleuses.
- 23.** Que le ministre du Travail exige des entreprises qu'elles développent des outils pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine dans les milieux traditionnellement masculins.
- 24.** Que le Bureau de normalisation du Québec élabore une nouvelle norme pour faire reconnaître les entreprises de secteurs d'emploi traditionnellement masculins qui se sont dotées d'une politique d'intégration et de maintien de la main-d'œuvre féminine.
- 25.** Que tout le réseau de services de garde éducatifs au Québec soit à but non lucratif et contrôlé par les parents et la communauté.
- 26.** Que le gouvernement privilégie la création de places en services de garde plutôt que l'octroi de crédits d'impôt pour frais de garde.
- 27.** Que les centres de la petite enfance continuent à jouer un rôle majeur dans les services de garde éducatifs au Québec.
- 28.** Que le développement des services de garde éducatifs se fasse en tenant compte des besoins des familles et de la capacité du milieu de mettre en place les services de garde requis.
- 29.** Que le ministère de la Famille et des Aînés concrétise cette priorité au cours des années 2010-2013, en axant la création des places en services de garde sur l'offre accrue de services suivant un horaire atypique.
- 30.** Que le ministère de la Famille et des Aînés inclue dans les documents destinés aux parents de l'information sur les avantages d'un partage égal des rôles parentaux entre la mère et le père. Qu'il informe les parents des effets des stéréotypes sur le développement des enfants et sur les pratiques qui peuvent renforcer ou combattre ces stéréotypes.
- 31.** Que le législateur modifie la Loi sur les normes du travail afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les employés à temps plein, de façon à favoriser un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré des femmes et des hommes.
- 32.** Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale instaure des congés réservés aux nouveaux pères s'inspirant des généreux congés de paternité appliqués dans les pays du nord de l'Europe.
- 33.** Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale finance, aux côtés des employeurs et des personnes en emploi, les coûts supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale pour éviter que celui-ci soit révisé à la baisse (durée des prestations, remplacement de revenu).

- 34.** Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles tienne compte de la formation et de l'expérience de travail des candidates à l'immigration lorsqu'il examine leur dossier afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrées, au même titre que celle des immigrés.
- 35.** Que le système de reconnaissance des diplômes étrangers soit assoupli.
- 36.** Que les cours de francisation des immigrées soient bonifiés et mis en priorité.
- 37.** Que le ministre des Finances, lorsqu'il examine ses politiques en matière de fiscalité et de transferts, ainsi que les différents ministères responsables de l'offre de services publics s'appuient sur des données sexuées et sur une analyse différenciée selon les sexes, et ce, à chacune des principales étapes de l'élaboration de leurs politiques (détermination des objectifs, collecte des données, développement de la problématique, choix des moyens de même qu'évaluation des résultats attendus et des effets indirects prévisibles).
- 38.** Que le gouvernement québécois se base sur une fiscalité équilibrée où les entreprises autant que les particuliers sont appelés à faire leur juste part.
- 39.** Que le gouvernement québécois impose le même fardeau fiscal aux contribuables qui disposent de la même faculté contributive et qu'il s'appuie sur une fiscalité globalement progressive selon le revenu.
- 40.** Que le gouvernement du Québec intègre l'analyse différenciée selon les sexes aux différentes étapes de mise en œuvre des grandes orientations économiques formulées en vue d'assurer le développement économique du Québec.
- 41.** Que soit réaffirmé le choix de l'individu comme unité d'imposition dans le système fiscal québécois.
- 42.** Que le ministère des Finances adapte le système fiscal et de transferts afin de soutenir les femmes dans leur démarche vers l'autonomie économique et qu'une attention particulière soit apportée à l'équilibre à réaliser entre les dispositions basées sur l'individu et celles basées sur la famille de sorte que les femmes ne perdent pas leur incitation à la formation et à l'emploi.
- 43.** Que le ministère des Finances, le Conseil du trésor et les autres ministères et organismes gouvernementaux s'assurent que les mesures et les dispositions prévues dans leur champ de responsabilités respectif n'auront pas pour effet d'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes ni de nuire à l'atteinte d'une égalité effective pour les femmes.
- 44.** Que le gouvernement du Québec envisage d'étaler sur une période plus longue son Plan de retour à l'équilibre budgétaire afin de ne pas compromettre la reprise économique et la croissance des recettes fiscales attendues dans les prochaines années et d'être en mesure d'assurer la continuité des services publics.

L'organisation et le financement des soins de santé et des services sociaux

Notre système public de santé et services sociaux représente un acquis social précieux, c'est la caractéristique d'une société moderne, équitable et solidaire qu'il importe de préserver.

Les femmes sont concernées de façon particulière par l'organisation et le financement des soins de santé en raison des liens étroits qu'elles entretiennent à divers titres avec le système de santé et parce qu'elles ont généralement une capacité de payer inférieure à celle des hommes.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les femmes forment la majorité de la main-d'œuvre rémunérée et des bénévoles. Elles constituent, de plus, la majorité des personnes qui portent assistance à leurs proches lorsque ceux-ci sont malades ou en perte d'autonomie. Enfin, elles sont plus souvent amenées à consulter des spécialistes de la santé que les hommes en raison de leur système reproductif, des maternités et parce qu'elles vivent généralement plus longtemps qu'eux.

3.1 Les principes qui servent d'assise au système public de santé

Adoptée en 1984, la Loi canadienne sur la santé établit les conditions que doivent respecter les provinces et les territoires pour que le gouvernement fédéral contribue aux dépenses de santé qu'ils engagent. Cinq conditions d'octroi sont prévues : la gestion publique, l'intégralité, l'universalité, le caractère transférable et l'accessibilité. Ces conditions sont généralement considérées comme les principes fondateurs du système de santé au Canada ainsi que dans les provinces et les territoires²⁸. Les lois québécoises sur l'assurance-hospitalisation et sur l'assurance maladie s'inspirent d'une philosophie analogue.

Le principe d'accessibilité, l'un des plus importants, suppose que la population doit avoir un accès raisonnable aux services hospitaliers, médicaux et de chirurgie buccale assurés, selon des modalités uniformes, sans que cet accès soit restreint, directement ou indirectement, par des frais modérateurs, une surfacturation ou d'autres moyens comme la discrimination fondée sur l'âge, l'état de santé ou la situation financière. Le principe d'universalité prévoit, quant à lui, que toute la population a droit aux services de santé assurés par le régime d'assurance santé selon des modalités uniformes.

²⁸ Consulter : Santé Canada, Loi canadienne sur la santé (L.R., 1985, ch. C-6).
[<http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/medi-assur/cha-lcs/overview-aperçu-fra.php>] (Consulté le 1^{er} mars 2010).

Les principes fondateurs du système de santé reposent sur des valeurs qui font encore consensus au Québec. Fondamentalement, on reconnaît que toutes les personnes sont égales en valeur et en dignité et qu'elles ont, en conséquence, le même droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité. Pour favoriser le respect de ces principes, le gouvernement québécois a adopté des dispositions et des règles afin de limiter le financement privé.

3.2 Les pressions en faveur d'un accroissement du **financement** privé

La question du financement du système de santé et des services sociaux suscite des débats alors que le Québec fait face à des défis en matière de finances publiques et de démographie. Parmi les propositions mises de l'avant pour assurer un financement adéquat du système de santé et améliorer l'accessibilité aux services, l'idée du recours à des sources de financement privé est de plus en plus souvent évoquée.

À ce chapitre, l'adoption en 2006 de la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives²⁹ fragilise les principes sur lesquels notre système de santé est fondé en ouvrant la porte au financement privé. Cette loi a créé juridiquement les centres médicaux spécialisés, ces centres où peuvent être pratiqués un certain nombre d'actes chirurgicaux, et autorisé la vente d'assurance privée duplicative pour des traitements médicaux spécialisés qui y seront dispensés par des médecins non participants. De fait, alors que la plupart des actes chirurgicaux spécialisés étaient jusqu'à présent pratiqués dans les établissements publics, la nouvelle loi a rendu possible le développement, en toute légalité, d'une offre de services hospitaliers à but lucratif, parallèle à celle du réseau public, au profit de ceux qui sont en mesure de payer.

Cette ouverture en faveur du privé est encore plus marquée dans le rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay). Il proposait d'accorder un rôle accru au secteur privé afin d'améliorer l'accès aux soins. Selon le Conseil, les recommandations du rapport renforceraient l'inégalité d'accès en fonction du statut ou de la capacité financière et les femmes y seraient les plus grandes perdantes.

3.3 **Recours** à de nouvelles sources de financement

Actuellement, les dépenses de santé et de services sociaux demeurent financées principalement par les revenus du Fonds consolidé (impôt sur le revenu des particuliers et des entreprises, taxes de vente, cotisation aux Fonds des services de santé pour les employeurs et des travailleurs autonomes, revenu de péréquation, subventions fédérales en santé, etc.). Pour contenir la pression de la hausse des coûts de la santé sur le budget du gouvernement, le ministre des Finances entend limiter la hausse du

²⁹ L.R.Q., c. C-43.

financement à 3,6 % par année et recourir à de nouvelles formes de financement pour combler l'écart avec la hausse prévue (qui est actuellement de 5 % par année). Ainsi, à partir de 2010, une contribution santé sera prélevée annuellement et également auprès de chaque adulte par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Elle s'élèvera à 25 \$ en 2010, à 100 \$ en 2011 et à 200 \$ en 2012.

Le ministre des Finances a songé également à imposer une franchise santé par consultation médicale qui prendrait la forme d'un ticket modérateur et qui serait prélevée par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Le total à payer en franchise serait soumis à un plafond annuel, variable selon le revenu du ménage. Tous les ménages ayant un revenu supérieur à l'exemption de base seraient soumis à la franchise.

La mise en place de conditions propices à un accroissement du financement privé en santé risque de fragiliser les principes d'égalité et d'accessibilité qui sont à la base de notre système public. L'accroissement du financement privé contrevient au principe d'égalité d'accès en permettant aux personnes qui le peuvent de payer pour obtenir un accès privilégié à des soins, à des lieux de pratique et au personnel médical pour elles-mêmes ou pour leurs proches. Dans un système où la capacité de payer entrerait davantage en ligne de compte pour l'accès aux soins, les femmes pourraient éprouver plus de difficultés à satisfaire leurs besoins en soins de santé que les hommes de façon générale et, à plus forte raison, lorsqu'elles sont enceintes ou âgées.

Par ailleurs, on peut se demander quelles auraient été les conséquences d'une franchise santé sur les femmes. On sait que, à partir de l'adolescence, celles-ci consultent plus que les hommes pour leur santé reproductive (règles, contraception, grossesse, ménopause, postménopause, etc.). Est-ce que ces visites médicales seraient soumises à la franchise? De plus, les femmes vivent plus longtemps que les hommes et les enquêtes indiquent que, passé 65 ans, elles sont davantage atteintes par des incapacités.

En outre, une contribution santé uniforme introduit un élément dégressif et injuste dans le financement de la santé puisque son coût relatif sera plus important pour les personnes à faible revenu que pour les mieux nantis. Un ticket modérateur amplifierait cet effet en faisant porter directement sur les personnes qui ont besoin de soins une partie du coût des services utilisés plutôt que sur l'ensemble de la société.

Recommandations

Pour le Conseil, la meilleure façon d'assurer des services accessibles et d'égale qualité pour l'ensemble de la population, quels que soient le patient et l'endroit où ils sont dispensés, est que toutes et tous, nantis comme défavorisés, aient accès aux mêmes services hospitaliers et médicaux publics, dans les mêmes lieux de pratique et dans les mêmes conditions. Ainsi, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 45.** Que le ministre de la Santé et des Services sociaux recoure à l'analyse différenciée selon les sexes pour démontrer comment les réformes du financement du système de santé peuvent soutenir le droit des femmes à l'égalité.
- 46.** Que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée dès le départ à la conception et à l'élaboration de tous les projets de politique et de réforme d'importance dans le domaine des services de santé et des services sociaux afin que les mesures et les politiques soient :
 - adaptées aux besoins des différentes populations; et
 - respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 47.** Que la philosophie à la base du rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay) soit rejetée parce qu'elle :
 - accorde préséance au principe de liberté individuelle sur les autres principes et valeurs de notre système de santé; et
 - reconnaît à certains individus le droit d'avoir un accès privilégié aux soins médicaux et hospitaliers au détriment d'un accès égal pour toutes et tous à des services de qualité, selon des modalités uniformes, quel que soit le statut social, la capacité de payer ou le caractère assurable de la personne.
- 48.** Que les lois québécoises en matière de santé et de services sociaux continuent à s'inspirer des principes de gestion publique, d'intégralité, d'universalité, de transférabilité et d'accessibilité inscrits dans la Loi canadienne sur la santé.
- 49.** Que le gouvernement du Québec empêche :
 - la pratique mixte;
 - l'extension de l'assurance privée duplicative pour les services médicaux et hospitaliers faisant partie du panier des services assurés;
 - l'introduction dans le système de santé d'un financement privé permettant un accès privilégié aux services médicaux et hospitaliers assurés, dispensés par les médecins participants au sein du système public.

- 50.** Que le gouvernement renonce définitivement au ticket modérateur.
- 51.** Que la contribution santé soit instaurée selon le modèle de l'impôt progressif.
- 52.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mise avant tout sur les établissements publics (centres hospitaliers, centres ambulatoires, etc.) pour la chirurgie d'un jour et ne réserve qu'un rôle résiduel aux centres médicaux spécialisés en privilégiant, dans ce cas, ceux qui sont à but non lucratif.
- 53.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux poursuive les efforts entrepris en faveur de la promotion de la santé, de la prévention de la maladie et de l'acquisition des bonnes habitudes de vie.
- 54.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mette l'accent sur le déploiement des services de première ligne en santé en se centrant sur les organisations publiques et les organisations privées à but non lucratif, de préférence aux entreprises privées à but lucratif.
- 55.** Que le gouvernement crée un fonds dédié à la santé.

Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité

Les femmes ont investi massivement le monde du travail et les institutions d'enseignement supérieur sans pour autant accéder, à l'égal des hommes, à tous les secteurs du marché du travail ni à tous les échelons de la hiérarchie. Elles accèdent encore difficilement aux postes de responsabilité économique ou politique, que ce soit comme membres des conseils d'administration des compagnies ou à titre d'élues dans les instances du pouvoir démocratique.

4.1 Présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises

Au Québec, comme au Canada, les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises. Selon diverses études, les femmes occupent environ **14 %** des sièges. La présence des femmes varie selon la taille des sociétés. Au sein des sociétés dont le revenu annuel est supérieur à 5 milliards de dollars, elles occupent en moyenne **16 %** des sièges, comparativement à **12 %** dans celles qui ont un revenu compris entre 1 et 5 milliards de dollars³⁰.

On constate que la part des femmes dans les conseils d'administration n'évolue que très lentement. Chez les plus grandes sociétés canadiennes, la place relative des femmes à titre d'administratrices n'aurait augmenté que de 3,2 points de pourcentage de 2001 à 2009, passant de 9,8 % à 13 %³¹.

4.2 Pour une féminisation de la gouvernance des entreprises

Au nom de l'efficacité ou de la justice sociale, il faudrait diversifier la composition des organes décisionnels en y faisant participer les femmes en plus grand nombre afin de profiter de la variété des points de vue et des expériences disponibles. Une étude du Conference Board du Canada a démontré que les entreprises les plus avancées dans la féminisation de leur conseil d'administration sont plus rentables que les autres.

Des programmes de formation en gouvernance sont offerts aux femmes qui tentent d'être nommées administratrices de compagnies. Notamment, la Young Women Christian Association (YWCA) de Québec offre un cours d'initiation à la gouvernance qui a pour objectif d'outiller les femmes pour leur permettre d'accéder au conseil d'administration d'organismes communautaires ou de sociétés commerciales. De même, le Centre de développement femmes et gouvernance³² offre, de concert avec l'École nationale d'administration publique, des activités de formation aux femmes qui souhaitent faire partie des conseils d'administration ou se lancer en politique.

³⁰ Spencer Stuart, *Board Trends and Practices at Leading Canadian Companies 2009*.

³¹ Source : Catalyst, publications diverses.

³² Le Centre de développement femmes et gouvernance a été créé en 1999 par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie.

Par ailleurs, des mesures législatives ont été mises en place, à l'étranger et ici, pour contraindre les sociétés à inclure davantage de femmes au sein des conseils d'administration.

Au Québec, le gouvernement a adopté en 2006 la **Loi sur la gouvernance des sociétés d'État**, qui oblige l'ensemble de ses sociétés à avoir une proportion égale de femmes et d'hommes au sein de leurs conseils d'administration à compter du 14 décembre 2011³². Au total, 24 sociétés sont assujetties à la Loi, dont Hydro-Québec, Investissement Québec, la Société de l'assurance automobile du Québec, la Société des alcools du Québec et la Société générale de financement du Québec.

4.3 Représentation des femmes en politique

La proportion de femmes parmi les élus est encore loin de correspondre, en 2010, à leur importance démographique, sociale et économique. À la suite des élections municipales de 2009, seulement **16 %** des municipalités du Québec sont dirigées par une femme tandis que moins de trois conseillers municipaux sur dix élus (**29,3 %**) sont des femmes. À l'Assemblée nationale, à la suite de l'élection partielle de juillet 2010, 37 femmes siègent comme députées, représentant **29,6 %** de l'ensemble des personnes élues.

Parmi les obstacles qui entravent l'accès des femmes en politique, la socialisation différenciée des femmes et des hommes, qui les prépare à exercer des rôles différents, serait un facteur important. En attribuant la sphère privée aux femmes et la sphère publique aux hommes, elle déterminerait le rapport que les femmes entretiennent avec la politique et qui les pousse à se croire incapables d'assumer les responsabilités politiques. C'est aussi cette socialisation qui associe les traits de caractère masculins au portrait du candidat idéal. À cela s'ajoutent le fait que les femmes ne disposent souvent pas des ressources financières nécessaires pour se faire élire ainsi que, encore une fois, le fait que les femmes assument une large part des tâches familiales et domestiques, ce qui leur laisse peu de temps pour s'engager dans la vie de la collectivité et participer aux activités sociales qui sont à la base de la construction de réseaux, nécessaires en politique. Le fait de devoir passer beaucoup de temps en dehors de la maison décourage plusieurs femmes de faire le saut en politique.

³² L.R.Q., c. G-1.02. La Loi a été adoptée et sanctionnée le 14 décembre 2006.

4.4 Stratégies pour **favoriser l'accès** des femmes aux postes électifs

Il y a lieu d'envisager des stratégies pour atténuer les obstacles structurels qui s'imposent encore aux femmes. Il s'agit, en quelque sorte, de revoir les règles ou les normes qui régissent la politique pour tenir compte de la réalité des femmes, qui diffère de celle des hommes. Par exemple, les partis politiques devraient sortir des domaines où sont recrutés traditionnellement les candidats et étendre leur champ de recherche à des domaines d'activité où les femmes exercent un leadership. De même, compte tenu de l'importance du financement dans les élections, les règles encadrant les dépenses et les revenus électoraux devraient être adaptées de manière à tenir compte de la réalité des femmes, notamment en ce qui a trait au coût que représente la garde des enfants. Cependant, devant la lente progression des femmes en politique au cours des dernières années, il semble que sans l'affirmation officielle de la nécessité de l'égalité aux postes de pouvoir, sans la mise en œuvre d'efforts concertés pour y arriver et sans l'adoption de règles associant activement les partis politiques, la présence des femmes aux postes électifs demeurera inférieure à 30 %.

L'offre de formation aux femmes intéressées par la politique contribue à accroître leur présence dans les postes électifs en leur permettant de modifier le rapport qu'elles entretiennent avec la politique. À ce titre, le programme offert par le Centre de développement femmes et gouvernance a rejoint plus de 250 femmes depuis sa création, parmi lesquelles plus de la moitié se sont par la suite présentées à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale.

Mixité égalitaire

Pour faire en sorte que les femmes élues occupent au moins 40 % des sièges — seuil à partir duquel elles disposeraient d'une masse critique leur permettant de participer pleinement aux débats et d'influencer l'ordre du jour —, il faut inscrire cet objectif de mixité égalitaire³³ dans les fondements démocratiques et électoraux du Québec et adopter des règles capables d'amener les instances démocratiques à une **représentation égalitaire** des deux sexes.

³³ La mixité égalitaire prévaut lorsque les élus de chaque sexe occupent de 40 % à 60 % des sièges. Le concept a été proposé par Elaine Hémond dans un mémoire déposé à la Commission des institutions.

Recommandations

Pour accroître la présence des femmes dans les conseils d'administration, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 56.** Que les institutions d'enseignement accréditées qui dispensent des formations aux futures administratrices soient subventionnées.
- 57.** Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voie confier la tâche d'élaborer une certification « Égalité ». Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO-familles et faire évoluer les mentalités, car, avec la certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.
- 58.** Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif de conseils d'administration paritaires (hommes/femmes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs, conformément aux déclarations annuelles.

Pour accroître le nombre de femmes élues, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 59.** Que le programme *À égalité pour décider*, dont son volet régional, soit maintenu et que les ressources financières qui lui sont consacrées soient accrues.
- 60.** Que la Loi électorale soit modifiée pour :
 - y inscrire le concept de mixité égalitaire comme fondement démocratique et électoral du Québec;
 - prévoir des règles pour contraindre les instances démocratiques à atteindre dans leurs rangs une représentation égalitaire des deux sexes, c'est-à-dire où aucun sexe ne serait présent à plus de 60 %.

Le développement durable

La préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes fait défaut à la démarche québécoise de développement durable. De même, le rôle différencié des femmes et des hommes en matière de développement durable est absent de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, ces deux préoccupations sont liées. L'égalité entre les femmes et les hommes est un indicateur de la capacité de développement d'une société.

5.1 Liens entre l'environnement et la santé des femmes et des hommes

Les problématiques environnementales touchent différemment les femmes et les hommes, surtout en ce qui a trait aux effets de la pollution sur la santé. Les produits toxiques présents dans l'environnement ont des incidences sur la santé des personnes et, en particulier, sur la santé reproductive. Les femmes seraient davantage exposées au risque de développer des problèmes de santé dus à la présence des contaminants dans l'environnement, ces derniers ayant tendance à se fixer dans les tissus gras des organismes vivants, en particulier dans le gras des seins et le lait maternel.

Les substances toxiques présentes dans l'environnement auraient aussi pour effet de dérégler les hormones, causant ainsi des problèmes de santé et nuisant à la fertilité. On note une croissance du développement de fibromes utérins et de l'endométriose. On observerait également une diminution du nombre de naissances de garçons, le déclenchement anormal de la puberté chez les adolescentes, la diminution du nombre de spermatozoïdes chez les jeunes hommes. Les taux de cancer de la prostate chez les jeunes hommes sont en hausse également³⁴.

5.2 Le travail féminin et les risques d'exposition

Certaines professions où se retrouvent une majorité de femmes présentent des risques pour la santé en raison de l'exposition à des produits chimiques. C'est le cas en particulier dans le milieu hospitalier où l'on a dénombré pas moins de 179 substances irritantes pour les yeux et la peau. Il y aurait également 130 agents soupçonnés de provoquer le cancer ou, encore, d'affecter la reproduction³⁵. Les techniciennes en chimie, les coiffeuses, les préposées à l'entretien sanitaire ou aux cuisines évoluent également dans un environnement de travail où sont concentrés une panoplie de produits susceptibles d'entraîner des problèmes de santé.

³⁴ Danielle OUELLET, Stéphanie THIBAUT et Lise PARENT, *Sabotage hormonal: comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, Montréal, Réseau des femmes en environnement en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Télé-université du Québec à Montréal, 2009, p. 12.

³⁵ G. S. OMENN et S. L. MORRIS, « Occupational hazards to health care workers », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 6, 1984, p. 129-137.

Recommandations

Pour que l'égalité des sexes devienne une réalité de fait et que le Québec soit à l'avant-garde en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de développement durable, il nous apparaît fondamental que la dimension environnementale et, plus globalement, la dimension du développement durable fassent partie du prochain plan d'action en matière d'égalité. En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

61. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intègre la question environnementale et ses liens avec la santé des femmes et la santé reproductive :

- en ajoutant deux objectifs à l'orientation 4, *Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes* :
 - explorer les liens entre la santé environnementale et le cancer du sein;
 - examiner la problématique de la toxicité environnementale et particulièrement la question des perturbateurs endocriniens;
- en ajoutant un objectif à l'orientation 5, *Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie* :
 - documenter les risques du travail féminin en matière d'exposition à des substances polluantes ou toxiques;
- en ajoutant des actions à l'orientation 6, *Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles* :
 - favoriser la nomination de femmes ainsi que la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs besoins dans les instances traitant des questions énergétiques et environnementales.

62. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes traite de la question de l'égalité en matière de développement durable :

- en ajoutant une nouvelle orientation, *Pour une approche gagnante et égalitaire de développement durable*, dans laquelle on pourrait trouver les objectifs suivants ou les actions suivantes :
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs inclue l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa démarche de développement durable, notamment en développant des outils afin de soutenir les ministères et les organismes dans l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs plans d'action;

- qu'une formation concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes en matière de développement durable soit développée et offerte aux ministères, aux organismes gouvernementaux et dans les lieux décisionnels régionaux et locaux;
- qu'à partir de l'exemple des pays nordiques, comme la Suède, un argumentaire soit développé concernant le lien entre l'égalité entre les femmes et les hommes et la prospérité économique du Québec dans un contexte de développement durable;
- que le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, dont le plan d'action de développement durable prévoit, entre autres, d'accompagner les conférences régionales des élus dans la prise en compte des principes de développement durable lors de la mise en œuvre et de la révision de leurs plans quinquennaux de développement, favorise aussi l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes;
- que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation s'assure de favoriser l'intégration des femmes à toutes les étapes du développement de nouvelles technologies;
- que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs encouragent et le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine encouragent les ministères et les organismes nationaux et régionaux à utiliser l'analyse différenciée selon les sexes et à inclure les femmes dans les processus de développement de politiques et d'outils dans le cadre des changements climatiques ou d'autres problématiques environnementales.

Conclusion

Instaurer une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités pour les femmes et les hommes constitue un objectif ambitieux. Relever ce défi requiert des sociétés qui s'y engagent qu'elles transforment en profondeur leurs institutions ainsi que tous les systèmes encadrant l'organisation des rapports socioéconomiques entre les personnes (le système fiscal, le système budgétaire, le système judiciaire, le système de santé, les systèmes de rémunération, de nomination, de sélection, d'évaluation, etc.).

Le Québec a fait un premier pas sur la voie de l'égalité, en 1975, en interdisant officiellement, dans la Charte des droits et libertés de la personne, la discrimination fondée sur le sexe. Il a ensuite confirmé son engagement en faveur de l'égalité sur la scène internationale de même que dans ses politiques sociales et économiques. Après avoir adopté une première politique officielle en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*, ce n'est qu'en 2006 que, pour la première fois, le gouvernement incorporera la question de l'égalité dans la mission d'un ministère, celui de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, accompagnée d'un premier plan d'action, a été déposée quelques mois plus tard.

Voulant alimenter la réflexion sur la mise en œuvre de la politique pour l'égalité, le Conseil a fait le point, dans cet avis, sur les inégalités qui prévalent toujours entre les femmes et les hommes dans divers secteurs et sur les mesures correctrices existantes. Il a également formulé une série de recommandations pour aller plus loin.

Le deuxième plan d'action de la politique d'égalité entre les sexes entrera en vigueur en avril 2011, au moment où le gouvernement du Québec prévoit appliquer son Plan de retour à l'équilibre budgétaire, une nouvelle Politique de financement des services publics ainsi qu'un plan de compression des dépenses et de révision des programmes gouvernementaux. Le gouvernement, comme ses ministères et organismes, devra effectivement faire des choix qui imposeront des sacrifices à la population. Le poids en sera-t-il porté également par les femmes et par les hommes?

Crédits et bibliographie

Avis sur l'actualisation de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Résumé

Direction de la recherche et de l'analyse : Marie-Andrée Allard

Rédaction : Annie Desaulniers et Nathalie Roy

Collaboration à la rédaction : Béatrice Farand

Direction des communications : Nathalie Savard

Coordination de l'édition : Mireille Blackburn

Conception graphique et infographie : Guylaine Grenier

Révision linguistique : Pierre Senechal

Collaboration à la révision : Francine Bérubé

La liste complète des ouvrages, des références et des documents cités dans ce résumé est disponible à l'intérieur de la version intégrale de l'avis *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. La version intégrale de l'avis et ce résumé sont disponibles dans le site Web du Conseil au www.placealegalite.gouv.qc.ca.

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326 ou 1 800 463-2851

Télécopieur : 418 643-8926

Internet : www.placealegalite.gouv.qc.ca

Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN : 978-2-550-59695-0 (édition imprimée)

ISBN : 978-2-550-59694-3 (édition PDF)

© Gouvernement du Québec



Ce document est imprimé sur du papier recyclé contenant 50 % de fibres postconsommation.

*Conseil du statut
de la femme*

Québec



Avis

Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux

Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale
pour l'**égalité** entre les femmes et les hommes

Novembre 2010

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Cet avis a été adopté lors de la 228^e assemblée des membres du Conseil du statut de la femme le 11 juin 2010.

Les membres du Conseil sont Christiane Pelchat, présidente, Nathalie Chapados, Véronique De Sève, Francyne Ducharme, Roxane Duhamel, Marjolaine Étienne, Carole Gingras, Élane Hémond, Rakia Laroui, Ludmilla Prismy et Catherine des Rivières-Pigeon.

Nous tenons à remercier les membres du Conseil dont les judicieux commentaires ont permis d'améliorer le contenu du présent avis.

Recherche et rédaction

Coordination

Marie-Andrée Allard
Hélène Harvey
Christiane Pelchat

Collaboration à la révision et soutien technique

Francine Bérubé

Recherche documentaire

Julie Limoges

Rédaction principale

Nathalie Roy

Premier chapitre

Recherche et rédaction

Nathalie Roy
Annie Desaulniers
Lorraine Rochon
Louise Langevin, professeure titulaire, Faculté de droit, Université Laval
Évelyne Dubuc-Dumas, M.A. (sc. po.), étudiante au DESS, études sur les femmes, Université Laval

Collaboration

Caroline Beauchamp, LL.B. LL.M., consultante
Vincent Rochette

Deuxième chapitre

Recherche et rédaction

Nathalie Roy
Francine Lepage

Collaboration

Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal
Annie Desaulniers
Mike Rousseau

Troisième chapitre

Recherche et rédaction

Francine Lepage

Quatrième chapitre

Recherche et rédaction

Nathalie Roy

Collaboration

Marie-Hélène Labelle

Sandra Shee

Cinquième chapitre

Recherche et rédaction

Lise Julien

Collaboration

Marie-Hélène Labelle

Kim Cornellissen, consultante en développement durable

Lise Parent, professeure en toxicologie, TÉLUQ

Caroline Voyer, directrice, Réseau des femmes en environnement

Édition

Coordination

Nathalie Savard

Mireille Blackburn

Révision linguistique

Pierre Senéchal

Éditeur

Conseil du statut de la femme

Direction des communications

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326 ou 1 800 463-2851

Télécopieur : 418 643-8926

Internet : www.placealegalite.gouv.qc.ca

Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN : 978-2-550-59693-6 (Édition imprimée)

ISBN : 978-2-550-59692-9 (Édition PDF)

Ce document est imprimé sur du papier recyclé contenant 50 % de fibres post-consommation.

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	13
CHAPITRE PREMIER — POURQUOI, EN 2010, PARLER DU DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ?	17
1.1 Les conventions internationales	18
1.2 Définition du concept de l'égalité	20
1.3 L'inégalité persistante et les menaces de recul	24
1.4 Les stéréotypes, témoins dérangeants de l'inégalité	27
1.4.1 La mécanique des stéréotypes	29
1.4.2 Des moyens de contrer les stéréotypes	31
1.4.2.1 La conciliation de la famille et de la vie professionnelle	32
1.4.2.2 Les choix d'études et de carrière et l'intégration au marché du travail	33
1.5 Une stratégie pour l'égalité	34
1.5.1 La stratégie proposée en 2004	34
1.5.1.1 L'approche spécifique	35
1.5.1.2 L'approche transversale	36
1.5.1.3 L'approche sociétale	38
1.5.2 Les fondements théoriques de la stratégie visant une plus grande participation des hommes à l'atteinte de l'égalité	39
1.5.2.1 Des racines dans les études sur les masculinités	39
1.5.2.2 L'historique de la stratégie au sein de l'ONU	40
1.5.2.3 L'exemple de la Suède : les effets positifs et négatifs des congés réservés aux pères	43
1.5.2.4 Des recherches sur les hommes au Canada	44
1.5.3 Des risques de dérive	46
1.5.3.1 Les dangers associés à l'argument de la « crise de la masculinité »	46
1.5.3.2 Risques inhérents à une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité	47

1.5.4 Mise en pratique de la stratégie	50
1.5.4.1 Les arguments pragmatiques en faveur de la stratégie.....	50
1.5.4.2 Une stratégie à baliser	51
1.5.5 Un cadre d'action pour l'égalité	52
CHAPITRE II — BRISER LES INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	57
2.1 Une inégalité économique manifeste.....	58
2.1.1 Participation au marché du travail.....	58
2.1.2 La ségrégation professionnelle	61
2.1.3 Une conciliation de la famille et de la vie professionnelle encore difficile...	64
2.1.4 La discrimination salariale systémique	65
2.1.5 Écarts de revenus	66
2.1.6 Des disparités de revenus entre les femmes et les hommes à la retraite	67
2.1.7 Capacité de payer le logement.....	68
2.1.8 Une plus grande inégalité chez les femmes immigrées	69
2.2 Des composantes de la politique macroéconomique discriminatoires.....	72
2.2.1 Comment sont-elles discriminatoires?.....	72
2.2.2 Comment accroître l'égalité par des politiques macroéconomiques?.....	74
2.2.2.1 L'ajout de la dimension de l'équité entre les sexes	74
2.2.2.2 Le rôle de l'analyse différenciée selon les sexes	76
2.2.2.3 Les politiques de développement économique	79
2.3 Mesures correctrices appliquées au Québec.....	79
2.3.1 Programmes d'accès à l'égalité.....	80
2.3.2 L'obligation contractuelle	82
2.3.3 Loi sur l'équité salariale	84
2.3.4 Mesures favorisant la diversification des choix d'études et de carrière	85
2.3.5 Mesures de conciliation du travail et de la famille	87
2.3.5.1 Les services de garde.....	87
2.3.5.2 Les congés parentaux	89
2.3.5.3 Des horaires de travail adaptés à la famille	92
2.3.6 Consolider les rentes de retraite	92
2.3.7 S'attaquer à la discrimination systémique dont les immigrées font l'objet..	92
2.3.8 En matière de politique macroéconomique	93

2.3.8.1 L'orientation générale du système fiscal	94
2.3.8.2 Des budgets sexospécifiques.....	94
2.3.8.3 L'unité d'imposition et de transfert	95
2.3.8.4 Des politiques à revoir en fonction de l'analyse différenciée selon les sexes.....	96
2.4 Une démarche plus graduelle vers l'équilibre budgétaire	96
CHAPITRE III — L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DES SOINS DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.....	99
3.1 Les principes qui servent d'assises à notre système public de santé	101
3.2 Les pressions en faveur d'un accroissement du rôle joué par le privé	102
3.2.1 Les suites du jugement de la Cour suprême.....	102
3.2.2 Le rapport Castonguay	105
3.2.2.1 Une philosophie axée sur les droits individuels	106
3.2.2.2 L'introduction de la recherche du profit dans les lieux de pratique et une segmentation de la population en plusieurs clientèles.....	106
3.2.3 Le Discours sur le budget et le recours au concept de l'utilisateur-payeur.....	108
3.2.3.1 Les nouvelles sources de financement envisagées.....	108
3.2.3.2 Les glissements observés dans les cliniques privées	110
3.3 Recommandations pour sauvegarder l'intégrité du système public de santé.....	112
CHAPITRE IV — FAVORISER L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ.....	115
4.1 Les instances de gouvernance des entreprises composées d'une écrasante majorité d'hommes.....	115
4.2 La part des femmes dans les conseils n'évolue que très lentement au fil des années.....	116
4.3 La place des administratrices varie selon le secteur d'activité économique	117
4.4 Pourquoi les femmes sont-elles sous-représentées au sommet des entreprises? ..	117
4.5 Des avantages à féminiser la gouvernance	118
4.6 Mesures correctrices.....	118

4.6.1 Formations offertes aux candidates	119
4.6.2 Mesures législatives mises en place à l'étranger	119
4.6.2.1 En Norvège : la Loi sur l'égalité des sexes	119
4.6.2.2 En France.....	120
4.6.2.3 Au Québec : l'exemple de la gouvernance des sociétés d'État.....	121
4.7 La représentation des femmes en politique	122
4.7.1 Des obstacles à l'élection de femmes	122
4.7.2 Arguments en faveur de la parité.....	123
4.7.3 Stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes électifs.....	123
4.7.3.1 La formation	123
4.7.3.2 La sélection des candidatures	124
4.7.3.3 Les règles de financement à l'investiture	124
4.7.4 Mesures financières incitatives.....	125
4.7.4.1 Une prime aux partis politiques	125
4.7.4.2 Un congé à l'occasion d'une investiture.....	125
4.7.4.3 Les dépenses personnelles et les élections	126
4.7.5 Une mixité égalitaire	126
4.7.6 Reddition de comptes	127
CHAPITRE V – LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	129
5.1 Les assises du développement durable.....	129
5.1.1 Origine et évolution du concept de développement	129
5.1.2 Historique du développement durable	129
5.1.3 Le Québec et le développement durable.....	130
5.2 L'égalité entre les femmes et les hommes et sa présence dans les démarches de développement durable	131
5.2.1 Les principes internationaux.....	131
5.2.2 Les démarches des conférences régionales des élus (CRÉ)	132
5.3 Les problématiques environnementales touchent différemment les femmes et les hommes.....	132
5.3.1 Les conséquences différenciées selon le sexe.....	132
5.3.2 Les dissemblances dans les rôles sociaux et culturels	133

5.4 La question de l'expertise et du pouvoir.....	134
5.4.1 La nécessité de favoriser l'intégration des femmes	134
5.5 Liens entre l'environnement et la santé des femmes et des hommes	134
5.5.1 Le corps dépotoir	135
5.5.2 Toxicité et cancer du sein.....	136
5.5.3 Sabotage hormonal : les perturbateurs endocriniens	136
5.5.4 Le travail féminin et les risques d'exposition	137
5.6 L'égalité des sexes : une question de performance économique	138
5.7 L'égalité entre les sexes : un gage d'équilibre et de succès.....	140
5.8 Recommandations.....	141
CONCLUSION	143
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME ...	147
BIBLIOGRAPHIE.....	155

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	– Taux d’emploi et taux de chômage selon le statut d’immigré et le sexe, RMR de Montréal, 2006.....	70
TABLEAU 2	– Effectif régulier de la fonction publique : présence des femmes selon la catégorie d’emploi en 2007-2008.....	82
TABLEAU 3	– Place des femmes au conseil d’administration des grandes sociétés canadiennes	116
TABLEAU 4	– Évolution de la place des femmes à titre d’administratrices des grandes entreprises canadiennes	116

INTRODUCTION

En publiant le présent avis, le Conseil du statut de la femme (Conseil) répond à un mandat que lui a confié la ministre responsable de la Condition féminine, M^{me} Christine St-Pierre. La ministre a requis l'avis du Conseil sur les stratégies d'actions novatrices et porteuses que le gouvernement et ses partenaires pourraient mettre en œuvre afin de progresser vers l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il s'agit de présenter les enjeux actuels de la politique québécoise de l'égalité entre les femmes et les hommes¹ et de proposer des pistes pour le deuxième plan d'action de cette politique gouvernementale, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.

La plupart des mesures du Plan d'action 2007-2010 de cette politique visaient à corriger des lacunes pour redresser, sur le terrain, les iniquités constatées entre les femmes et les hommes. L'approche spécifique est éprouvée, on le sait, mais il a été établi, par ailleurs, que les mesures spécifiques ne pouvaient suffire à éliminer les inégalités entre les genres, présentes dans toutes les sociétés du Nord ou du Sud, développées ou en voie de développement, et découlant de l'héritage patriarcal. Les expertes et les groupes de femmes qui ont participé aux conférences internationales se sont entendus sur la nécessité d'intégrer d'autres instruments que les mesures spécifiques dans l'action en faveur de l'égalité. On parle des approches transversale et sociétale. Cependant, le Conseil met en garde contre les risques de dérive de celles-ci et fera des recommandations pour les baliser.

Par ailleurs, l'analyse féministe a démontré que l'inégalité érigée en système se rattache aux rapports sociaux de sexe, qu'elle est partie intégrante de la culture et des institutions et qu'elle s'imisce sur tous les terrains de l'action sociale. Afin d'éradiquer les inégalités de genre, c'est-à-dire de s'attaquer à leurs causes et de les déraciner, il faut donc déconstruire le système pour en revoir les prémisses et les règles de fonctionnement.

Les stéréotypes transmettent dans le système culturel et social, comme *a priori*, la hiérarchie des sexes : domination de l'homme et infériorisation de la femme. Cet *a priori* qui s'exprime, sous forme de stéréotypes, dans toutes les dimensions de la vie sociale, est véhiculé autant par les sujets féminins que par les sujets masculins. Que, par exemple, tant de jeunes filles s'orientent vers des professions associées à la relation d'aide et aux soins des personnes tandis que les garçons optent le plus souvent pour des professions incarnant la force et la technicité illustre bien comment les visions

¹ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006.

traditionnelles des rôles féminins et masculins se perpétuent, d'une génération à l'autre². De même, au travail, les femmes s'orientent massivement vers les professions traditionnellement féminines (secrétaires, vendeuses, caissières, éducatrices, commis de bureau, infirmières, etc.), comme le confirment les données du recensement, et les hommes privilégient les professions traditionnellement masculines (conducteurs de camions, directeurs – commerce de détail, mécaniciens, charpentiers-menuisiers, etc.). D'ailleurs, la concentration professionnelle des femmes est beaucoup plus accentuée que celle des hommes puisqu'on trouve près de 80 % des travailleuses dans le tiers des professions alors que moins de 75 % des travailleurs se rassemblent dans les deux tiers des professions. Lorsqu'elles optent pour un métier non traditionnel, les femmes ont de grandes difficultés à se faire accepter dans ces milieux de travail, en raison de la prégnance des stéréotypes sexuels et de l'inadéquation des représentations sociales qu'ils traduisent³.

En politique, les femmes ont moins tendance que les hommes à briguer les suffrages. Le partage inégal des responsabilités parentales et le travail d'élu(e) freinent les aspirations des femmes à se lancer en politique tandis que la place qu'elles occupent sur le marché du travail les prive des ressources financières requises pour se faire élire. On sait, en effet, que les femmes touchent en moyenne des revenus inférieurs à ceux des hommes. De plus, dans la gestion et l'administration des compagnies, elles se heurtent au « plafond de verre », ce *continuum* d'obstacles invisibles qui entravent leur mobilité ascendante dans les échelons supérieurs des organisations. Les représentations sociales et les stéréotypes sexuels jouent, eux aussi, un rôle déterminant dans cet ensemble d'obstacles.

Dans la famille, les femmes se soumettent généralement aux impératifs de la carrière de leur conjoint plutôt qu'elles privilégient leur avancement professionnel : ce sont elles, plutôt qu'eux, qui s'absentent de leur travail pour apporter, le cas échéant, les soins nécessaires aux enfants ou aux parents malades. Ce choix est imputable en partie au fait que les femmes ont accès à des revenus moindres que ceux des hommes.

En matière de soins de santé, les caractéristiques et les besoins diffèrent selon le sexe. La médecine est l'un des premiers domaines où les spécialistes ont vu la nécessité de mener une analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour diagnostiquer correctement les problèmes de santé des patientes. Il a été prouvé que, à défaut de sortir de la vision stéréotypée du « malade moyen » – un homme –, les médecins ne pouvaient que biaiser les diagnostics. Le Dr Alain Vanasse, de la Fondation des maladies du cœur du Québec,

² En 2008-2009, les 10 programmes les plus féminins de la formation professionnelle au secondaire (esthétique, secrétariat, assistance dentaire, coiffure, santé, etc.) regroupaient 64,6 % des étudiantes ayant choisi ce type de diplôme, tandis qu'à la formation technique du collégial, les 10 programmes les plus féminins (techniques d'éducation à l'enfance, techniques d'éducation spécialisée, soins infirmiers, techniques de travail social, etc.) attiraient 46,5 % de celles qui avaient choisi ce type de diplôme. Les 10 programmes les plus féminins comptaient de 80,1 % à 99,6 % de femmes dans le cas de la formation professionnelle et de 86,3 % à 97,6 % dans le cas de la formation technique au collégial [Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs (DRSI), du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport].

³ Francine DESCARRIES et Marie MATHIEU, *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2010, p. 80.

déclarait en 2002 : « Les symptômes des maladies coronariennes au féminin sont, de fait, “atypiques” par rapport au modèle masculin, celui qui a toujours servi de référence – entre autres parce que les recherches à grande échelle ont été menées majoritairement sur des hommes⁴. » Par ailleurs, le fait d’envisager le « ticket modérateur » pour augmenter le financement du système de soins publics trahit une mentalité, chez les concepteurs de la mesure, teintée par des stéréotypes infériorisant les femmes. C’est l’analyse qu’en faisait, récemment, la présidente du Conseil du statut de la femme interviewée par *Le Devoir*. « Comme dans les années 1980, ils voient les femmes comme des hypocondriaques dont la seule activité est de se promener dans les salles d’attente des hôpitaux ou des médecins pour aller voir si elles n’ont pas une maladie quelconque⁵. »

Le présent avis propose d’examiner comment les stéréotypes sexuels perpétuent des idéaux de sexe et une représentation dichotomique des modèles qui participent à la reproduction d’une société inégalitaire entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes se manifestent dans tous les aspects de la vie, mais le présent avis analyse ce qu’il en est, principalement dans le domaine du travail et des revenus, et dans ceux de la santé, de la participation au pouvoir et du développement durable. Au premier chapitre, après avoir posé les bases de la politique de l’égalité, exposé le contexte de l’inégalité entre les femmes et les hommes en lien avec les stéréotypes et défini le concept de l’égalité, nous tirons les enseignements de l’analyse féministe, avant de revenir sur le terrain pour approfondir notre analyse de la meilleure stratégie d’action en nous référant aux opinions exprimées lors de la consultation générale de 2005 sur l’égalité.

Chacun des chapitres suivants abordera un domaine particulier pour mettre en évidence les inégalités de genre qu’on y observe et la vision stéréotypée sous-jacente, et pour proposer des moyens de les contrer. Le deuxième chapitre circonscrit les mécanismes à l’œuvre dans la construction des inégalités économiques entre les femmes et les hommes. L’influence des stéréotypes et de la division sexuelle du travail ressort clairement de l’analyse; les mesures de redressement, pour être efficaces, devront donc s’y attaquer.

Le troisième chapitre s’intéresse à l’organisation du système de santé : les raisons pour lesquelles les femmes tiennent au caractère public, universel et accessible de ce système sont exposées, de même que les contraintes auxquelles il fait face. On y voit que le risque de voir s’accroître la place du privé en santé constitue une menace importante pour les femmes.

Le chapitre quatre porte sur l’accès des femmes aux postes de responsabilité, en politique et dans la gouvernance des entreprises. S’appuyant sur une abondante littérature, le chapitre fait ressortir que les inégalités criantes qui persistent dans la composition des conseils d’administration des sociétés et dans la participation des

⁴ Danielle STANTON, « Le cœur des femmes : pourquoi fait-on l’autruche? », *Gazette des femmes*, vol. 24, n° 2, juillet-août 2002, p. 18-22.

⁵ Voir : Robert DUTRISAC, « Taxes santé : “odieuses” et “discriminatoires” », *Le Devoir*, 12 mai 2010, p. A1.

femmes au pouvoir sont liées aux stéréotypes. Le chapitre décrit les mécanismes bloquant l'ascension des femmes au sein des entreprises ou les empêchant de briguer les suffrages pour occuper des fonctions électives. Diverses mesures législatives, appliquées à l'étranger ou chez nous afin de forcer l'ouverture des conseils d'administration aux femmes ou d'augmenter leur présence dans les instances du pouvoir, sont ensuite examinées.

Le cinquième et dernier chapitre aborde les enjeux actuels du développement durable, en établissant des liens avec la progression de l'égalité entre les sexes. Après une présentation générale des principes, nous examinons comment viser simultanément la protection de l'environnement et la réalisation d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil fait valoir que, pour favoriser l'émergence, au Québec, d'une approche qui respecte les principes du développement durable et ceux de l'égalité entre les femmes et les hommes, les structures décisionnelles locales et régionales doivent faire une plus grande place aux femmes.

Certaines questions ont été laissées de côté, ce qui ne signifie nullement qu'elles sont secondaires pour le Conseil du statut de la femme. Au contraire, la violence faite aux femmes ainsi que la prostitution font l'objet d'une réflexion au Conseil : celui-ci se prépare à déposer un avis sur ces sujets ultérieurement.

CHAPITRE PREMIER

POURQUOI, EN 2010, PARLER DU DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ?

Dans son avis de 2004, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, le Conseil du statut de la femme a proposé que la stratégie gouvernementale pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes fasse appel à trois leviers complémentaires, soit l'approche spécifique, l'approche transversale et l'approche sociétale. Ces deux derniers leviers devaient, selon le Conseil, être déployés pour pousser l'intervention gouvernementale plus loin que les seuls résultats auxquels conduit la mise en œuvre de mesures spécifiques telles celles qui ont été appliquées au Québec, depuis les premiers plans d'action en matière de condition féminine⁶.

Comme nous le verrons dans ce chapitre, la position du Conseil en 2010 s'inspire de celle qu'il avait développée en 2004. Nous réaffirmons que c'est en combinant des instruments des trois approches dans une démarche articulée qu'il sera possible d'aller plus loin vers l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Toutefois, nous nuancions cette proposition en soulignant l'importance du recours à l'approche spécifique, la plus éprouvée à ce jour pour contrer la discrimination systémique, et en recommandant de la placer au cœur du plan d'action. Les instruments des approches transversale et sociétale s'y ajoutent en complémentarité. Compte tenu des risques de dérive inhérents à l'approche sociétale, le recours à celle-ci devra être encadré par des balises que nous présenterons dans la section 1.5.5.

La persistance des inégalités entre les sexes se rattache à la survie, presque intacte, des rapports sociaux de sexe et de l'organisation patriarcale de notre société : le présent chapitre fera état de ces réminiscences. Nous y présenterons également une analyse critique de la stratégie faisant appel à une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes et proposerons un cadre d'action combinant les trois approches afin de combattre efficacement les inégalités dont sont victimes les femmes aujourd'hui. Nous emprunterons, pour ce faire, à la littérature féministe ainsi qu'aux arguments présentés dans les mémoires déposés en 2005 devant la Commission parlementaire sur l'égalité.

⁶ Le premier plan d'action, *Plan triennal d'intervention en matière de condition féminine 1985-1988*, fut déposé en juillet 1985 à la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix, tenue à Nairobi (Kenya). Ce plan d'action reflétait les questions abordées au cours de la « décennie des femmes » ainsi que les propositions du millier de femmes venues de toutes les régions du Québec pour participer aux conférences DÉCISIONS 85. Le deuxième, *Le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-1987*, était un plan d'action annuel adopté en 1986, à la suite d'élections générales qui ont conduit à un changement de gouvernement en décembre 1985. Tous deux donnent la priorité à la sécurité économique des femmes et à l'amélioration de leur situation sur le marché du travail. Voir : Ministère du Conseil exécutif et Secrétariat à la condition féminine, *Plan triennal d'intervention en matière de condition féminine 1985-1988*, Québec, le Ministère et le Secrétariat, 1985; Ministère du Conseil exécutif et Secrétariat à la condition féminine, *Le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-1987*, Québec, le Ministère et le Secrétariat, 1986.

Le Québec et plusieurs États partenaires, en faveur des droits des femmes à l'égalité, ont cherché à définir les moyens par lesquels on pourrait observer une réelle application de ces droits et à s'assurer de leur maintien. Le droit à l'égalité est de fait enchâssé dans les chartes ainsi que dans plusieurs lois sectorielles. En outre, les conventions internationales auxquelles ont adhéré le Québec ou le Canada constituent des guides pour développer ce droit.

Ainsi, la lutte contre la discrimination faite aux femmes et l'objectif de l'égalité entre les sexes font l'objet de plusieurs conventions internationales auxquelles a souscrit le Canada avec l'appui du Québec ou auxquelles le Québec s'est nommément engagé. De plus, l'interdiction de la discrimination selon le sexe, enchâssée dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1975, a été renforcée par une modification apportée en 2008 à la Charte. Un paragraphe du préambule y introduit pour la première fois le mot « femmes » et un article vient préciser que les droits sont garantis également aux femmes et aux hommes. En outre, plusieurs lois du Québec visent à mettre en place des moyens d'action concrets pour arriver à une plus grande égalité dans les faits. De plus, la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (L.R.Q., chapitre M-17.2) dit que la ministre a « pour mission de promouvoir les droits des femmes et l'égalité effective entre les femmes et les hommes ».

Malgré des prétentions souvent relayées par les médias selon lesquelles l'égalité serait déjà atteinte, les progrès sont lents et les situations d'inégalité, manifestes et typiques, apparaissent encore un peu partout. Qui plus est, la conjoncture nous révèle que les acquis sont menacés et que les dangers de recul sont nombreux. L'objectif phare qu'est l'égalité se conjugue à celui de l'amélioration de la condition féminine, poursuivi pendant des décennies d'action féministe, mais l'égalité des femmes ne sera accomplie qu'au prix de changements structurels et de la poursuite de la transformation des institutions sociales. Cet objectif, consacré dans la politique de l'égalité⁷, devrait guider les politiques gouvernementales durant les prochaines années.

1.1 LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

Le Canada a souscrit aux objectifs du Millénaire pour le développement, à l'instar de tous les membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU), pour promouvoir, à l'horizon 2015, les valeurs et les droits fondamentaux universellement reconnus, dont l'égalité des sexes. Il l'a fait avec l'appui du Québec, si bien que les gouvernements du Québec et du Canada doivent s'assurer de tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs dans les délais fixés.

Le programme comporte huit objectifs, le troisième consistant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. En fonction de cet objectif, chaque État doit favoriser la scolarisation des filles, à l'égal de celle des garçons, et améliorer l'ouverture aux femmes du marché de l'emploi ainsi que la participation de celles-ci aux décisions politiques. Le Canada et le Québec, profitant de leur situation privilégiée d'économies

⁷ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit.

développées, ont atteint l'objectif relativement à la scolarisation des filles au primaire et au secondaire, mais il leur reste un important chemin à parcourir relativement à l'égalité en emploi et à la participation des femmes au pouvoir. De plus, la vigilance est de mise pour maintenir les acquis, d'ici la date butoir de 2015 et au-delà.

Depuis près de 30 ans, le Québec est lié, comme le Canada, par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁸ (CEDEF). Au début des années 2000, les deux États se sont aussi déclarés liés par le Protocole facultatif⁹. Ces engagements marquent l'adhésion du Québec et du Canada à ce que leurs corpus législatifs soient exempts de discrimination à l'endroit des femmes. Ils impliquent en outre l'instauration de différents types de mesures visant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, y compris l'élimination des pratiques coutumières fondées sur l'idée de l'infériorité des femmes ou de la supériorité des hommes.

Le Québec doit rendre compte tous les quatre ans des mesures prises pour l'application des dispositions de la CEDEF. Les rapports sont examinés par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes¹⁰ qui peut formuler des observations et des recommandations¹¹. À ce jour, sept rapports ont été soumis; le dernier en 2007.

En 1995, le Québec et le Canada se sont engagés à réaliser le Programme d'action issu de la 4^e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (conférence de Beijing). À l'occasion de la 49^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CCF), qui a souligné le 10^e anniversaire de la Conférence de Beijing, le gouvernement québécois a réaffirmé son engagement au regard des objectifs stratégiques de ce programme d'action. La dernière rencontre (Beijing +15) a eu lieu en mars 2010 à New York.

Les normes internationales en matière d'égalité entre les sexes orientent donc les décisions et les actions qui sont prises au Québec. Parmi celles-ci, plusieurs en effet sont adoptées et réalisées afin de répondre aux obligations internationales. Le Québec est d'ailleurs reconnu comme l'un des chefs de file en matière d'égalité entre les sexes sur la scène internationale.

⁸ La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Canada le 10 décembre 1981 et est entrée en vigueur le 9 janvier 1982 au Canada. Le Québec s'est déclaré lié par la CEDEF par le décret n° 2894-81 le 20 octobre 1981 [<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>].

⁹ Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, A/RES/54/4, [<http://www2.ohchr.org/french/law/cedaw-one.htm>]. Le Québec s'est déclaré lié au Protocole par le décret n° 192-2003 le 19 février 2003. Le Canada a adhéré au Protocole le 18 octobre 2002 et il est entré en vigueur le 18 janvier 2003.

¹⁰ Voir : [<http://www2.ohchr.org/french/bodies/cedaw/index.htm>].

¹¹ Les derniers rapports du Canada sont disponibles en ligne à : [<http://www.pch.gc.ca/ddp-hrd/docs/cedaw-fra.cfm>].

La Charte des droits et des libertés de la personne assure que les droits et libertés garantis le sont sans discrimination basée notamment sur le sexe. Selon l'article 10 :

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

En 2008, cette protection a été accrue dans la Charte des droits et libertés de la personne avec l'adoption du projet de loi n° 63¹². À l'origine de la modification apportée à la Charte se trouve un avis du Conseil¹³ qui, déposé en 2007, démontrait que la liberté de religion ne pouvait être comprise ni interprétée de manière à compromettre le droit à l'égalité entre les sexes. La démonstration du Conseil prenait appui sur la philosophie de la CEDEF. En effet, comme l'écrivait la professeure Natasha Bakht : « Il est clair que la CEDEF accorde à l'égalité entre les sexes un poids supérieur à celui des pratiques et coutumes culturelles, y compris les normes religieuses, et établit de ce fait une indéniable hiérarchie de valeurs¹⁴. »

En devenant partie aux accords internationaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et en donnant son assentiment aux engagements pris par le Canada en cette matière, le Québec a concrétisé son aspiration à l'égalité des droits des femmes et des hommes. De plus, s'engageant à rendre des comptes dans les rapports qu'il soumet au Comité de la CEDEF, l'État québécois s'est contraint à prendre les moyens nécessaires pour que progresse l'égalité, dans les faits. La politique gouvernementale et les plans d'action qui en découlent doivent refléter cet engagement.

1.2 DÉFINITION DU CONCEPT DE L'ÉGALITÉ

La définition de l'égalité entre les femmes et les hommes revient à en cerner les dimensions sous-jacentes, soit les inégalités issues de la discrimination systémique. Elle-même découle des rapports sociaux de sexe. Puisqu'il s'agit de déterminer les stratégies d'un plan d'action gouvernemental, la définition du concept doit tenir compte du rôle de l'État à son égard. De quelle égalité parle-t-on lorsqu'on se situe du point de vue de l'État? Quel est le rôle de l'État dans la marche vers l'égalité? Quels sont ses engagements et, donc, ses obligations relativement à l'atteinte de l'égalité?

¹² Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

¹³ Conseil du statut de la femme, *Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et liberté religieuse*, Québec, le Conseil, septembre 2007.

¹⁴ Natasha BAKHT, *Arbitrage, religion et droit de la famille : la privatisation du droit au détriment des femmes*, Ottawa, Association nationale Femmes et Droit, 2005, p. 55.

Le Conseil considère que le droit à l'égalité entre les sexes, c'est le « droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance¹⁵ ». L'égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution¹⁶ ». Pour cela, il est essentiel d'admettre que la société établit une « différence entre le groupe des femmes et celui des hommes¹⁷ », que cette distinction est systémique et qu'elle est aggravée par d'autres facteurs telles l'origine ethnique et l'orientation sexuelle. L'égalité entre les sexes demande la mise en place d'une politique coordonnée de l'égalité à tous les échelons étatiques de même qu'une approche intégrée; l'effectivité de l'égalité entre

¹⁵ Extrait emprunté à la définition adoptée par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie, dont nous nous inspirons. À la suite d'une demande des États et des gouvernements, formulée à l'occasion de la première Conférence des femmes de la Francophonie tenue à Luxembourg les 4 et 5 février 2000, l'Agence intergouvernementale de la Francophonie a proposé une terminologie commune en matière de droit à l'égalité des femmes et des hommes et de droits des femmes :

« Égalité : Droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance. Il existe une différence entre l'égalité de droits, qui est un processus juridique et constitutionnel, et l'égalité de fait qui pourrait résulter de l'égalité de droits. L'égalité de traitement entre femmes et hommes, l'égalité des chances, l'égalité de salaire font partie de l'égalité des sexes.

« L'égalité entre femmes et hommes ne sera accomplie que lorsque toute personne, quels que soient son sexe, son orientation sexuelle, son groupe ethnique, aura la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution.

« En 1999, les femmes étaient majoritaires du point de vue démographique sur la planète, mais elles ne possédaient que 10 % des revenus mondiaux et 1 % de la terre. La plupart des femmes dans les pays du Sud ne sont pas propriétaires, alors qu'elles représentent 40 % des personnes travaillant dans l'agriculture. La réalisation de l'égalité des sexes exige que l'on reconnaisse que toutes nos sociétés font une différence entre le groupe des femmes et celui des hommes, que cette discrimination est systématique et qu'elle est aggravée par les facteurs de "race" et d'ethnicité. [...]

« L'égalité demande aussi la mise en place d'une politique de l'égalité à tous les échelons, y compris à travers les organismes internationaux. L'égalité ne saurait être un problème de femmes. C'est pourquoi l'approche intégrée est essentielle à toute démarche, et même si la création de superstructures peut impulser une démarche, tous les organismes de l'État doivent être concernés.

« On distingue l'égalité formelle, qui traite les sexes de la même manière, de l'égalité matérielle qui ne tend pas uniquement à une égalité formelle, mais à un résultat égal. »

Le texte complet est disponible en ligne à : [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>].

Aujourd'hui, l'Agence intergouvernementale de la Francophonie est désignée Organisation internationale de la Francophonie (OIF). L'OIF regroupe 53 États et gouvernements membres de plein droit, 2 membres associés et 13 observateurs répartis sur les 5 continents, rassemblés autour du partage d'une langue commune : le français. Le Québec y a adhéré en octobre 1971. Disponible en ligne à : [<http://www.francophonie.org/oif/historique.cfm>].

¹⁶ Terminologie de l'OIF disponible en ligne à : [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>]. Cette définition va dans le même sens que celle proposée dans la Politique sur l'égalité entre les sexes en 2006 : « 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 changements. » Voir : ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 26.

¹⁷ *Idem*.

les sexes concerne toutes les Québécoises et tous les Québécois, comme le propose la Politique sur l'égalité entre les sexes.

En droit constitutionnel canadien, il y a atteinte au droit à l'égalité entre les sexes lorsqu'une femme ou un homme est victime de discrimination. Son droit à la dignité humaine n'est alors pas respecté. Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée différemment, désavantageusement, lorsqu'elle est exclue par une loi, une mesure, de façon directe ou indirecte, par rapport à un groupe de comparaison approprié, en raison de son sexe, et que cette distinction compromet sa dignité. Elle a alors droit à une réparation.

Le Conseil croit que, lorsque cette personne n'est pas « libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles [traditionnellement] réservés aux hommes et aux femmes¹⁸ », ou que « les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes¹⁹ » ne sont pas « considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité²⁰ », son droit à la dignité humaine est compromis.

Le Conseil souligne que la discrimination prend plusieurs visages. Elle est directe lorsque, à la face même d'une décision, d'une politique ou d'une mesure, tant dans la sphère privée que publique, l'intention de discriminer est évidente. Les femmes sont clairement mises à l'écart. Mais la discrimination émerge habituellement de manière plus insidieuse. Des décisions ou des normes neutres à première vue peuvent entraîner des effets négatifs sur les femmes. La discrimination indirecte se mesure donc dans les effets des normes sur les femmes. Les tests d'embauche sont souvent source de discrimination²¹. Malgré leur caractère neutre et scientifique, ils ferment la porte à des femmes qui ne les réussissent pas dans certains domaines d'emplois. L'approche de l'égalité réelle requiert régulièrement des tests d'embauche différents pour les femmes et les hommes, entre autres pour tenir compte des différences physiologiques. La

¹⁸ Extrait de : Unité pour l'égalité des chances de la Commission européenne, *100 mots pour l'égalité : un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles, l'Unité, 2002, p. 20.

L'Union européenne, afin de répondre à l'objectif de promotion du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes défini par le traité d'Amsterdam en 1997, a senti le besoin de se doter d'un glossaire afin de faciliter l'atteinte de cet objectif. L'Union européenne définit ainsi l'égalité entre les sexes :

« Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes 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. »

¹⁹ *Idem.*

²⁰ *Idem.*

²¹ Voir : *Colombie-Britannique c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 : Dans l'embauche de pompières forestières, les femmes ne peuvent être soumises à des tests d'embauche portant sur la capacité aérobique identiques à ceux des hommes parce qu'elles possèdent des capacités aérobiques différentes. Voir sur le caractère discriminatoire des tests d'embauche : Diane L. DEMERS et Karen MESSING, « Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes », *Recherches féministes*, vol. 14, n° 1, 2001, p. 15-48; Diane DEMERS, « Le handicap et les tests de sélection », dans Jean-Louis BAUDOIN et Patrice DESLAURIERS (dir.), *Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux*, Montréal/Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 101.

discrimination à l'égard des femmes se manifeste en outre dans des programmes sociaux qui mettent de côté les femmes et dans des lois qui limitent l'accès aux services de santé et au marché du travail.

La discrimination peut aussi se cacher dans les fondations mêmes de la société. Celle dite « systémique » est alors perçue comme naturelle – ce qui la rend difficile à détecter et à corriger. Ainsi, des mesures particulières sont nécessaires pour faciliter à des femmes l'accès à certains secteurs du marché du travail traditionnellement réservés aux hommes. On pense ici aux lois d'équité en emploi. Parfois, toute la structure salariale doit être repensée pour reconnaître les compétences professionnelles des femmes. Ce qui explique que le concept de « salaire égal à travail égal » a été remplacé par celui de « salaire égal à travail équivalent ». Les lois d'équité salariale visent ce dernier objectif²².

Les atteintes au droit à l'égalité des femmes se dissimulent aussi dans les coutumes, les traditions et les cultures²³. La puissance paternelle, la polygamie, l'excision, la violence et les mariages forcés, tant dans la sphère privée que publique, ne peuvent être tolérés au nom de la tradition²⁴.

L'égalité formelle requerrait que les personnes en situation identique soient traitées de façon identique. C'est ce concept d'égalité qui a conduit les femmes à revendiquer les mêmes droits que les hommes : le droit de vote, le droit à l'éducation, le droit d'accéder au marché du travail, etc. Sous des apparences de neutralité, ce concept a vite révélé ses faiblesses dans un monde où la norme est définie par rapport au citoyen mâle. Viser l'égalité formelle ne permet pas de répondre entièrement aux besoins des femmes. C'est pourquoi des féministes ont proposé l'égalité substantive ou égalité réelle. Ce concept permet de prendre en considération les conséquences indirectes des décisions, des politiques ou des programmes sur la situation des femmes et de les adapter au contexte social, économique, culturel et politique.

Pour le Conseil, l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur la correction des inégalités de fait et sur l'élimination de toutes les discriminations basées sur le sexe. Cet idéal prend la forme d'une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités. Il implique donc que la société soit libérée de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes et que le genre ne soit plus marqueur des rôles sociaux²⁵.

²² Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E-12.001.

²³ Art. 5 de la CEDEF, *op. cit.*

²⁴ *Violence à l'égard des femmes*, recommandation générale n° 19 (onzième session, 1992), compilation des commentaires généraux et recommandations générales adoptées par les organes des traités U.N.Doc.HRI/GEN/Rev.1 (1994). Au Québec, ces pratiques sont criminalisées.

²⁵ Selon la définition retenue par le Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Conseil, 2004, p. 33.

1.3 L'INÉGALITÉ PERSISTANTE ET LES MENACES DE RECUL

Les personnes revendiquant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ou œuvrant pour instaurer, dans les faits, les conditions d'une telle égalité se font souvent objecter qu'elles mènent un combat d'arrière-garde puisque l'égalité des sexes serait déjà réalisée. En outre, bien que les femmes aient réalisé des gains importants au Québec, ces dernières années ont été ponctuées par des événements et des situations propices à fragiliser les avancées des femmes vers l'égalité.

Il suffit de considérer les faits illustrés par les statistiques pour se convaincre que, dans plusieurs domaines, elles sont maintenues dans des situations d'infériorité par rapport aux hommes et que les rapports entre les genres sont loin d'être symétriques.

D'abord, la manifestation la plus évidente de l'inégalité entre les sexes ou de la domination masculine réside dans l'existence de la violence à l'endroit des femmes, l'immense majorité des auteurs de ces épisodes violents étant des hommes. Le ministère de la Sécurité publique fait état de 5 166 cas d'infractions sexuelles enregistrés en 2007 par les corps policiers du Québec. Les victimes sont à 81,9 % de sexe féminin et 96,9 % des auteurs présumés sont des hommes²⁶. Même si l'on sait que moins de 1 agression sexuelle sur 10 est signalée à la police, la proportion de femmes parmi les victimes d'agression sexuelle est sensiblement la même, que les cas soient déclarés ou non. En effet, selon l'Enquête sociale générale de 2004, 83 % des victimes d'agression sexuelle étaient des femmes²⁷. Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) confirme pour sa part que 98 % des délinquants sexuels sont des hommes²⁸.

Autre manifestation de l'inégalité : les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en situation de pauvreté. Globalement, 12,9 % des femmes étaient considérées, en 2007, comme des personnes à faible revenu, soit que partageaient 11,7 % des hommes²⁹.

²⁶ Il s'agit principalement d'agressions sexuelles, mais cette catégorie regroupe aussi les contacts sexuels et les incitations à de tels contacts à l'endroit d'enfants de moins de 14 ans. Ministère de la Sécurité publique, *Tableaux sur les infractions sexuelles au Québec, 2007* [<http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/statistiques/prevention/agression/2007/victimes.htm>].

²⁷ Shannon BRENNAN et Andrea TAYLOR-BUTTS, *Les agressions sexuelles au Canada 2004 et 2007*, Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, Statistique Canada, 85F0033M au catalogue, n° 19, 9 décembre 2008, p. 8.

²⁸ Regroupement québécois des CALACS, *Mémoire sur l'égalité présenté à la Commission des affaires sociales*, Montréal, le Regroupement, décembre 2004, p. 14.

²⁹ Institut de la statistique du Québec, *Personnes à faible revenu selon certaines caractéristiques, taux et nombre estimatif, Québec, 2007* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/index.htm#pers].

Toujours en 2007, les femmes bénéficiaires d'un revenu ont touché, en moyenne, un revenu disponible (revenu privé plus transferts) de 24 244 \$, alors que les hommes ont reçu 30 940 \$³⁰.

En outre, le pouvoir, qu'il soit économique, politique ou scientifique, est loin d'être partagé également entre les femmes et les hommes. On constate en effet, au Québec, que les femmes sont largement minoritaires parmi les titulaires de revenus élevés et à la tête des entreprises, qu'elles constituent 28,8 % de la députation à l'Assemblée nationale, 29,3 % des conseillers municipaux et 16 % des personnes élues à la mairie³¹. Finalement, elles ne représentent que 30,3 % du corps professoral universitaire³².

L'actualité récente a présenté des menaces de recul quant au droit des femmes à l'égalité.

Citons, par exemple, les demandes d'accommodement qui ont amené le gouvernement à instituer une commission publique sur le sujet³³. Le Conseil, suivi en cela par de nombreuses personnes ou de nombreux groupes de la société civile, a mis le gouvernement en garde contre les dangers d'atteinte au droit des femmes à l'égalité dans les cas d'accommodement pour des motifs religieux. Le débat qui a suivi et qui continue de faire la manchette dans les journaux s'inscrit dans un contexte de division entre les droits individuels et les droits collectifs. Le principe de liberté de choix, si chèrement défendu par les féministes, est ici récupéré au profit de cette division, voire de cette confrontation, entre les droits individuels et les valeurs et les droits collectifs, mettant ainsi en péril le droit collectif des femmes à l'égalité. Et la question des accommodements raisonnables ne semble pas réglée, comme le prouvent le dépôt, en 2009, du projet de loi n° 16, Loi favorisant l'action de l'Administration à l'égard de la diversité culturelle et celui, en 2010, du projet de loi n° 94, Loi établissant les balises encadrant les demandes d'accommodement dans l'Administration gouvernementale et dans certains établissements.

Sur le plan de la politique économique, la réduction des effectifs et celle de la croissance des dépenses publiques annoncées dans le Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses pourraient avoir des répercussions négatives sur la consommation de services dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la formation et des services sociaux³⁴. Il pourrait en résulter une aggravation des inégalités entre les femmes et les

³⁰ Institut de la statistique du Québec, *Revenu moyen des hommes et des femmes bénéficiaires d'un revenu, selon le type de revenu, Québec, 1996 à 2007* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/revenus/revp art96_2007.htm].

³¹ Voir Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, thème : Participation sociale.

³² La proportion décroît comme on monte dans la hiérarchie. Ainsi, on compte seulement 21,7 % de femmes parmi les professeurs titulaires. Source : Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, *Les professeures et les professeurs des établissements universitaires québécois : faits saillants de l'enquête sur le personnel enseignant 2006-2007*, Montréal, CREPUQ, 2010, p. 19.

³³ Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement liées aux différences culturelles, 2007-2008.

³⁴ Conseil du trésor, *Dépenses publiques : des choix responsables – Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014*, Québec, le Conseil, 2010.

hommes, dans la mesure où ces répercussions sont plus importantes pour les femmes qui : 1) ont une capacité de payer inférieure; 2) sont souvent les productrices des biens et des services publics; et 3) en sont aussi les principales usagères, pour elles-mêmes et pour leurs proches. On voit alors que, par ses choix fiscaux et budgétaires, le gouvernement peut, s'il n'y prend garde, éroder les gains des Québécoises sur le chemin de l'égalité.

Dans les autres provinces canadiennes et au gouvernement fédéral, des projets de loi déposés et des événements survenus au cours des dernières années pourraient aussi porter atteinte au droit à l'égalité des Québécoises et remettre en question ce qu'on a pris pour des acquis. De tels événements se répercuteront sur les Québécoises, soit directement, soit par influence. Mentionnons le dépôt de projets de loi privés qui auraient pour effet de criminaliser le recours à l'avortement en donnant un statut de personne au fœtus, limitant du coup le libre-choix des femmes³⁵. La modification proposée à la Loi sur le divorce, ayant pour but de remplacer le critère « du meilleur intérêt de l'enfant » par une présomption de garde partagée peu importe la volonté des parties, les antécédents de chacune ou l'entente entre les conjoints, portera atteinte au meilleur intérêt des enfants et, par ricochet, à celui des femmes.

L'idée que les hommes seraient victimes de violence conjugale dans une aussi large mesure que les femmes, lancée par des masculinistes³⁶, a fait son chemin jusque dans les organismes gouvernementaux. Cette interprétation abusive des statistiques de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada représente un net danger de recul pour les femmes puisqu'elle contribue à banaliser le phénomène de la violence conjugale dans l'opinion publique, phénomène qui ne doit pas être pris à la légère. Il constitue de fait un danger réel pour les femmes qui en sont victimes.

Il faut dire que le taux global de prévalence qui a été utilisé pour conclure à une symétrisation de la violence au sein des couples ne constitue pas une mesure de la violence conjugale telle qu'elle est définie par la Politique québécoise d'intervention en matière de violence conjugale. Comme l'a démontré une étude du Conseil s'appuyant sur les statistiques du ministère de la Sécurité publique, les femmes sont plus souvent victimes que les hommes d'actes de violence conjugale, ces actes sont plus dangereux que ceux subis par les hommes et leurs conséquences physiques et psychologiques sont souvent très importantes³⁷.

Songeons en outre à l'affaiblissement de la Loi sur les armes à feu, qui constitue une menace à la sécurité des femmes puisque l'accès facile à une arme à feu implique pour elles des risques accrus d'être tuées dans une situation de violence conjugale³⁸. En

³⁵ Sujet largement étayé dans une étude du Conseil du statut de la femme, *L'avortement au Québec : état des lieux au printemps 2008*, (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico), Québec, le Conseil, 2008.

³⁶ Voir, par exemple, Yvon DALLAIRE, *La violence faite aux hommes : une réalité taboue et complexe*, Québec, Éditions Option santé, 2002.

³⁷ Lucie BÉLANGER, *Ampleur et nature de la violence subie par les femmes et les hommes : analyse sur quelques statistiques concernant la violence conjugale*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2005.

³⁸ Voir à ce sujet le site de la Coalition pour le contrôle des armes : [http://www.guncontrol.ca/francais/violence_conj.htm].

Ontario, la contestation des règles visant à limiter la prostitution, au nom de la sécurité des femmes prostituées, les jugements favorisant la marchandisation d'actes sexuels en les autorisant dans les bars de danseuses nues et dans les salons de massage, sont autant de cas d'ouverture croissante à l'instrumentalisation des femmes et d'atteinte à leur dignité par l'objectivation de leur corps.

En Colombie-Britannique, le débat juridique en cours sur l'interdiction de la polygamie comporte des enjeux cruciaux pour les Québécoises puisqu'il remet en cause une législation favorable à l'égalité des conjoints. Notons enfin la recommandation favorable à la reconnaissance juridique du système de la charia en Ontario, formulée par un comité mandaté par le gouvernement. La charia, un tribunal d'arbitrage en matière familiale « qui se fonde sur la supériorité du musulman sur le non-musulman et la supériorité de l'homme sur la femme³⁹ », constitue une menace quant à l'égalité devant la loi des femmes et des hommes. Quant à ce projet de justice parallèle, le Conseil du statut de la femme avait manifesté son opposition, évoquant « les limites du négociable, lorsque la liberté religieuse vient compromettre les droits des femmes gagnés de haute lutte⁴⁰ ».

Soulignons finalement que le Québec n'est pas sans subir les effets de la mondialisation et des accords de libre-échange. La libéralisation du commerce avec des États qui appliquent des politiques sociales beaucoup moins généreuses que les nôtres suscite des craintes quant au maintien de nos programmes sociaux. Dans la course à la performance entre les États, le gouvernement doit faire preuve de vigilance pour éviter que l'écart se creuse entre les riches et les pauvres et entre les hommes et les femmes.

Ces quelques illustrations de l'inégalité persistante entre les femmes et les hommes et des menaces aux acquis, de même que les nombreux phénomènes qu'une analyse plus approfondie mettra en lumière dans les chapitres suivants de cet avis, montrent bien la nécessité, encore très actuelle, qu'une stratégie d'action concertée soit implantée dans le but de réaliser une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

1.4 LES STÉRÉOTYPES, TÉMOINS DÉRANGEANTS DE L'INÉGALITÉ

Au fil des années, l'analyse féministe s'est attachée à démontrer que le sexisme et la discrimination systémique, et non les stéréotypes sexuels, étaient la cause de la persistance des inégalités entre les sexes. La production, ou la reproduction de ces derniers, fait néanmoins partie du problème et en constitue une manifestation que l'on gagnerait à mieux cerner pour parvenir à des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes.

Dans une étude récente, le Conseil a démontré à quel point l'inégalité entre les sexes est une source de stéréotypes toujours répandus dans la société québécoise. Les auteures de

³⁹ Djemila BENHABIB, « Peuple québécois, puis-je compter sur ta solidarité? », *Le Devoir*, 13 et 14 mars 2010, p. C5.

⁴⁰ Conseil du statut de la femme, *Le Conseil du statut de la femme et le tribunal islamique – contre une justice parallèle*, communiqué de presse du 22 décembre 2004.

cette étude, Francine Descarries et Marie Mathieu, ont illustré l'importance des stéréotypes et leurs effets négatifs pour les femmes, mais aussi pour les hommes sur plusieurs plans. Elles ont fait ressortir que les stéréotypes entravent le développement personnel et professionnel des jeunes filles et des femmes, et qu'ils maintiennent les rapports sociaux de sexe⁴¹.

Les stéréotypes sexuels sont omniprésents; personne n'y échappe; ils « habitent chacun d'entre nous ». Nous les appelons généralement en renfort pour classer ou mémoriser de l'information, se faire une opinion, comprendre le comportement d'une personne ou encore, pour se définir, se distinguer des membres de l'autre sexe et interagir avec eux. Au quotidien, ils se retrouvent au cœur même de notre « propre » façon de nous définir en tant que femme ou homme et participent à la légitimation ainsi qu'à la reproduction de l'arbitraire des rapports sociaux de sexe.

En raison de leur commodité et de leur prégnance, les stéréotypes sexuels sont particulièrement résistants à toute tentative pour les contrecarrer ou les éliminer. De telle sorte qu'au Québec comme ailleurs, les stéréotypes sexuels, qu'ils soient « positifs », négatifs ou ouvertement sexistes, continuent de marquer l'imaginaire collectif. Ils possèdent en effet un pouvoir réel dans la construction des représentations sociales des sujets féminins et masculins, autrement dit de l'idée que les femmes et les hommes se font d'eux-mêmes et de leur réalité propre. Par exemple, évoquer le personnage stéréotypé de la « bonne mère » et la série d'attributs qu'il entraîne (générosité, dévouement, sollicitude, bonté, etc.) peut être considéré comme ne relevant pas d'une représentation ni d'une intention négative ou sexiste. Une telle image traduit néanmoins un jugement réducteur et figé sur le rôle et la place des mères dans les rapports sociaux qui, non seulement constitue une généralisation abusive au regard de la diversité psychosociale des femmes, mais encore renforce une conception de la maternité qui est généralement invoquée pour légitimer des résistances au changement.

Les attentes traditionnelles sur la façon dont les femmes et les hommes doivent se comporter peuvent avoir de graves conséquences tant sur la santé que sur le bien-être des femmes et des hommes. Des attentes socialisées, qui supposent que les hommes doivent être indépendants, ne pas montrer leurs sentiments et se suffire à eux-mêmes, peuvent avoir pour effet de favoriser le blocage des émotions, le manque d'ouverture, l'incapacité de reconnaître la faiblesse et la vulnérabilité, et une aptitude inférieure aux échanges interpersonnels⁴². Par ailleurs, en centrant la virilité autour de la fonction pénienne et des prouesses sexuelles, la société a entretenu une atrophie affective chez les

⁴¹ Francine DESCARRIES et Marie MATHIEU, *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*, op. cit.

⁴² Joseph H. PLECK, *Working Wives/Working Husbands*, Newbury Park, CA/USA, Sage, 1985; James WERRBACH et Lucia Albino GILBERT, « Men, Gender Stereotyping, and Psychotherapy: Therapists Perceptions of Male Clients », *Professional Psychology*, vol. 18, 1987, p. 562-566; Don H. BALMER, « Gender, Counselling and STDs/AIDS », dans Pandu WIJEYARATNE, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTS (dir.), *Gender, Health, and Sustainable Development*, Actes de l'atelier tenu à Nairobi (Kenya) du 5 au 8 octobre 1993, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994.

hommes qui les rend plus vulnérables aux dangers de la témérité⁴³. Enfin, dans la plupart des cultures, la société attend des femmes qu'elles soient émotives, sensibles, attentionnées, dépendantes et non violentes; ce type d'attentes stéréotypées a pour effet de les abrutir⁴⁴.

1.4.1 LA MÉCANIQUE DES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes sexuels existent dans une interaction constante et dialectique avec la culture, y compris les pratiques des rapports de sexe. Ils s'y alimentent et l'informent en retour. On pourrait presque dire qu'ils n'existent pas en soi. La lutte aux stéréotypes suppose donc nécessairement une lutte pour la transformation des rôles sexués tant dans la sphère privée que dans la sphère publique, ainsi que pour l'attrition des représentations et des clivages sociaux induits par la division sociale des sexes. Avec Liénard⁴⁵, nous estimons que, pour contrer les stéréotypes sexistes « et les utiliser comme outils de lutte contre les discriminations hommes-femmes, il importe d'en prendre conscience, de les repérer et de les décoder dans le choix des mots, des thèmes, des images. Réfléchir ensemble à la manière dont ils nous parviennent et interviennent, déconstruire leur mécanique pour y voir clair et poser des choix judicieux, autant de moyens à mettre en œuvre avec l'aide de différentes associations et les outils qu'elles ont produits ».

La représentation de la féminité et de la masculinité comme deux pôles complémentaires constitue l'un des principes organisateurs de la société patriarcale. Pour s'y adapter, les êtres humains sont donc appelés à composer avec leur identité indissociable du genre et à s'accommoder des places et des fonctions que leur assigne la division ou la hiérarchie sociale des sexes, et ce, tant au sein de la famille que de la sphère publique. Phénomène de culture et non de nature, cette façon de structurer les rapports entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un continuum de normes, de principes et de pratiques historiquement transmis. Concrètement, une telle structuration résulte d'un processus d'adaptation aux conditions idéologiques, religieuses, culturelles et sociales dans lesquelles elle s'actualise. Adaptation elle-même rendue possible par des actions socialisatrices et pédagogiques qui en justifient l'existence et la reconduction.

La persistance observée de la stéréotypie vis-à-vis des femmes vient étayer l'affirmation de Bosche⁴⁶ voulant que « les réalités sociales changent plus vite que les stéréotypes portés sur elles ». Par ailleurs, des études récentes traitant de stéréotypes sexuels

⁴³ Arletty PINEL, « Besides Carnival and Soccer: Reflections about AIDS in Brazil », dans Pandu WIJAYARATNE, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTIS (dir.), *Gender, Health, and Sustainable Development: A Latin American Perspective*, Actes de l'atelier tenu à Montevideo (Uruguay) du 26 au 29 avril 1994, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994, p. 62-71.

⁴⁴ Centre de recherches pour le développement international, « Chapitre premier : Différence entre les sexes, santé et développement », 2003 [http://www.idrc.ca/fr/ev-27476-201-1-DO_TOPIC.html].

⁴⁵ Claudine LIÉNARD, *Les stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes*, Analyse n° 02/2006, Bruxelles, Université des femmes, 2006.

⁴⁶ Marc BOSCHE, *Des préjugés aux stéréotypes*, 2005 [<http://articlesmarcbosche.googlepages.com/despr%C3%A9jug%C3%A9sauxst%C3%A9r%C3%A9otypes>].

témoignent à tout le moins de la sensibilité des stéréotypes à la transformation des rôles féminins dans les sociétés qui, en principe du moins, reconnaissent l'égalité des sexes⁴⁷. Leurs résultats révèlent que les stéréotypes sexuels masculins, bien que relatifs au groupe dominant dans les rapports de sexe, s'avèrent aujourd'hui plus figés et plus permanents que ceux associés aux femmes. Cela pourrait révéler le rôle des luttes féministes dans la modification des perceptions que les femmes ont d'elles-mêmes et de leur rôle dans la société, en même temps que la difficulté des hommes, sinon leur résistance, à s'adapter aux changements.

Selon une recherche menée auprès d'informatrices et d'informateurs localisés dans 30 pays, 6 adjectifs considérés « typiques » ont universellement été associés aux hommes : « fort », « dominant », « énergique », « indépendant », « aventureux » et « masculin ». En contrepartie, 3 attributs seulement ont été associés aux femmes : « sentimentale », « soumise » et « superstitieuse ».

Ces images sont amplement répandues. Il est d'ailleurs démontré que les comportements et les modèles éducatifs, c'est-à-dire la pédagogie des parents, sont appelés à varier non seulement en fonction du sexe des enfants, mais également en fonction de leur propre sexe.

Au-delà des attentes et des attitudes des parents visant directement l'enfant, le caractère asymétrique des rôles joués par la mère et le père au sein de la famille, de même que leurs responsabilités différenciées dans le soin et l'éducation des enfants, constitue l'un des premiers et plus importants éléments de socialisation. Cette division sexuelle du travail constitue le premier cadre social de référence des enfants. Elle préside jour après jour à l'élaboration de leur identité de sexe ainsi qu'à leur inscription dans la division sociale des sexes.

L'école, loin d'être un simple soutien passif, participe « à la justification et au renforcement et à l'inculcation de l'arbitraire de la division sociale des sexes, déjà appréhendé dans le milieu familial ».

Le personnel enseignant est partie prenante du problème – et de la solution – et contribue, souvent bien inconsciemment, par des gestes, des paroles ou des comportements au renforcement des conditionnements sexuels amorcés au sein de la famille.

Parmi les instruments et les lieux de socialisation secondaire, l'éducation à la sexualité, le milieu du travail, les loisirs, particulièrement le sport, les médias, la publicité sexiste, de même que la religion et les savoirs populaires et scientifiques constituent autant d'éléments susceptibles de renforcer stéréotypes sexuels et sexisme. Bien que le rôle de chacun apparaisse très souvent analysé de manière isolée, il nous faut prendre en considération l'effet cumulatif de leur interaction et de leur interdépendance dans le renforcement exponentiel de leur influence. Il importe de retenir que le conditionnement

⁴⁷ Voir notamment Pierrette BOUCHARD et Jean-Claude ST-AMANT, *Garçons et filles : stéréotypes et réussite scolaire*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1996.

à la féminité et à la masculinité s'accomplit dans toutes les occasions d'interaction sociale et dans de multiples pratiques, alors que famille et école, quant à elles, ne sont nullement perméables à ces autres conditionnements et expériences.

Ainsi, si la religion jouait autrefois un rôle prépondérant dans la diffusion des stéréotypes sexuels, les médias ont aujourd'hui pris la relève. Émissions de télévision, de radio, magazines destinés aux femmes ou aux adolescentes, vidéoclips et télérealités, sans parler de la publicité qui les finance, participent aujourd'hui de façon prépondérante à la mise en scène de l'inégalité, à grand renfort de stéréotypes du féminin, de lieux communs et d'archétypes à partir desquels se construisent les individus. De ce point de vue, il est fort préoccupant que nombre de médias utilisent le sexisme et la porno-chic pour retenir l'attention, alors que l'identité féminine est souvent réduite à une quête incessante du regard de l'autre et d'approbation.

1.4.2 DES MOYENS DE CONTRER LES STÉRÉOTYPES

Les diverses initiatives et « bonnes pratiques » de lutte contre les stéréotypes sexuels se départagent en deux grandes catégories. Certaines sont élaborées dans le cadre de vastes analyses et programmes qui s'adressent à l'épineuse question de la transformation des rapports sociaux de sexe et de l'abolition de la domination masculine. La majeure partie s'adresse cependant à la question spécifique des stéréotypes sexuels ou sexistes et cherche à développer des outils concrets pour lutter contre leurs effets négatifs dans diverses dimensions de la vie quotidienne.

Les divers outils de sensibilisation et d'intervention recensés revêtent un intérêt certain, surtout lorsqu'ils dépassent la seule dimension de l'évocation ou de la recension des stéréotypes sexuels. Les pratiques pédagogiques qui apparaissent les plus pertinentes sont celles qui visent davantage une prise de conscience de l'arbitraire et de l'injustice des cloisonnements, ainsi que des clivages induits par la division sociale des sexes, en même temps qu'elles promeuvent des attitudes et des comportements non sexistes. Par contre, le fait que la plupart de ces initiatives – probablement pour des raisons de faisabilité – ne ciblent qu'un seul milieu de socialisation à la fois, familial, scolaire, professionnel ou relatif au monde des loisirs, des médias ou de la publicité, réduit leur efficacité. Cela pose directement la question de leur suivi et celle de leur articulation les uns avec les autres.

Au regard du nombre d'actions déjà mises en place, ici comme ailleurs, il apparaît clairement que l'école est perçue comme le milieu offrant le plus de possibilités pour une intervention soutenue et précoce dont les effets pourraient se répercuter sur les autres milieux. Cependant, à ce type de programmes correspondent généralement des actions locales et ponctuelles. On peut donc craindre qu'elles n'aient qu'un effet très superficiel et temporaire si elles ne sont pas conjuguées à des initiatives du même ordre dans d'autres milieux – en particulier dans les familles, qui se révèlent difficiles à atteindre – et ne participent pas d'une remise en question globale et incessante des inégalités continuant de marquer les « rôles de sexes » sur lesquels se fonde la division sexuée du

travail. Car, pour lutter efficacement contre toute pratique discriminatoire, il est essentiel d'en comprendre la dynamique.

Pour contrer efficacement les stéréotypes, il importe que tout le monde (ou le plus grand nombre), quels que soient son âge, son sexe et sa fonction, en prenne conscience, les repère et sache les décoder. En ce sens, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

1. **Que la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine mette en place un programme s'adressant aux parents afin de les informer des différents processus sociaux par lesquels s'acquièrent et se confirment les stéréotypes sexuels.**

Il faut aussi s'assurer que les jeunes générations pourront développer des rapports sociaux de sexe exempts de stéréotypes et basés sur le respect et l'égalité. Cette obligation prend une signification toute particulière dans le domaine des rapports amoureux et milite en faveur du retour d'un programme d'éducation sexuelle dans la formation des élèves. C'est pourquoi le **Conseil du statut de la femme recommande :**

2. **Que la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport inclue dans les programmes scolaires, dès le second cycle du primaire, des ateliers faisant la promotion des rapports amoureux égalitaires, des rapports qui impliquent un comportement sexuel responsable et qui sont exempts de violence.**
3. **Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport consacre des efforts additionnels pour éliminer les stéréotypes sexuels dans les manuels scolaires et dans les programmes d'enseignement et pour promouvoir les comportements non sexistes.**
4. **Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport instaure des cours d'éducation sexuelle égalitaire.**

1.4.2.1 LA CONCILIATION DE LA FAMILLE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Le Groupe de travail pour les jeunes, ayant reçu du ministre de la Santé et des Services sociaux le mandat de déterminer et de proposer des moyens pour réduire ou pour prévenir les divers problèmes que vivent les jeunes au Québec, a déposé son rapport en octobre 1991. Le Groupe de travail, dirigé par Camil Bouchard, a formulé une recommandation des plus importantes aux yeux du Conseil du statut de la femme : « Mettre sur pied un important programme national de promotion du rôle paternel en s'adressant directement aux pères, mais aussi aux institutions et en s'associant des partenaires du monde du travail et des groupes communautaires⁴⁸. »

S'inspirant de cette recommandation, le Conseil souhaite voir les autorités publiques participer à l'élaboration d'un si vaste programme, car il importe plus que jamais,

⁴⁸ Groupe d'experts pour les jeunes en difficulté, *Un Québec fou de ses enfants : rapport du Groupe de travail pour les jeunes*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, décembre 1991, p. 90.

aujourd'hui, de faciliter la conciliation des temps sociaux dans toutes les familles. Cette conciliation passe non seulement par des normes du travail plus généreuses envers les parents, mais également par une répartition des tâches au sein de la famille qui tranche avec la division traditionnelle.

Cette politique devrait donc comporter des mesures concrètes pour abolir la division sexuelle des tâches au sein de la famille. À la base, il faut mettre en place des conditions idéologiques et matérielles susceptibles de favoriser la proximité des pères avec leurs enfants et d'assurer, au sein des couples, un égal partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques.

Favorable à la déconstruction de la division sexuelle des tâches et des rôles parentaux, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 5. Que les ministres du Travail, de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Famille élaborent une politique-cadre de la conciliation des temps sociaux.**

1.4.2.2 LES CHOIX D'ÉTUDES ET DE CARRIÈRE ET L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Sur le plan scolaire et professionnel, les stéréotypes sexuels souvent partagés par les enseignantes et les enseignants, autant que par les jeunes filles, seraient l'une des principales causes des difficultés que certaines d'entre elles rencontrent après le primaire – ou s'imaginent rencontrer – en mathématiques et dans les sciences en général. Au regard des conditions d'entrée exigées au Québec pour poursuivre des études postsecondaires, la trajectoire scolaire qui résulte d'une telle situation n'est pas sans conséquence sur l'orientation professionnelle de ces jeunes filles. Certaines études vont même jusqu'à parler « du prix à payer » par les filles pour leurs succès scolaires et des « stratégies d'évitement » qu'adoptent celles qui choisissent des filières « dites » masculines⁴⁹.

Les pressions socioculturelles incitent plusieurs jeunes femmes « à s'orienter vers les professions associées dans l'imaginaire collectif aux “valeurs féminines” (relations humaines, représentation) et à responsabilité limitée, là où les garçons occupent le plus souvent des professions incarnant les prétendues “valeurs masculines” (force, technicité) ainsi que les postes d'encadrement et de décision ». Au Québec comme ailleurs, les filles sont très fortement représentées dans les sciences sociales et humaines, de même que dans les domaines artistiques, alors que les garçons demeurent majoritaires dans les disciplines à forte composante technique ou scientifique.

Le choix des filières académiques et professionnelles trouve écho dans le processus de spécialisation « sexuée » du marché du travail. Phénomène qui révèle sans ambiguïté toute la force et la « permanence » des modèles culturels sexués, ainsi que celle des

⁴⁹ ARTE, *Le diktat culturel*, 2005 [http://www.calendrier-scolaire.org/dossier_html/sujets/Arte/Arte_dossiers_presentes_23mars2005/Le%20diktat%20culturel-arte.htm].

représentations et des comportements générés par ceux-ci. Encore aujourd'hui, au Québec, les femmes se concentrent dans un nombre limité de professions, pour plusieurs dans des emplois traditionnels peu qualifiés et précaires. Les données du Recensement de 2001 nous forcent à constater que les femmes ne sont toujours pas présentes dans les mêmes secteurs d'activité économique et les mêmes domaines professionnels que leurs homologues masculins.

Depuis près de 50 ans maintenant, de nombreuses études mettent en évidence les effets de la division sexuelle du travail sur l'attribution des places et des fonctions occupées par les femmes dans les différents secteurs d'emploi. De même, sont de plus en plus documentées les difficultés qu'éprouvent les femmes à se faire accepter dans ce qu'il a été convenu d'appeler « les métiers non traditionnels », en raison de la prégnance du sexisme et des stéréotypes sexuels dans ces univers de travail et de l'inadéquation des représentations sociales qu'ils traduisent. Cette question sera examinée de façon approfondie au deuxième chapitre de cet avis et des recommandations visant l'intégration des femmes aux métiers non traditionnels seront formulées.

1.5 UNE STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ

En 2004, dans son avis préparé pour soutenir la consultation générale qui devait mener au renouvellement de la politique en condition féminine⁵⁰, le Conseil du statut de la femme a proposé d'élargir la perspective en diversifiant les instruments de la politique gouvernementale. La stratégie d'action qu'il a alors suggérée mérite aujourd'hui d'être réexaminée avec le recul de cinq années d'expérience et à la lumière des analyses féministes récentes.

1.5.1 LA STRATÉGIE PROPOSÉE EN 2004

Le Conseil a proposé que la stratégie gouvernementale d'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes fasse appel à trois leviers complémentaires. D'abord, par l'approche spécifique, le gouvernement maintenait des mesures et des programmes pour résoudre des problèmes vécus spécifiquement par les femmes et pour corriger les inégalités dont elles étaient encore victimes. Ensuite, par l'approche transversale, les actions gouvernementales à portée générale devaient être pensées et conçues en tenant compte de leurs effets sur les femmes et les hommes, dans le but d'éviter qu'elles entraînent un creusement des inégalités. Enfin, par l'approche sociétale, il s'agissait de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en mobilisant en ce sens les diverses composantes de la société et en augmentant la participation des hommes à l'atteinte de l'égalité entre les sexes. Cette dernière approche était alors présentée comme un élargissement de la perspective de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes⁵¹.

⁵⁰ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit.

⁵¹ *Idem*.

Le Conseil était déjà conscient des risques de dérive associés à une plus grande participation des hommes à la conception des mesures devant favoriser l'égalité entre les sexes. Comme il le faisait alors valoir, « la collaboration avec les hommes et les garçons doit s'inscrire dans le contexte global de la promotion de l'égalité des sexes. [...] Il ne s'agit pas [...] de redistribuer les ressources actuellement consacrées aux femmes vers des actions ciblant les hommes, mais plutôt d'ajouter des ressources pour entreprendre des actions qui agissent à la racine des inégalités entre les hommes et les femmes⁵² ». Cette mise en garde était pertinente et nous la réitérons aujourd'hui.

À titre d'illustration, nous avons pu constater que le glissement que nous appréhendions s'est produit en 2008-2009, dans les activités du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. Le Comité interministériel sur la diversification des choix scolaires des garçons, présidé par le Secrétariat à la condition féminine, a en effet dépensé un budget de 72 841,89 \$ pour s'acquitter de son mandat qui était de « procéder à des recommandations d'actions en vue de favoriser et de soutenir la représentation masculine dans les domaines qui affichent une sous-représentation tels que les métiers d'éducation et de soins aux personnes⁵³ ». Alors que l'approche sociétale doit servir à promouvoir le droit des femmes à l'égalité et éliminer les discriminations qui leur sont faites, on détourne une somme d'argent de l'objectif de diversifier les choix scolaires des filles pour une activité qui ne résout en rien la discrimination et la pauvreté des femmes. Les garçons ne souffrent pas de discrimination systémique : ils sont au contraire avantagés par l'exercice de professions et de métiers traditionnellement mieux rémunérés. Si l'on se penchait sur les motivations des garçons à se détourner des métiers traditionnellement féminins, il est fort probable que l'on observerait que la dévalorisation sociale de ces métiers, à l'origine des bas salaires, est la principale cause de ce désintérêt. Mais l'action qui a été menée ne résout en rien l'exclusion des femmes des métiers traditionnellement masculins, comme la construction par exemple.

1.5.1.1 L'APPROCHE SPÉCIFIQUE

L'approche spécifique, qui vise l'adoption de mesures spécifiques pour les femmes, était déjà bien connue en 2004 et constituait le champ de responsabilité principal des instances gouvernementales en condition féminine, pour lutter contre la discrimination systémique notamment. Cette approche consiste à mettre en place des interventions ciblées en faveur de la population féminine ou de certaines catégories de femmes dans le but de prévenir ou de corriger les difficultés spécifiques auxquelles elles font face. La division sexuelle du travail et la différenciation marquée entre la situation des femmes et celle des hommes dans tous les secteurs de la vie justifient que l'accent soit mis sur les actions spécifiques.

⁵² *Ibid.*, p. 42.

⁵³ Étude des crédits 2009-2010 du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Volet Condition féminine.

Comme le soulignait le Conseil en 2004⁵⁴, l'approche spécifique a joué un rôle essentiel dans les avancées réalisées par les femmes et elle constitue incontestablement, en tant qu'instrument ciblé à visée correctrice, une approche encore essentielle pour briser les inégalités, celles qui subsistent et celles qui prennent forme dans le nouveau contexte économique et social. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine constituent quelques exemples de telles mesures. Elles ont contribué à améliorer la place des femmes en emploi, mais force est de constater que le monde du travail continue d'être fortement divisé selon le sexe. Par ailleurs, le développement de services, dans le réseau scolaire, à l'intention des jeunes filles enceintes et des mères adolescentes répond à un besoin spécifique en permettant à ces jeunes filles de poursuivre leurs études. Citons enfin le programme *À égalité pour décider*, qui vise à lever les obstacles que rencontrent les femmes désireuses de se porter candidates à un poste électif. Les inégalités professionnelles de même que les nombreuses disparités qui perdurent entre les sexes, dans les domaines économique et social, justifient amplement la poursuite, en priorité, des actions spécifiques à court terme⁵⁵.

1.5.1.2 L'APPROCHE TRANSVERSALE

L'approche transversale consiste à porter une attention particulière à toutes les étapes de la conception à l'application des politiques, pour éviter de reproduire les biais sexistes qui peuvent être présents dans les institutions sociales ou les anciennes politiques. Cette démarche se veut préventive en visant à empêcher que de nouvelles inégalités se creusent avec l'entrée en vigueur de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes. Le Conseil a utilisé le terme « approche transversale » pour faire référence aux stratégies qui visent à ce que l'ensemble des lois, des programmes et des services publics respecte l'égalité entre les femmes et les hommes⁵⁶. Le qualificatif « transversal » fait d'ailleurs écho à la récente réforme de l'éducation qui propose de partager entre les différents intervenants et intervenantes scolaires le développement chez les élèves de compétences transversales. Ainsi, en matière d'égalité entre les sexes, l'approche transversale relèverait de la responsabilité de chacun des ministères et des organismes étatiques qui formule des politiques publiques, des programmes ou des lois⁵⁷.

⁵⁴ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 30.

⁵⁵ Dans les *Cahiers du genre*, « Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité? », les auteures abondent de façon unanime sur la question : « En effet, les articles, tant théoriques qu'empiriques, composant ce numéro mettent bien en lumière que l'évaluation de l'impact des mesures sur les femmes et sur les hommes – à laquelle conduit la mise en œuvre du *gender mainstreaming* – incite à considérer les mesures spécifiques comme des préalables nécessaires. » Voir : Sandrine DAUPHIN et Réjane SÉNAC-SLAWINSKI, « Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité? », *Cahiers du genre*, n° 44, 2008, p. 8.

⁵⁶ Aussi appelée *gender mainstreaming*, approche intégrée de l'égalité, analyse différenciée selon le sexe, analyse comparative entre les sexes.

⁵⁷ Louise LANGEVIN, « Réflexions sur la nécessité d'une loi imposant l'analyse comparative entre les sexes au Canada », *Revue canadienne de science politique*, vol. 42, n° 1, 2009, p. 139-160; Hélène MASSÉ et autres, « 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, 2002, p. 79-88.

Comme elle s'intéresse à l'ensemble des actions gouvernementales, cette approche se veut globale et transversale : elle devrait être en mesure de transformer en profondeur le processus d'élaboration des politiques et des programmes. Elle est conçue pour être appliquée par les personnes qui travaillent aux différentes étapes de la formulation et de la mise en œuvre des politiques. Ces personnes doivent tenir compte des effets anticipés des politiques sur les clientèles visées et se demander si ces effets comportent un élargissement des inégalités ou non. Dans l'affirmative, elles doivent, avec le soutien et l'expertise de spécialistes en égalité, modifier la politique envisagée de façon qu'elle contribue au contraire à réduire les inégalités⁵⁸.

Pour le gouvernement du Québec, cette approche a pris la forme de l'analyse différenciée selon les sexes, et ce, depuis la fin des années 1990. L'analyse différenciée selon les sexes permet de débusquer la discrimination érigée en système et de l'éliminer. Elle est définie comme « [...] un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions dans les lieux décisionnels de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités⁵⁹ ».

En apportant une dimension nouvelle – la transversalité –, l'application de cette approche contribuerait à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes l'affaire de tous. L'engagement des décideurs de tous les échelons de pouvoir et de tous les secteurs permettrait l'avènement d'une société plus égalitaire et transformerait en profondeur les rapports sociaux.

Un instrument comme l'ADS peut-il permettre d'éliminer les rapports de pouvoir intrinsèques aux systèmes politique et économique qui sont à la racine des inégalités? Même si, à l'origine, l'approche transversale a été pensée et conçue en fonction de ce potentiel de transformation sociale, les analystes féministes qui se sont penchées sur son utilisation, une décennie plus tard, en ont démontré les limites. Déjà en 2001, après quelques années d'application dans certains pays d'Europe, Mieke Verloo⁶⁰ remettait en question son efficacité et précisait certaines caractéristiques ayant contribué aux plus heureux résultats, précisant par la même occasion les conditions optimales de l'implantation d'une telle approche. Depuis quelques années, des outils ont été

⁵⁸ *Ibid.*, p. 31.

⁵⁹ Secrétariat à la condition féminine, *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales : un atout dans la prise de décisions – Guide synthèse*, [coll. : Comité interministériel de l'ADS, Réseau des responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD), École nationale d'administration publique (ENAP) et Direction des services aux organisations], Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007, p. 4.

⁶⁰ Mieke VERLOO, *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, Vienne, IWM Working Paper n° 5, 2001.

développés qui permettent de faire une analyse complète des politiques publiques, à partir de l'état de situation jusqu'au plan d'action⁶¹.

Toute méthode d'analyse comporte ses limites et celle de l'ADS n'échappe pas à la règle. D'abord, les résultats peuvent être biaisés par des facteurs comme la subjectivité de l'analyste, certains oublis, un manque de rigueur ou encore la présence d'intentions cachées. Il faut en outre, pour s'assurer de l'efficacité de l'instrument, en définir clairement le but.

Des auteures ont démontré en ce sens que l'approche transversale risque d'avoir de moins bons résultats si elle est utilisée en l'absence d'un cadre d'analyse féministe⁶². Selon ces auteures, il est impératif, dans la perspective de modifier les rapports sociaux hiérarchiques entre les femmes et les hommes, d'identifier, dès le diagnostic, les sources de l'inégalité, c'est-à-dire les problèmes issus des rapports de pouvoir et de la discrimination systémique. C'est à cette seule condition que les solutions envisagées grâce à l'analyse différenciée selon les sexes pourront transformer structurellement la société.

Imaginons au contraire une analyse différenciée selon les sexes qui vise strictement à adapter un service ou un programme à la clientèle masculine parce que les besoins de cette clientèle sont différents. Une telle analyse ne pourrait, en aucun cas, prétendre à corriger les inégalités entre les sexes. Aussi, les programmes et les services conçus pour y donner suite ne devraient jamais être financés à même les budgets d'une politique de l'égalité.

Vu les limites inhérentes à l'analyse différenciée selon les sexes, la transformation sociale profonde espérée en contrepartie de l'utilisation de cette méthode se fait encore attendre. Le Conseil du statut de la femme croit par conséquent que l'analyse différenciée selon les sexes devrait être promue de façon complémentaire aux instruments de l'approche spécifique plutôt qu'à leur détriment.

1.5.1.3 L'APPROCHE SOCIÉTALE

L'approche sociétale a été introduite par le Conseil dans son avis de 2004. Elle consiste à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs ainsi qu'en interpellant et en mobilisant en ce sens les diverses composantes de la société⁶³. Elle appelle tout autant une responsabilisation des différents acteurs non étatiques en matière d'égalité (les entreprises, le monde municipal, la société civile, les médias, les établissements d'enseignement, etc.) qu'un changement culturel de fond en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁶¹ Voir, par exemple, le site Web de Mainstreaming Gender Equality project : [<http://www.mageeq.net/>].

⁶² Emmanuella LOMBARDO et Petra MEIER, « Gender Mainstreaming in the EU », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n° 2, 2006, p. 151-166.

⁶³ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 34.

Lors de la consultation générale menée en 2005 par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, l'approche sociétale proposée par le Conseil a soulevé beaucoup d'interrogations au sein du mouvement québécois des femmes, en particulier la proposition d'une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes.

Tout en reconnaissant que l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra être atteinte sans la participation des hommes, plusieurs groupes⁶⁴ ont alors tenu à rappeler que l'évolution des mentalités doit être appuyée par des mesures spécifiques. En outre, ils soutiennent que, bien que les problèmes des hommes soient sérieux, en particulier le suicide et le décrochage scolaire, ils ne découlent pas de la discrimination systémique comme ceux des femmes. Ces groupes craignent les dérives possibles d'une telle stratégie, notamment que des fonds publics prévus pour des groupes de femmes soient attribués à des groupes d'hommes. Par conséquent, ils recommandent que l'approche sociétale ne détourne pas les énergies qui doivent être déployées à la poursuite des actions spécifiques et que les ressources financières nécessaires au renforcement de l'approche spécifique ne soient pas versées au profit de l'approche sociétale.

1.5.2 LES FONDEMENTS THÉORIQUES DE LA STRATÉGIE VISANT UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES HOMMES À L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ

Dans cette section, nous présentons les fondements théoriques de l'approche sociétale. Nous énonçons ensuite des arguments pragmatiques en faveur d'une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, mais établissons aussi des balises pour nous assurer qu'une telle stratégie s'inscrit dans l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes⁶⁵.

1.5.2.1 DES RACINES DANS LES ÉTUDES SUR LES MASCULINITÉS

L'idée de faire participer davantage les hommes et les garçons à l'atteinte de l'égalité prend racine dans les études sur les masculinités. Ces études s'intéressent aux hommes comme objets spécifiques de recherche et à la construction sociale de leurs masculinités⁶⁶. Ce champ de recherche émerge d'une constatation partagée avec les féministes : le genre est distinct du sexe et constitue une construction sociale⁶⁷. En effet,

⁶⁴ Quarante-trois des 107 mémoires diffusés sur le site Web de l'Assemblée nationale ont été lus et analysés. Les mémoires produits par les groupes de femmes les plus connus, les grands syndicats, les associations de défense des droits et des groupes antiféministes les plus connus ont été retenus. Notre échantillon nous semble représentatif des différents courants de pensée.

⁶⁵ La présente section s'inspire d'une étude approfondie menée par Louise Langevin et Évelyne Dubuc-Dumas, à paraître sur le site Web du Conseil.

⁶⁶ Amy LIND, « Feminities/Masculinities », dans George RITZER (dir.), *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2007 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9781405124331_chunk_g978140512433112_ssl-34].

⁶⁷ Hélène HIRATA et autres (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, p. 191.

s'il n'existe pas un universel masculin et un spécifique féminin, le masculin et le féminin sont tous deux spécifiques et construits socialement et peuvent être étudiés⁶⁸.

Les études sur les masculinités considèrent que les relations de pouvoir inégales⁶⁹ sont à la source des inégalités et, par conséquent, les deux parties à une relation doivent être considérées pour construire l'égalité. Elles cherchent donc à comprendre les relations hommes-femmes et les relations entre hommes du point de vue des hommes pour analyser plus en profondeur les forces subtiles qui perpétuent la domination. C'est également ce qui sous-tend le discours en faveur de la stratégie visant une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes.

1.5.2.2 L'HISTORIQUE DE LA STRATÉGIE AU SEIN DE L'ONU

Dès 1994, une série de résolutions adoptées lors de conférences internationales tenues sous l'égide de l'ONU vont dans le sens d'une nécessaire implication des hommes et des garçons dans les actions visant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un pas important est franchi en ce sens en 1995 avec la signature de la Déclaration de Beijing par 189 États. Ils y expriment leur volonté d'encourager les hommes à participer pleinement à toutes les actions vers l'égalité entre les genres⁷⁰ et s'y engagent à mettre en œuvre le Programme d'action, lequel définit les mesures à prendre à l'échelon national et international pour la promotion de la femme au cours des 5 années qui suivent. On y insiste sur le principe de partage du pouvoir et des responsabilités entre les femmes et les hommes, reprend la notion de partenariat entre les femmes et les hommes et souligne l'importance d'inclure l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de socialisation. Les recommandations comprises dans le Programme d'action appuient la conciliation travail-famille tant pour les femmes que pour les hommes, encouragent les hommes à assumer une part égale des soins aux enfants et des tâches domestiques, et font la promotion de programmes éduquant les hommes à prendre leurs responsabilités en matière sexuelle, notamment pour la prévention contre le virus d'immunodéficience humaine (VIH) et des autres maladies transmises sexuellement (MTS)⁷¹.

En 2000, l'Assemblée générale de l'ONU identifie différents obstacles à l'atteinte des objectifs de Beijing. Selon son analyse, en raison de la persistance des stéréotypes de genre, les hommes ne sont pas incités suffisamment à profiter des mesures de conciliation travail-famille mises en place et ils continuent à s'impliquer moins que les femmes dans les responsabilités liées aux soins de la famille, de la maison et de la communauté. En matière de santé, l'ONU relève que les femmes ne détiennent souvent

⁶⁸ Toby MILLER, « Masculinity », dans Philomena ESSED, David Theo GOLDBERG et Audrey KOBAYASHI (dir.), *A Companion to Gender Studies*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2004 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9780631221098_chunk_g9706312210989].

⁶⁹ Plutôt, par exemple, que de résulter avant tout des structures sociales.

⁷⁰ Organisation des Nations Unies, *Rapport de la quatrième Conférence internationale sur les femmes, Beijing, 5-15 septembre 1995*, New York, Nations Unies, 1996, p. 4 [http://daccess-dds-ny.un.org/UNDOC/GEN/N96/273/02/PDF/N9627302.pdf?OpenElement].

⁷¹ *Ibid.*, p. 8-118.

pas de pouvoir suffisant dans leurs relations avec les hommes pour insister sur des pratiques sexuelles sécuritaires, ni pour bien faire comprendre aux hommes leurs besoins en matière de santé⁷².

En 2001, la Commission sur la condition de la femme⁷³ de l'ONU fait de la question du rôle des hommes et des garçons dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes une des priorités de sa 48^e session de mars 2004⁷⁴. En prévision de cette rencontre, la permanence de la Commission, soit la Division de la promotion de la femme⁷⁵, a invité un groupe de 14 experts⁷⁶ – 10 hommes et 4 femmes – à se pencher sur la question.

Le rapport du groupe d'experts soutient que les hommes tirent des avantages de l'atteinte de l'égalité et qu'ils devraient être mobilisés sur cette base, tout en précisant que le travail des hommes pour l'égalité devrait s'accomplir en collaboration avec les groupes de femmes et qu'ils devraient être redevables devant le mouvement féministe. Il est précisé également que le financement des groupes d'hommes et des initiatives visant les hommes ne devrait pas se faire au détriment des groupes et des ressources pour femmes.

Les conclusions du rapport ont servi de base au document de réflexion préparé pour la 48^e session de la Commission sur la condition de la femme de mars 2004⁷⁷. Les conclusions de la Commission diffèrent toutefois en plusieurs points de celles du rapport⁷⁸. En effet, la Commission reconnaît que les hommes doivent partager avec les

⁷² Organisation des Nations Unies, *Question thématique étudiée par la Commission : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes : réalisation des objectifs stratégiques et application des mesures dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives, rapport du Secrétaire général*, Conseil économique et social, Commission de la condition de la femme, 48^e session, 2003, p. 6-8 [<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/documents.html>].

⁷³ La Commission sur la condition de la femme a été établie en 1946 par le Conseil économique et social de l'ONU. Elle élabore des recommandations pour le renforcement des droits des femmes dans les domaines politique, économique, social et éducatif. Elle examine les problèmes relatifs aux droits des femmes qui nécessitent une attention immédiate. Elle élabore également des traités et d'autres instruments visant à améliorer la condition des femmes en droit et dans la pratique (Site Internet de la Commission : www.un.org/womenwatch/daw/csw/index.html).

⁷⁴ Organisation des Nations Unies, *Femmes de l'an 2000 et au-delà : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes*, Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales, décembre 2008, p. 3 [http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/08-52640_Women2000_FR_REV.pdf].

⁷⁵ La Division de la promotion de la femme est le secrétariat de la Commission. Elle soutient le travail des membres de la Commission par la réalisation de recherches. Elle facilite également la participation des représentants de la société civile lors des sessions annuelles de la Commission (Site Internet de la Commission : www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html).

⁷⁶ Les courtes biographies des experts nous indiquent qu'ils sont pour la plupart des spécialistes de la masculinité et de la paternité. Quelques-uns sont des spécialistes de la question de la violence faite aux femmes et d'autres, de la prévention du VIH. Tous et toutes ont déjà travaillé dans des programmes pour l'implication des hommes ou mené des recherches sur le sujet.

⁷⁷ Organisation des Nations Unies, *Question thématique étudiée par la Commission : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes : réalisation des objectifs stratégiques et application des mesures dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives, rapport du Secrétaire général*, op. cit.

⁷⁸ Organisation des Nations Unies, *Rapport sur les travaux de la 48^e session (1-12 mars 2004)*, Conseil économique et social, Commission de la condition de la femme, 2004, p. 9-13 et 53 [<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/335/29/PDF/N0433529.pdf>].

femmes la promotion de l'égalité et que certains le font déjà; elle répète qu'il est dans l'intérêt de tous que la société soit plus égalitaire. Elle est d'accord pour promouvoir une plus grande participation des hommes aux soins des personnes et aux tâches domestiques et une plus grande responsabilité des hommes en matière de sexualité. Elle est en faveur de la sensibilisation des hommes au problème de la violence contre les femmes et de l'inclusion des hommes dans les mécanismes institutionnels de promotion de la femme.

Par contre, la Commission tient à réitérer que les inégalités entre les sexes existent toujours et se manifestent par un déséquilibre des pouvoirs entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie sociale. Concernant la socialisation, elle reconnaît l'importance d'intégrer une perspective d'égalité des sexes à l'éducation et formule plusieurs recommandations en ce sens, mais elle suggère aussi de tenir compte des sexospécificités dans l'enseignement. La Commission insiste pour que la participation des hommes ne se fasse pas au détriment de l'autonomisation des femmes. Elle invite les hommes à adopter des décisions favorables à l'égalité quand ils occupent des positions de pouvoir, mais souligne également la nécessité de favoriser l'accès des femmes à ces postes de décision. La Commission encourage les hommes à soutenir les femmes dans leur lutte pour l'égalité et à agir pour que soient prises en compte les préoccupations des femmes. La Commission interpelle donc essentiellement les hommes comme acteurs dans l'application de politiques d'égalité qui continuent à considérer les femmes comme sujets, et l'accès de celles-ci à l'égalité comme but⁷⁹.

En 2006, la Commission sur la condition de la femme effectue un suivi de ses recommandations de 2004 et c'est là qu'elle intègre la stratégie proposant d'attirer davantage l'attention sur les coûts des inégalités pour les hommes et sur les gains qu'ils pourraient retirer d'une société plus égalitaire, dans le but de réduire leur résistance, définie comme un frein dans l'atteinte de l'égalité⁸⁰.

En décembre 2008, la Division de la promotion de la femme de l'Organisation des Nations Unies publie un nouveau document intitulé *Femmes de l'an 2000 et au-delà : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes*⁸¹. Le document propose différentes possibilités pour assurer la participation des hommes aux enjeux les plus pertinents, soit la violence contre les femmes, la santé, la paternité, le milieu de travail, la socialisation des garçons et des jeunes hommes. Il tire des leçons de différents projets réalisés un peu partout dans le monde visant à impliquer les hommes pour l'atteinte de l'égalité et en dégage des principes d'action qui devraient guider les politiques qui veulent aller dans ce sens :

- le respect des droits humains des femmes et l'attachement à leur autonomisation (l'égalité des femmes doit demeurer la question centrale);

⁷⁹ *Idem.*

⁸⁰ Organisation des Nations Unies, *Femmes de l'an 2000 et au-delà : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes*, op. cit., p. 4.

⁸¹ *Idem.*

- l'inclusion de la lutte pour l'égalité des sexes dans le combat plus large en faveur de la justice sociale et des droits de la personne;
- la reconnaissance que la persistance des inégalités entre les sexes ne dépend pas seulement des actes et des attitudes des hommes dans leur vie personnelle et qu'un changement en faveur de l'égalité doit aussi s'effectuer dans les institutions qui renforcent le pouvoir masculin;
- l'importance de se référer explicitement aux hommes et aux garçons dans les politiques d'égalité entre les sexes, pour susciter leur adhésion;
- l'importance d'instaurer des relations hommes-femmes plus démocratiques, équitables et respectueuses dans tous les domaines;
- la responsabilisation des hommes par rapport à leur exercice du pouvoir et à leurs privilèges (prise de conscience);
- l'importance d'appuyer les efforts individuels et collectifs des hommes dans la promotion de l'égalité entre les sexes⁸².

Ces principes d'action s'appuient essentiellement sur les recommandations de la Commission sur la condition de la femme⁸³.

1.5.2.3 L'EXEMPLE DE LA SUÈDE : LES EFFETS POSITIFS ET NÉGATIFS DES CONGÉS RÉSERVÉS AUX PÈRES

La Suède sert souvent de modèle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, surtout pour sa politique très avant-gardiste en matière de congés parentaux. La politique familiale suédoise vise l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la protection et l'épanouissement de chaque enfant, peu importe son origine familiale⁸⁴. Il est intéressant de voir de quelle façon ce pays a pensé les rapports sociaux de sexe et le rôle des hommes dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.

Dès les années 1960, sous l'impulsion des mouvements féministes, les autorités suédoises ont reconnu que la participation des femmes au marché du travail était le meilleur moyen pour les protéger contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La politique familiale suédoise a donc visé le principe de la « double émancipation » : assurer l'accès des femmes au marché du travail et un partage égal entre les parents des tâches familiales. En 1974, la Suède a été le premier pays au monde à proposer une assurance

⁸² *Ibid.*, p. 10.

⁸³ En Europe, la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes a recommandé, à l'automne 2008 à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, d'impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes, reprenant essentiellement les mêmes arguments que ceux du rapport du groupe d'expertes et d'experts de l'ONU de 2003. Voir : Conseil de l'Europe, *Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes : rapport*, (rapporteur : M. Steingrímur, J. Sigfusson, Islande, Groupe pour la gauche unitaire européenne), Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, doc 11760, 2008 [<http://assembly.coe.int/mainf.asp?Link=/documents/workingdocs/doc08/fdoc11760.htm>].

⁸⁴ Elisabeth ELGÀN, « Pouvoir économique en Suède et inégalités des sexes », *Caisse nationale des Allocations familiales*, vol. 1, n° 151, 2009, p. 84-91.

parentale, qui offre aux deux parents les mêmes bénéfices. Au cours des années, ce programme a subi de nombreuses modifications pour s'adapter aux besoins des familles. Pour inciter davantage les pères à profiter d'un congé parental, le régime leur a offert une période de deux mois non transférable (2002).

Les études démontrent que ce sont en majorité les femmes qui prennent les longs congés de maternité et que les pères s'organisent pour déranger le moins possible leur travail professionnel (ils prennent leurs congés parentaux pendant l'été alors que l'activité professionnelle est au ralenti, des week-ends de trois jours, etc.)⁸⁵. Plus de 30 ans après l'instauration de congés parentaux en Suède, il s'agirait encore d'une affaire de femmes : 80 % des jours d'allocation parentale indemnisés sont utilisés par les mères. Il faut dire que, en Suède, la presque totalité des nouvelles mères allaitent (98 %). En outre, comme partout, plusieurs femmes ont besoin de repos après l'accouchement. Les femmes prennent de plus longs congés (en moyenne 18 mois) et retournent au travail à temps partiel. Le législateur suédois a préféré une approche d'égalité formelle dans ce domaine (les mêmes bénéfices aux 2 parents).

Que déduire de cette expérience par rapport à la participation des hommes à l'atteinte de l'égalité? La réponse est complexe. Le changement des mentalités est un processus lent. La double émancipation n'est pas atteinte. Mais, comme le mentionne Arve-Parès⁸⁶, l'assurance parentale a mis à l'avant-scène la question des responsabilités parentales partagées. Elle a aussi permis une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, et la possibilité de poursuivre un projet familial.

1.5.2.4 DES RECHERCHES SUR LES HOMMES AU CANADA

Des initiatives visant les pères, les hommes et les garçons ont aussi été menées au Canada. En effet, plusieurs initiatives, qui mettent les hommes et les garçons à contribution pour l'atteinte de l'égalité entre les sexes, existent déjà. Des chercheuses et des chercheurs ainsi que des intervenantes et des intervenants ont développé, par exemple, des programmes de rencontre pour des pères violents⁸⁷; un modèle d'intervention proféministe pour faire participer les hommes « ordinaires » (ni violents, ni militants proféministes) à la prévention de la violence contre les femmes⁸⁸; des projets d'enseignement à des adolescentes et à des adolescents sur la violence dans les relations

⁸⁵ Sara BRACHET, « L'égalité : une vaine quête? Hommes, femmes et congé parental en Suède », *Terrain, Revue de l'ethnologie de l'Europe*, n° 42, 2004, p. 65-80; Sara BRACHET, « Les résistances des hommes à la double émancipation : pratiques autour du congé parental en Suède », *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n° 65, 2007, p. 175-197; Nathalie MOREL, « Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède », *Recherches et prévisions*, n° 64, 2001, p. 65-79.

⁸⁶ Birgit ARVE-PARÈS, « Entre travail et vie familiale : le modèle suédois », dans Renée B.-DANDURAND, Pierre LEFEBVRE et Jean-Pierre LAMOUREUX (dir.), *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?*, Paris, L'Harmattan, 1998, p. 41-57.

⁸⁷ Claire V. CROOKS, George R. GOODALL, Linda L. BAKER et Ray HUGHES, « Preventing Violence Against Women: Engaging the Fathers of Today and Tomorrow », *Cognitive and Behavioral Practice*, vol. 13, 2006, p. 82-96.

⁸⁸ Claire V. CROOKS, George R. GOODALL, Ray HUGHES, Peter G. JAFFE et Linda L. BAKER, « Engaging Men and Boys in Preventing Violence Against Women: Applying a Cognitive-Behavioral Model », *Violence Against Women*, vol. 13, n° 3, 2007, p. 217-239.

amoureuses⁸⁹; des projets avec des pères adolescents pour développer une paternité responsable⁹⁰; des interventions auprès de jeunes hommes de 15 à 20 ans qui se sont engagés volontairement à travailler en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes⁹¹. Au Québec, mentionnons les travaux de l'équipe de recherche Masculinités et sociétés, associée au Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRI-VIFF) de l'Université Laval et de l'Université de Montréal⁹².

Ces programmes ne sont pas toujours évalués en fonction de leur contribution au droit des femmes à l'égalité. Ceux qui se penchent sur cette question ne sont pas toujours très optimistes. Par exemple, il semblerait que les plus récents changements au programme de congés parentaux au Canada (qui bonifient le programme) auraient accentué les inégalités entre les femmes et les hommes⁹³. En effet, les mères profitent davantage de ce programme, car, comme elles gagnent souvent moins que leur conjoint, la situation financière de la famille est moins touchée si elles, au lieu de leur conjoint, optent pour le congé. Une étude canadienne s'intéresse aux mères adolescentes ou aux parents adolescents, et plus particulièrement à deux ressources canadiennes⁹⁴ et à la manière dont les intervenantes conçoivent les hommes qui sont les partenaires des mères adolescentes auxquelles elles viennent en aide⁹⁵. Après une typologie des différentes perceptions, l'article suggère de travailler avec les conjoints violents, de sensibiliser les couples à l'importance d'établir des relations saines au sein de la famille. Il mentionne aussi les dérapages possibles d'inclure les pères :

Bien sûr, poser ces questions et développer une analyse critique de la masculinité et de la participation des hommes à la conquête de l'égalité des sexes comporte son lot de difficultés et de contradictions. Songeons tout d'abord au risque de surestimer la contribution des pères et de sous-estimer l'écart persistant dans la plupart des couples pour le partage des responsabilités familiales. Il faut considérer, en outre, qu'avec les coupes draconiennes qu'ont effectuées les gouvernements⁹⁶ dans le financement des groupes de femmes, il y a fort à parier que le peu de ressources consacrées aux services sociaux seront, en partie, détournées. Enfin, nul ne peut ignorer la dure réalité de la violence masculine, dont les manifestations se poursuivent malgré les interventions des autorités

⁸⁹ David WOLFE et autres, « A school-based program to prevent adolescent dating violence », *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, vol. 163, n° 8, 2009, p. 692-699.

⁹⁰ Margaret MCKINNON, Linda DABIES et Prue RAINS, « Taking Account of Men in the Lives of Teenage Mothers », *Affilia*, vol. 16, n° 1, 2001, p. 80-99.

⁹¹ Rebecca PRIEGERT COULTER, « Boys Doing Good: young men and gender equity », *Educational Review*, vol. 55, n° 2, 2003, p. 135-145.

⁹² Jocelyn LINDSAY et Sacha GENEST DUFAULT, *Les réalités masculines : comprendre et intervenir, actes du colloque du 8 mai 2007 tenu à Trois-Rivières dans le cadre du 75^e congrès de l'Acfas, 2008* [http://www.criviff.qc.ca/masculinites_societe/upload/actes_acfas_2007_06112009_132157.pdf].

⁹³ Patricia M. EVANS, « Comparative perspectives on changes to Canada's paid parental leave: Implications for class and gender », *International of social welfare*, n° 16, 2007, p. 119-128.

⁹⁴ L'Agence de la santé publique du Canada gère le *Programme de ressources pour adolescents*. Chaque « ressource » peut bénéficier de son soutien financier.

⁹⁵ Margaret MCKINNON, Linda DABIES et Prue RAINS, « Taking Account of Men in the Lives of Teenage Mothers », *op. cit.*

⁹⁶ Les auteures parlent ici des coupes effectuées aux États-Unis, mais le même raisonnement s'applique au Canada, le gouvernement canadien ayant coupé son financement aux groupes de femmes depuis 2006.

publiques et des groupes féministes pour tenter d'éradiquer ce phénomène. Les jeunes mères font encore une place centrale, dans leur discours, aux hommes de leur vie – comme amoureux ou comme père de leurs enfants. Bien que les risques politiques évoqués ici soient réels, les agences de services sociaux devront continuer de rejoindre, pour les soutenir, les jeunes femmes qui entretiennent des relations complexes et de moins en moins durables avec leurs partenaires masculins⁹⁷. (Traduction libre)

1.5.3 DES RISQUES DE DÉRIVE

Bien que l'idée d'inclure davantage les hommes dans l'atteinte de l'égalité ne soit pas nouvelle⁹⁸ et qu'elle soit attrayante – elle met de côté « la lutte des sexes » –, elle soulève des interrogations fondamentales. Il existe en fait des dangers associés à l'argument de la « crise de la masculinité » ainsi qu'aux fondements théoriques de la stratégie.

1.5.3.1 LES DANGERS ASSOCIÉS À L'ARGUMENT DE LA « CRISE DE LA MASCULINITÉ »

Lors de la consultation de 2005 sur l'avis du Conseil, un certain nombre d'hommes et de groupes d'hommes conservateurs au Québec ont présenté une vision symétrique des rapports sociaux de sexe. C'est notamment le cas de l'organisme À cœur d'homme qui soutenait que les femmes et les hommes sont victimes des stéréotypes de genre et en souffrent de la même façon et dans les mêmes proportions, d'où le besoin de ressources égales pour les femmes et les hommes⁹⁹.

Or, en soutenant l'idée que les hommes sont également victimes des stéréotypes qui leur sont imposés et qu'il faut mettre l'accent sur les masculinités, lesquelles doivent être déconstruites et redéfinies, il y a un risque que soient déresponsabilisés leurs agissements, notamment dans le cas des hommes violents, et de rendre invisibles les mécanismes du patriarcat¹⁰⁰.

Selon Blais et Dupuis-Déri, le discours alarmiste sur la situation des hommes relève du mouvement masculiniste¹⁰¹, qui peut être défini comme une réaction d'hostilité et de ressentiment explicite de certains hommes et de certaines femmes vis-à-vis du féminisme et de l'égalité revendiquée par les femmes¹⁰². L'analyse proposée dans

⁹⁷ Margaret MCKINNON, Linda DABIES et Prue RAINS, « Taking Account of Men in the Lives of Teenage Mothers », *op. cit.*, p. 96.

⁹⁸ Voir la sous-section 1.5.2.3. C'est peut-être grâce à la participation des hommes si la Suède a proposé très tôt des congés de paternité.

⁹⁹ À cœur d'homme, *La socialisation conservatrice : facteur d'aliénation et de dualisation*, (recherche : Mario Trépanier), Joliette, 2005.

¹⁰⁰ Melanie MCCARRY, « Masculinity studies and male violence: Critique or collusion? », *Women's Studies International Forum*, vol. 30, 2007, p. 409.

¹⁰¹ Mélissa BLAIS et Francis DUPUIS-DÉRI (dir.), *Le mouvement masculiniste au Québec : l'antiféminisme démasqué*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2008, p. 13.

¹⁰² Christine BARD, *Un siècle d'antiféminisme*, Paris, Fayard, 1999; Diane LAMOUREUX, « Les nouveaux visages de l'antiféminisme en Amérique du Nord », dans Josette TRAT, Diane LAMOUREUX et Roland PFEFFERKORN (dir.), *L'autonomie des femmes en question : antiféminismes et résistances en Amérique et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 31-50.

l'ouvrage *Le mouvement masculiniste au Québec : l'antiféminisme démasqué*¹⁰³ montre bien le caractère nuisible du discours et des pratiques masculinistes à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Compte tenu du contexte, il nous semble particulièrement important d'être prudentes avec l'argument voulant que la modification des rôles traditionnels par les combats féministes soit à l'origine d'une « crise de masculinité » puisque les masculinistes se servent de ce même argument pour freiner le féminisme et même pour tenir les féministes responsables des souffrances des hommes¹⁰⁴. De plus, la mise à l'avant-plan de « la crise des masculinités » a pour effet pervers de reléguer à l'arrière-scène les luttes féministes pour l'abolition des privilèges des hommes sur les femmes.

Bref, dans le contexte québécois où le mythe de l'« égalité-déjà-là » est très présent et où l'idée selon laquelle les féministes sont allées trop loin a beaucoup d'écho¹⁰⁵, il nous semble que la prudence soit de mise quant aux arguments utilisés pour faire la promotion d'une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes.

1.5.3.2 RISQUES INHÉRENTS À UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES HOMMES ET DES GARÇONS À L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ

Comme nous l'avons vu précédemment, l'idée d'une plus grande participation des hommes et des garçons aux efforts engagés dans l'égalité entre les sexes plonge ses racines dans un courant des études sur les masculinités. Pour les chercheuses et les chercheurs qui remettent en question la masculinité hégémonique¹⁰⁶, une plus grande égalité entre les sexes profitera aux hommes¹⁰⁷. Ceux-ci, en dénonçant et en

¹⁰³ Mélissa BLAIS et Francis DUPUIS-DÉRI (dir.), *Le mouvement masculiniste au Québec : l'antiféminisme démasqué*, op. cit.

¹⁰⁴ La responsabilisation des féministes pour tous les problèmes sociaux est une caractéristique des groupes anti-féministes. Voir le site sur Marc Lépine qui vise à en faire un héros [<http://marclepine.blogspot.com>] :

« Sometimes, we simply feel that Marc was amply justified to open fire against these gendecide planning and infanticide performing furies. And it should be further Okay that a young man who lost his cool for a moment and grabbed this gun twenty years ago, decided to open fire. Everything is OKAY then. Marc has not done anything wrong at all. »

Voir Louise LANGEVIN, « La rencontre d'Internet et de l'antiféminisme : analyse de sites Web qui se disent à la défense des droits des pères et des hommes », dans Josette BRUN (dir.), *Interrelations femmes-médias dans l'Amérique française*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 223-241.

¹⁰⁵ Francine DESCARRIES, « L'antiféminisme ordinaire », *Recherches féministes*, vol. 18, n° 2, 2005, p. 137-151.

¹⁰⁶ Connell définit ainsi la masculinité hégémonique : « ... the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer tot he problem of legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women. » Voir : Raewyn CONNELL, *Masculinities*, Cambridge, Polity Press, 1995, p. 77.

¹⁰⁷ Michael KAUFMAN, « Men, Feminism and the Contradictory Experience of Power », dans Joseph A. KUYPERS (dir.), *Men and Power*, Halifax, Fernwood Books, 1999, p. 59-83; Raewyn CONNELL, « Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena », *Sing: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 30, n° 3, 2005, p. 1801-1825; Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, Oxford, Rowman & Littlefield Publishers, 2004; Jeff HEARN, « From hegemonic masculinity to the hegemony of men », *Feminist Theory*, vol. 5, n° 1, 2004, p. 49-72.

déconstruisant les stéréotypes masculins qui les font souffrir, pourront découvrir leurs émotions, se rapprocher de leurs enfants et s'intéresser davantage aux tâches domestiques¹⁰⁸. Or, cette analyse semble faire fi des « bénéfices matériels que les hommes retirent du patriarcat¹⁰⁹ » et qui sont, dans notre analyse, bien supérieurs aux avantages présumés de l'égalité¹¹⁰.

Selon les tenants de la participation accrue des hommes et des garçons à la lutte pour l'égalité des sexes, les enjeux touchant les femmes concernent aussi les hommes. Nous nous demandons si cet argument ne risque pas de mettre sur un pied d'égalité le vécu des femmes et celui des hommes à propos de phénomènes qui ne sont pas symétriques. Un homme qui dit souffrir de vivre dans un monde où la violence faite aux femmes et le viol sont encore omniprésents ne minimise-t-il pas en quelque sorte la souffrance des survivantes? Au sujet, par exemple, de la question du droit à l'avortement ou du droit à un environnement de travail sans harcèlement sexuel, les intérêts des hommes sont-ils vraiment les mêmes que ceux des femmes? Dans ces deux exemples, les hommes restent à l'extérieur de l'expérience féminine. Ils ne peuvent que l'objectiver.

Il y a lieu également de se demander si les membres d'un groupe privilégié peuvent volontairement déterminer leurs privilèges individuels et collectifs, les dénoncer et y renoncer. Une analyse féministe matérialiste¹¹¹ stricte pousserait à répondre par la négative¹¹². Comme le précisait Christine Delphy¹¹³ : « L'oppression est une conceptualisation possible d'une situation donnée; et cette conceptualisation ne peut provenir que d'un point de vue, c'est-à-dire d'une place précise dans cette condition : celle d'opprimé. » Thiers-Vidal fait d'ailleurs une démonstration très convaincante de la difficulté épistémologique pour les hommes d'analyser les rapports sociaux de sexe¹¹⁴. Selon lui, la subjectivité des hommes est structurée par le fait qu'ils bénéficient de richesses matérielles, de libertés sociales, de qualité de vie et de représentations androcentriques fondées sur l'oppression des femmes¹¹⁵. Ils auraient donc tendance à

¹⁰⁸ La preuve n'a pas été faite que l'abolition du patriarcat est la seule façon pour les hommes de vivre dans un monde où ils peuvent exprimer leurs émotions, prendre soin de leurs enfants et s'intéresser davantage aux tâches domestiques (Oystein HOLTER, *Can men do it? Men and gender equality – The Nordic experience*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 2003, p. 186).

¹⁰⁹ Anthony MAC MAHON, « Lectures masculines de la théorie féministe : la psychologisation des rapports de genre dans la littérature sur la masculinité », *L'Homme et la société*, vol. 4, n° 158, 2005, p. 29; Michael KIMMEL, « Who's afraid of men doing feminism? », dans Tom DIGBY (dir.), *Men Doing Feminism*, Londres, Routledge, 1998, p. 64.

¹¹⁰ Pour une liste contemporaine des privilèges masculins encore bien réels, voir Francis DUPUIS-DÉRI, « Les hommes pro-féministes : compagnons de route ou faux amis? », *Recherches féministes*, vol. 21, n° 1, 2008, p. 151-152.

¹¹¹ Les féministes matérialistes s'opposent à toute interprétation qui tend à réduire les rapports de sexe à leur dimension symbolique ou idéelle. Elles théorisent ceux-ci comme des rapports de classe, c'est-à-dire des rapports de division et de hiérarchie socialement construits à partir de pratiques sociales concrètes et économiques qui fondent un système de pouvoir, le patriarcat.

¹¹² Francine DESCARRIES, « Le projet féministe à l'aube du XXI^e siècle : un projet de libération et de solidarité qui fait toujours sens », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 30, 1998, p. 188.

¹¹³ Christine DELPHY, *L'ennemi principal : économie politique du patriarcat – volume 1*, Paris, Syllepse, 1998, p. 281.

¹¹⁴ Léo THIERS-VIDAL, « De la masculinité à l'anti-masculinisme : penser les rapports sociaux de sexe à partir d'une position sociale oppressive », *Nouvelles questions féministes*, vol. 21, n° 3, 2002, p. 71-83.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 71.

adopter des cadres d'analyse qui voilent les rapports d'oppression, même quand ils s'intéressent à l'égalité entre les sexes¹¹⁶.

Cette analyse féministe matérialiste jette un éclairage critique sur la volonté de plusieurs hommes de sortir la notion de pouvoir de l'analyse des genres¹¹⁷. On peut en effet se demander quels intérêts et quels groupes sont desservis par une conception des rapports sociaux de sexe exclusivement appréhendés en matière de partenariat et de collaboration. Selon Kaufman¹¹⁸, il est possible de diriger des ressources vers les besoins des femmes sans nécessairement les attribuer directement aux femmes. Ainsi, des programmes peuvent s'adresser à certains groupes d'hommes, si leurs objectifs répondent aux besoins des femmes, comme des programmes qui visent à augmenter la participation des pères aux tâches domestiques. Or, il semble primordial de se demander qui déterminera les besoins des femmes et la proportion des ressources qui doit être dirigée vers les hommes pour qu'ils changent leurs attitudes inégalitaires envers les femmes. De même, quand l'auteur propose de laisser aux hommes le soin de concevoir les messages en faveur de l'égalité qui seront adressés à d'autres hommes, qui jugera si ces messages remettent suffisamment en question les privilèges masculins? Si Kaufman reconnaît que l'oppression des femmes est encore très présente et que les ressources dirigées vers les hommes ne doivent pas contribuer à maintenir le *statu quo* patriarcal, n'est-il pas logique que ce soit des femmes qui décident de l'attribution de ces ressources et qui conçoivent et évaluent les programmes qui visent à changer les hommes?

C'est ce que proposent Thiers-Vidal¹¹⁹ et Dupuis-Déri¹²⁰ quand ils affirment que les hommes devraient pouvoir collaborer à la transformation des rapports sociaux de sexe, dans la mesure où ils sont encadrés par les théorisations féministes¹²¹. Cette position rejoint d'ailleurs celles du Collectif masculin contre le sexisme et du Collectif proféministe entendues lors de la consultation de 2005¹²². Les hommes proféministes devraient jouer un rôle d'auxiliaire dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 77.

¹¹⁷ Oystein HOLTER, *Can men do it? Men and gender equality – The Nordic experience*, op. cit.

¹¹⁸ Michael KAUFMAN, *Cadre d'action pour faire participer les hommes et les garçons à l'avancement de l'égalité entre les sexes et à l'élimination de la discrimination et de la violence à l'endroit des femmes et des filles*, préparé dans le cadre d'un contrat accordé par l'UNICEF, 31 mars 2003, p. 2 [<http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-the-aim-framework-french.rtf>].

¹¹⁹ Léo THIERS-VIDAL, « De la masculinité à l'anti-masculinisme : penser les rapports sociaux de sexe à partir d'une position sociale oppressive », op. cit.

¹²⁰ Francis DUPUIS-DÉRI, « Féminisme et réaction masculiniste au Québec », dans Maria NENGHEH MENSAH (dir.), *Dialogues sur la troisième vague féministe*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2005, p. 179-194; DUPUIS-DÉRI, « Les hommes pro-féministes : compagnons de route ou faux amis? », op. cit.

¹²¹ Michael KAUFMAN, « Men, Feminism and the Contradictory Experience of Power », op. cit., p. 67.

¹²² Collectif proféministe, *Pour le droit des femmes à l'égalité : mémoire présenté à la Commission des affaires sociales dans le cadre de la commission parlementaire concernant l'avis du Conseil du statut de la femme Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, (rédacteurs : Yannick Demers, Benoît Lacoursière, Richarde Lapointe-Goupil, Richard Poulin, Jean-Michel Roy et Jean-Claude St-Amant), Québec, le Collectif, 2005; Collectif masculin contre le sexisme, *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales par le Collectif masculin contre le sexisme concernant l'avis du Conseil du statut de la femme Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Collectif, 2005.

hommes et laisser la direction du mouvement aux femmes¹²³. Même Schacht et Ewing, qui appellent de tous leurs souhaits la fin de la « guerre des sexes », insistent pour que les hommes proféministes écoutent les femmes, valorisent leurs savoirs et leurs analyses, acceptent de changer dans le sens qu'elles proposent et que les groupes d'hommes proféministes rendent des comptes aux groupes de femmes¹²⁴.

En dernière analyse, nous partageons la critique selon laquelle la stratégie d'une plus grande participation des hommes repose trop sur la bonne foi et la bonne volonté des actrices et des acteurs¹²⁵. L'exemple suédois démontre que des congés de paternité réservés au père et non transférables à la mère « incitent » davantage les pères à les prendre. La seule bonne volonté des pères ou leur seul désir n'étaient pas suffisants pour changer les mentalités et les façons de faire. De véritables changements dans les rapports sociaux de sexe impliquent une certaine forme de rapport de force défavorable au groupe dominant¹²⁶. Le rapport de force bâti par le mouvement féministe ébranle le temple des privilèges masculins. Il est indéniable que les hommes ont besoin de s'ajuster au changement par la suite. Mais tant dans la sphère personnelle que dans la sphère politique, les femmes parviennent à exercer leur plein droit à l'égalité quand elles réussissent à bâtir un rapport de force suffisant.

1.5.4 MISE EN PRATIQUE DE LA STRATÉGIE

Les fondements et les limites de la stratégie de la plus grande participation des hommes et des garçons aux efforts pour réaliser l'égalité entre les sexes étant posés, que faut-il en retenir pour mettre en pratique une telle stratégie? Pour répondre à cette question, nous exposons les arguments pragmatiques en faveur de la stratégie et les balises nécessaires pour son application.

1.5.4.1 LES ARGUMENTS PRAGMATIQUES EN FAVEUR DE LA STRATÉGIE

Sur la participation des hommes, des arguments plus stratégiques ou pragmatiques sont avancés dans la littérature¹²⁷. En substance, les raisons invoquées sont les suivantes :

- parce que les hommes détiennent encore des positions de pouvoir qui leur permettent de résister aux changements en faveur de l'égalité ou de les accélérer;

¹²³ Michael KAUFMAN, « Men, Feminism and the Contradictory Experience of Power », *op. cit.*

¹²⁴ Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, *op. cit.*, p. 55.

¹²⁵ Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, *Pourquoi changer ce qui va bien? Sur la consultation générale concernant le document Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes : quelques mémoires présentés devant la Commission parlementaire 2005 – Cahier 21*, (coll. : Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes), Québec, le Groupe, 2005.

¹²⁶ Francis DUPUI-DÉRI, « Les hommes pro-féministes : compagnons de route ou faux amis? », *op. cit.*

¹²⁷ Ont été essentiellement analysés les textes de Kaufman cités en bibliographie, les textes de Connell, le rapport de la conférence d'experts de l'ONU en 2003, le livre de Schacht et Ewing (2004) et le texte de Béchard (2005).

- parce qu'ils contrôlent des ressources importantes qu'ils seront plus enclins à rendre disponibles pour l'égalité entre les sexes s'ils se sentent inclus dans un large consensus social en la matière¹²⁸;
- parce que cette stratégie permettra d'identifier et d'isoler les hommes qui refusent de travailler en faveur de l'égalité et qui s'organisent plutôt pour perpétuer les privilèges masculins;
- parce que cette stratégie va à l'encontre des stéréotypes selon lesquels les hommes sont incapables d'empathie et projette une image positive pour la génération future¹²⁹;
- parce que le changement d'attitude des hommes envers les femmes améliore de façon concrète la vie de celles-ci et de la communauté;
- parce que les hommes désirent de meilleures relations avec les femmes qui partagent leur vie;
- parce que les hommes veulent se libérer du modèle de l'homme fort et de ses conséquences néfastes sur leur qualité de vie;
- parce que les hommes partagent des valeurs de justice sociale et d'égalité.

1.5.4.2 UNE STRATÉGIE À BALISER

Même les plus fervents défenseurs théoriques de l'implication des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes s'entendent sur quelques grands principes qui doivent baliser les démarches entreprises en ce sens. Les considérations suivantes sont le plus souvent mentionnées :

- les hommes doivent reconnaître la prédominance de l'oppression des femmes¹³⁰ et les avantages qu'ils retirent de leur position de dominants;
- le financement des groupes d'hommes et des initiatives visant les hommes ne devrait pas se faire au détriment des groupes et des ressources pour femmes.

¹²⁸ En filigrane, il faut voir l'argument selon lequel si la classe des hommes est perçue comme l'ennemi, des hommes et des femmes refuseront d'adhérer à la cause féministe (Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, op.cit., p. xiv).

¹²⁹ Dit autrement, l'exclusion des hommes dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes essentialise le sexe et impose un certain modèle de masculinité aux hommes (Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, op. cit., p. 8); Marie-Josée BÉCHARD, « La relation entre les hommes et le féminisme : une question de rapport de pouvoir », dans Marie NENGHEH MENSAH (dir.), *Dialogues sur la troisième vague féministe*, op. cit., p. 182.

¹³⁰ Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, op. cit., p. xv. Ils affirment même que la première étape pour l'homme est de reconnaître comment ses propres actions, conscientes ou inconscientes, sont source d'oppression pour des femmes.

Certains vont même jusqu'à dire que le travail des hommes en faveur de l'égalité doit toujours se faire en collaboration avec les groupes de femmes et que les hommes engagés pour l'égalité devraient être redevables devant le mouvement féministe¹³¹.

1.5.5 UN CADRE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ

En tenant compte du contexte social actuel au Québec et des critiques émises par les groupes de femmes au sujet de la stratégie portant sur une plus grande participation des hommes et des garçons à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, nous proposons un cadre d'action inspiré de celui de Michael Kaufman¹³² pour baliser l'application de cette stratégie et éviter certaines dérives. Il comporte les éléments suivants :

- 1) L'égalité entre les sexes est une valeur fondamentale de la société québécoise. L'égalité pour les filles et les femmes signifie qu'elles sont des citoyennes à part entière et qu'elles ont accès à toutes les ressources pour développer leur plein potentiel.
- 2) Les inégalités que vivent les femmes ne peuvent se corriger sans l'apport des hommes.
- 3) Le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes ne peut être corrigé sans des changements structurels profonds.
- 4) Des hommes et des groupes d'hommes ont déjà démontré leur capacité de changement afin de corriger les inégalités entre les femmes et les hommes.
- 5) Les approches spécifique et transversale en matière d'égalité pour les femmes doivent continuer à recevoir toute l'attention et ne doivent pas être reléguées au second rang, derrière des initiatives qui s'adressent aux hommes et aux garçons. Ces initiatives en appellent à la bonne volonté des hommes, ce qui ne sera pas toujours suffisant pour susciter leur adhésion. Ainsi, des mesures spécifiques pour les femmes sont nécessaires, aussi longtemps qu'elles n'auront pas atteint l'égalité réelle. L'égalité commande des traitements différents pour permettre la pleine participation des femmes à la société. Aux mesures spécifiques s'ajoute l'analyse différenciée selon les sexes, qui doit figurer parmi les priorités gouvernementales et être étendue à tous les ministères et organismes. Des fonctionnaires, femmes et hommes, devraient être formés pour en assurer l'application. Par exemple, avant l'adoption de budgets, le gouvernement québécois devrait analyser toutes les dépenses en fonction des effets sur les femmes. L'Institut de la statistique du Québec doit continuer à produire des analyses de qualité sur les réalités des femmes.

¹³¹ Organisation des Nations Unies, *Rapport sur les travaux de la 48^e session (1-12 mars 2004)*, op. cit.; Steven P. SCHACHT et Doris W. EWING, *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, op. cit., p. 55.

¹³² Ancien professeur de l'Université York à Toronto, Michael Kaufman est désormais reconnu internationalement comme consultant, expert, conférencier, formateur et auteur dans ce domaine. Il a travaillé avec plusieurs organismes des Nations Unies sur les cinq continents de même qu'avec de nombreuses organisations non gouvernementales. Kaufman est surtout connu publiquement comme l'un des fondateurs de la Campagne du ruban blanc pour sensibiliser les hommes à la violence contre les femmes, [<http://www.whiteribbon.ca/francais>].

- 6) L'autonomisation des femmes doit demeurer au cœur des initiatives qui s'adressent aux hommes et aux garçons dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes. Il ne faut pas perdre de vue que l'objectif fondamental de ces initiatives est justement l'atteinte de l'égalité réelle pour les femmes.
- 7) La position privilégiée qu'occupent les hommes individuellement et collectivement dans la société doit être reconnue, de même que la discrimination systémique que subissent les femmes. Les situations difficiles que peuvent vivre les hommes ne sont pas du même ordre que celles des femmes. Les progrès réalisés par les femmes ne sont pas à l'origine des problèmes des hommes. Toute forme de symétrisation entre les réalités des femmes et des hommes, qui met en valeur l'égalité formelle, doit être rejetée.
- 8) Les initiatives qui s'adressent aux hommes et aux garçons ne peuvent se faire au détriment du financement déjà insuffisant des groupes de femmes et des initiatives concernant les femmes. Des instances gouvernementales autres que les organismes de protection des droits des femmes devraient prendre en charge les besoins des hommes.
- 9) Les politiques d'égalité entre les sexes doivent référer explicitement aux hommes et aux garçons pour susciter leur adhésion.
- 10) Des domaines d'intervention et des groupes d'hommes plus ouverts au changement des mentalités doivent être ciblés : en matière d'éducation, des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et familiale pour les hommes, en matière de violence sexuelle et conjugale.

Au terme de notre analyse, nous concluons qu'une plus grande participation des hommes est certes nécessaire à l'atteinte de l'égalité des sexes. Les questions portant sur la violence faite aux femmes, sur le partage des tâches familiales et le traitement du SIDA/VIH, notamment, ne peuvent se penser ni se résoudre sans une plus grande participation des hommes. Nous demeurons cependant sceptiques sur les fondements d'une telle approche lorsqu'elle est appliquée de façon systématique et qu'elle se supplée aux approches spécifique et transversale. Nous nous inquiétons sur les possibilités de dérive, compte tenu du contexte conservateur actuel et de la tendance à la symétrisation, par certains groupes, des réalités des femmes et des hommes. Il faut à tout le moins que des balises soient établies à cette participation des hommes. En outre, des études plus poussées sont nécessaires pour mesurer les effets à long terme d'une telle approche. Par ailleurs, les problèmes que rencontrent les hommes (par exemple, en matière de santé et en éducation) sont du ressort des ministères concernés, et non des mécanismes de condition féminine¹³³.

Telle qu'elle a été conçue par le Conseil, l'approche sociétale se déployait de deux façons. Pourtant, la stratégie d'une plus grande participation des hommes semble avoir retenu toute l'attention, comme en font foi les mémoires déposés en 2005 que nous

¹³³ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 41.

avons analysés. Qu'en est-il de l'autre façon, soit les investissements de toutes les composantes de la société au projet d'égalité entre les femmes et les hommes? L'État a adopté des mesures en ce sens, notamment l'orientation visant une plus grande utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes¹³⁴, la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹³⁵, le financement des groupes de femmes¹³⁶, les conseils d'administration des sociétés d'État paritaires¹³⁷, etc. Les autres acteurs sociaux doivent aussi être mis à contribution.

Considérant que le contexte actuel présente de nombreux risques de recul et que l'impression de l'« égalité-déjà-là » est répandue dans la population; considérant que les trois approches doivent être utilisées en complémentarité et doivent être renforcées; considérant aussi le rôle important que jouent le gouvernement et les institutions dans le changement des mentalités et le fait que les inégalités ne peuvent se corriger sans l'apport des hommes, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

6. **Que l'approche spécifique en matière d'égalité des femmes continue d'être mise en priorité dans le prochain plan d'action.**
7. **Que l'élimination de la discrimination systémique à l'endroit des femmes soit placée au cœur des initiatives des approches transversale et sociétale. La position privilégiée des hommes dans la société doit être reconnue de même que le fait que cette position avantageuse est la cause de la discrimination systémique.**
8. **Que les ministères et les organismes soient tenus de produire et de diffuser des statistiques différenciées selon le sexe, lorsque pertinent.**
9. **Que le gouvernement exige de tous les ministères et organismes qu'ils appliquent rigoureusement l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de loi et des réformes susceptibles d'avoir un effet notable sur les conditions de vie des femmes.**

Pour s'assurer qu'aucune nouvelle législation n'ait pour effet de creuser les inégalités entre les femmes et les hommes, il conviendrait que le législateur tienne compte, à l'examen de chaque projet de loi susceptible de modifier les conditions de vie des femmes, du critère de l'égalité entre les sexes et qu'il rejette toute mesure législative dont les retombées prévues seraient d'accroître les inégalités. À cette fin, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

¹³⁴ Secrétariat à la condition féminine, *Plan d'action 2007-2010 visant l'implantation de l'ADS dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Québec, le Secrétariat, 2007 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ads_planaction2007-10.pdf].

¹³⁵ Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes*, Québec, le Secrétariat, 2006 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf].

¹³⁶ Par exemple, le programme *À égalité pour décider* [<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=32>].

¹³⁷ Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, L.R.Q., c. G-1.02, art. 43, 2.

10. Que le Conseil exécutif exige des ministères et organismes que tout mémoire déposé au Conseil des ministres comprenne une nouvelle section décrivant l'influence de la mesure envisagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
11. Que les ministères et les organismes se voient accorder des ressources humaines et financières suffisantes pour soutenir l'application de l'analyse différenciée selon les sexes et permettre que cette analyse soit réalisée efficacement.
12. Que des spécialistes en analyse différenciée selon les sexes soient mis à la disposition des ministères et des organismes par le Secrétariat à la condition féminine en nombre suffisant pour soutenir l'appropriation de cette approche par ceux-ci ainsi que la cohérence de l'action gouvernementale en matière d'analyse différenciée selon les sexes.
13. Que le Secrétariat à la condition féminine ajoute une étape à la grille d'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes qui permet de conclure à l'élimination ou à la diminution des inégalités.
14. Que le cadre d'action pour l'égalité proposé par le Conseil du statut de la femme soit utilisé pour baliser l'approche sociétale.

CHAPITRE II

BRISER LES INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La réduction des inégalités de revenu entre les sexes et l'amélioration des conditions de vie matérielles des femmes sont au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme qui voit l'autonomie économique des femmes comme une condition *sine qua non* de leur conquête de l'égalité avec les hommes, dans toutes les sphères de la vie. Mais qu'entend-on par l'autonomie économique ou la sécurité financière?

La sécurité financière d'une personne s'oppose au risque de sombrer dans la pauvreté. Elle constitue donc la capacité qu'a cette personne de toucher des revenus suffisant à lui assurer des conditions de vie décentes, pour elle-même et pour les personnes dont elle a la charge, et ce, tout au long de sa vie. La sécurité financière est donc conditionnée par l'accès à des études supérieures ou à une formation qualifiante et par l'intégration à un emploi de qualité, convenablement rémunéré et assorti d'avantages sociaux et de la possibilité de maintenir son niveau de vie, y compris au moment de sa retraite.

Dans son analyse de la pauvreté et de ses causes, le Conseil a mis en évidence le sexe ou le genre comme un facteur déterminant de la pauvreté. Les rôles sociaux distincts joués par les femmes et par les hommes influencent la place plus ou moins avantageuse qu'ils occupent sur le marché du travail ou en dehors de celui-ci. En découlent des iniquités quant aux revenus touchés par elles et eux.

On constate en effet qu'en 2007, le revenu moyen d'emploi des femmes était de 27 214 \$, comparativement à 37 729 \$ pour les hommes¹³⁸. La population tire sa plus grande source de revenus de l'emploi, y compris le travail autonome. D'autres montants s'ajoutent pour composer le revenu total. Il s'agit entre autres des revenus de placements, des pensions, ou encore des transferts gouvernementaux, tels que les prestations d'assurance-emploi ou les prestations pour enfants. En 2007, le revenu total moyen au Québec était de 28 299 \$ pour les femmes et de 38 351 \$ pour les hommes¹³⁹. Les écarts de revenu d'emploi se répercutent sur l'ensemble des revenus et touchent les femmes tout au long de leur vie. C'est notamment le cas du revenu provenant des régimes de retraite et des rentes, lequel s'appuie sur les gains d'emplois réalisés durant la vie active. Selon les statistiques fiscales de 2006, les femmes de 65 ans et plus touchaient en moyenne 4 838 \$ du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada et 10 558 \$ en prestations d'un régime de retraite, d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR), d'un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)

¹³⁸ Revenu d'emploi moyen des hommes et des femmes gagnant un revenu, Québec, 1996 à 2007, Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, compilation de l'Institut de la statistique du Québec, 14 août 2009.

¹³⁹ Revenu moyen des hommes et des femmes bénéficiaires de revenu selon le type de revenu, Québec, 1996 à 2007, Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, compilation de l'Institut de la statistique du Québec, 14 août 2009.

ou d'un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) (respectivement 6 544 \$ et 16 307 \$ pour les hommes)¹⁴⁰.

Les avancées que les femmes ont effectuées sont récentes et encore fragiles. Par conséquent, il est de la première importance que, dans le prochain plan d'action de la politique d'égalité, l'engagement du gouvernement en faveur d'une égalité économique effective entre les sexes soit clairement réitéré. Cette égalité passe par la pleine participation des femmes au développement du Québec. Pour ce faire, le plan d'action devra toucher la fiscalité et les politiques du travail, de façon à favoriser l'accueil et le maintien des femmes dans les professions bien rémunérées d'où elles sont traditionnellement absentes.

Le présent chapitre examine, en fonction des objectifs de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, les moyens de faire advenir l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Nous nous appuyerons, pour ce faire, sur les instruments de la politique fiscale et budgétaire ainsi que sur ceux de la politique sociale.

2.1 UNE INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE MANIFESTE

Les activités rémunérées des femmes constituent désormais une composante capitale et durable de l'économie, les femmes formant près de la moitié de la population active (47,4 % en 2009) et de la population en emploi (48,2 % en 2009)¹⁴¹. En dépit de cette situation d'ensemble presque paritaire sur le plan numérique, les indicateurs illustrent que l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte au travail. Au contraire, la participation des femmes au marché du travail diffère sous plusieurs aspects de celle des hommes et les écarts sont parfois très grands. Il nous semble nécessaire de rappeler ici quelques-unes des caractéristiques de la situation des femmes et des hommes à l'égard de l'emploi.

2.1.1 PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au cours des dernières années, la progression des femmes sur le marché du travail s'est poursuivie comme le révèlent les indicateurs de l'emploi et de la population active. En fait, de 2000 à 2008, le taux de participation des femmes à la population active¹⁴² a connu une croissance soutenue (+5,2 points de pourcentage) pour s'établir à 61,1 %, un sommet historique¹⁴³. Toutefois, si l'on se fie aux données les plus récentes, on observe un recul du taux d'activité féminin. En 2009, la population active féminine représente 60,9 % des femmes âgées de 15 ans ou plus, tandis que le taux d'activité des hommes s'élève à

¹⁴⁰ Ministère des Finances et ministère du Revenu, *Statistiques fiscales des particuliers – Année d'imposition 2006*, Québec, février 2009, p. 79-85. Consulter le tableau A1 en annexe.

¹⁴¹ *Idem*.

¹⁴² Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population active se compose du « nombre de personnes civiles de 15 ans et plus, hors institution et hors réserve, qui sont en emploi ou en chômage ». Le taux d'activité est le pourcentage de la population âgée de 15 ans ou plus qui participe à la population active. Le taux d'emploi est le pourcentage de la population active qui occupe un emploi.

¹⁴³ Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, vol. 5, n° 1, Québec, l'Institut, 2^e trimestre 2009, p. 50.

69,8 % (moyennes de janvier à décembre)¹⁴⁴. Quant aux taux d'emploi moyens, ils s'établissent, en 2009, à 56,7 % chez les femmes et à 62,9 % chez les hommes. La récession a occasionné une baisse d'activité dans l'ensemble de la population et la baisse de l'emploi a été plus prononcée pour la main-d'œuvre masculine (-1,7 % par rapport à 2008) que pour la main-d'œuvre féminine (-0,6 %).

De plus, le taux d'activité des femmes ayant charge d'enfants a beaucoup augmenté depuis 1976. Il en va de même du taux d'emploi des mères. À ce sujet, l'Institut de la statistique du Québec fait remarquer que : « Entre 1976 et 2008, le taux d'activité des mères de 25 à 44 ans ayant la charge d'enfant(s) de 12 ans et moins a plus que doublé, passant de 35,9 % à 80,7 %¹⁴⁵. » La croissance du taux d'emploi s'est avérée particulièrement forte chez les femmes âgées de 25 à 44 ans vivant seules avec des enfants : elles ont haussé leur taux d'emploi de 17,8 points de pourcentage, le faisant passer de 57,3 %, en 1997, à 75,1 %, en 2008¹⁴⁶.

Ce taux d'emploi est inférieur à celui des femmes du même groupe d'âge n'ayant pas d'enfants, qu'elles vivent seules ou en couple, lequel atteint 81,8 % en 2008. Il faut souligner que cette relation est à l'opposé de celle que l'on observe chez les hommes âgés de 25 à 44 ans, le taux d'emploi des pères dépassant celui des hommes qui n'ont pas d'enfants (89,8 % et 81,6 %, respectivement)¹⁴⁷.

La maternité ne constitue plus aujourd'hui un obstacle à la participation des femmes au marché du travail, même si la présence d'enfants nuit encore trop souvent à leur progression professionnelle. Au contraire, pour la sécurité économique qu'il procure, l'emploi est maintenant considéré par les femmes comme une condition préalable à la maternité¹⁴⁸.

Au Québec, la disponibilité de services de garde à coût réduit, l'octroi de périodes de congé assorties d'une protection de l'emploi et d'une garantie de revenu suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant ainsi que les mesures facilitant la conciliation des obligations professionnelles et familiales sont autant d'éléments de la politique familiale qui permettent aux femmes et aux hommes qui le veulent de donner suite à leur désir d'enfants sans qu'un des parents doive renoncer à une vie professionnelle gratifiante.

L'évolution récente des taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans, au Québec et dans le reste du Canada, illustre bien l'effet favorable que peuvent avoir les politiques familiales. Alors que les mères québécoises étaient par le passé moins présentes sur le

¹⁴⁴ Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n° 1, Québec, l'Institut, juin 2010, p. 50.

¹⁴⁵ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009.

¹⁴⁶ Alexandre GAUDREAU, « Plus actives que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes, selon qu'elles sont seules ou en couple », dans Institut de la statistique du Québec, *Flash-info : travail et rémunération*, vol. 10, n° 3, septembre 2009, p. 1-4.

¹⁴⁷ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, op. cit.

¹⁴⁸ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, *Natalité et interventions publiques*, (recherche et rédaction : Laurent Roy, en collaboration avec Jean Bernier et Louise Dallaire), Québec, le Ministère, 2004.

marché du travail que les Ontariennes ou que l'ensemble des Canadiennes, elles les surpassent maintenant. Les statistiques indiquent, en effet, que le taux d'activité des Québécoises de 25 à 54 ans dont l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans s'établit à 74,8 % en 2008, ce qui représente une hausse de 46,2 points de pourcentage depuis 1976. Le taux d'activité de celles dont l'enfant le plus jeune est âgé de 3 à 5 ans atteint, pour sa part, 78,2 %, une hausse de 46,9 points de pourcentage. Enfin, 87,1 % de celles dont l'enfant le plus jeune est âgé de 6 à 15 ans participent à la main-d'œuvre, une hausse de 46,2 points de pourcentage depuis 1976¹⁴⁹. Plusieurs études attribuent à la politique québécoise des services de garde à taux réduit le succès relatif du Québec pour ce qui est des taux d'activité des femmes d'âge moyen. Enfin, en 2005, la performance des Québécoises ayant des enfants les plaçait dans le peloton de tête des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui a trait à leur taux d'emploi¹⁵⁰.

La récente hausse de la fécondité et de la participation des femmes au marché du travail demeure cependant fragile. Le Conseil est d'avis qu'il pourrait y avoir des reculs importants au regard de la natalité et de la participation des femmes à la main-d'œuvre si les restrictions envisagées pour le retour à l'équilibre budgétaire devaient se traduire par un resserrement des politiques et des programmes ayant trait à la garde des enfants, à l'assurance parentale, aux soins de santé, au maintien à domicile et à l'hébergement des personnes âgées ou en perte d'autonomie¹⁵¹.

¹⁴⁹ En 2008, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans dont l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans s'élève à 71 % en Ontario et à 70,6 % au Canada. Il atteint 75,2 % chez les Ontariennes et 75,5 % chez les Canadiennes quand l'enfant le plus jeune est âgé de 3 à 5 ans. Enfin, il s'établit à 83,8 % chez les Ontariennes et à 84,2 % chez les Canadiennes quand l'enfant le plus jeune a de 6 à 15 ans : Institut de la statistique du Québec, *Taux d'activité des femmes, personnes de référence ou conjointes, de 25 à 54 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2008* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab_web_fam_tab_8.htm].

¹⁵⁰ En 2007, les Québécoises dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans avaient un taux d'emploi qui les plaçait au 5^e rang parmi 15 pays de l'OCDE. Les Québécoises dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans arrivaient au 4^e rang : Normand ROY, *Travail et famille : une combinaison possible? Quelques faits, au Québec et dans les pays de l'OCDE*, Québec, Emploi-Québec et Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, diaporama.

¹⁵¹ Une récente étude canadienne s'est intéressée particulièrement aux personnes qui prennent soin d'un parent âgé qui habite loin, un phénomène plus fréquent avec l'accroissement du nombre de personnes âgées, la dispersion des familles et la réduction de la fratrie. Parmi les 1,65 million de personnes de 45 ans et plus qui sont venues en aide à un proche en perte d'autonomie en 2007, 360 000 l'ont fait auprès d'une personne qui résidait à plus d'une heure de route. Ces aidants étaient deux fois plus nombreux à engager des frais que ceux qui restaient à proximité des personnes secourues et les frais engagés étaient trois fois plus élevés dans ce cas. De plus, ces personnes étaient obligées de s'absenter du marché du travail plus fréquemment. Or, les femmes étaient relativement plus nombreuses à venir en aide à des proches éloignés et 40 % d'entre elles avaient manqué des journées de travail contre 27 % des hommes qui prodiguaient de tels soins. La proportion de femmes qui s'étaient absentes du travail pour aider un proche résidant à proximité était également plus élevée : Mireille VÉZINA et Martin TURCOTTE, « Aider un parent qui habite loin de chez soi : les répercussions », *Tendances sociales canadiennes*, n° 89, Statistique Canada, 11-008-X au catalogue, janvier 2010 [<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2010001/article/11072-fra.htm>].

2.1.2 LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Les données sur l'emploi révèlent que les femmes et les hommes se répartissent inégalement entre les différentes professions ainsi qu'aux postes de responsabilité. En fait, cette forme de ségrégation se manifeste par la concentration des femmes dans un éventail réduit de professions et par leur faible représentation dans les emplois traditionnellement masculins. Ce phénomène, confirmé par les données les plus récentes, est en outre plus marqué pour les femmes que pour les hommes. L'Institut de la statistique du Québec analyse ainsi la situation de 2006 : « Sept femmes sur dix (78,7 %) sont rassemblées dans le tiers (173) des 506 professions¹⁵² tandis que sept hommes sur dix (73,3 %) sont répartis dans les deux tiers (334)¹⁵³. »

L'Enquête sur la population active montre que, encore aujourd'hui, les femmes travaillent principalement dans les services. En 2008, c'était le cas de 88,7 % d'entre elles, comparativement à 66,6 % des travailleurs¹⁵⁴. On note que l'importance de la production de services s'est affirmée au cours de la décennie puisqu'en 1999, c'est 81 % des travailleuses et 61 % des travailleurs qui s'y employaient.

Les soins de santé et les services sociaux sont le secteur de prédilection des travailleuses : c'est là que travaillent 20,4 % des femmes occupant un emploi en 2008. Les hommes sont considérablement moins nombreux à travailler dans ce secteur qui regroupe seulement 4,6 % d'entre eux. Ils préfèrent nettement s'employer dans la fabrication où l'on recense, toujours en 2008, 19,1 % des travailleurs masculins. Le secteur du commerce (gros et détail), pour sa part, attire une forte proportion de la main-d'œuvre, tant masculine (15,5 %) que féminine (16,7 %). Les services d'enseignement (9 % de la main-d'œuvre féminine) de même que l'hébergement et les services de restauration (7,1 %) sont des secteurs très prisés par les travailleuses¹⁵⁵.

Un coup d'œil sur la liste des principales professions féminines révèle que le travail rémunéré des femmes correspond largement, encore aujourd'hui, aux rôles joués traditionnellement par elles au sein de la famille ou dans les autres domaines de l'activité sociale. Plusieurs des 20 principales professions occupées par les femmes appartiennent aux services à la personne : secrétaires, vendeuses au détail, caissières, éducatrices à la petite enfance, commis ou infirmières, par exemple. Seules 3 des principales professions féminines en 1991 et en 2001 sont exclues de la liste en 2006, soit celle des opératrices de machines à coudre, celle des caissières des services financiers et celle des tailleuses, couturières, fourreuses et modistes. Ces professions ont fait place aux professions de vérificatrices et de comptables, de représentantes au service à la

¹⁵² La classification type des professions de Statistique Canada (CTP91 Historique) comprend 506 professions. Il s'agit des catégories de la CTP91 auxquelles les nouvelles professions apparues depuis ont été ajoutées.

¹⁵³ Suzanne ASSELIN, « Comment évolue la présence des femmes et des hommes dans les professions? », *Données sociodémographiques en bref*, Québec, Institut de la statistique du Québec, vol. 14, n° 2, février 2010, p. 6-9.

¹⁵⁴ Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, *Emploi des femmes et des hommes selon les secteurs d'activité*, Québec, données de 2008, compilation de l'Institut de la statistique du Québec.

¹⁵⁵ *Idem*.

clientèle et de commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé. Les 20 principales professions attirent toujours près de la moitié (47,9 %) de la population active féminine, en 2006¹⁵⁶.

Chez les hommes, les principales professions sont associées à la fabrication ou aux services aux entreprises, 2 secteurs à forte valeur ajoutée. Parmi les 20 professions masculines les plus importantes, celles de conducteurs de camion, de mécaniciens, de charpentiers-menuisiers, de manutentionnaires, de chauffeurs-livreurs et de soudeurs ont une main-d'œuvre masculine à plus de 90 %.

Il y a eu, de 1991 à 2006, des gains de représentativité pour chaque sexe dans plusieurs professions, mais ces gains ont peu modifié la structure par sexe de la main-d'œuvre au sein des 5 ou même des 25 principales professions. Ainsi, 4 des 5 principales professions en 1991 sont toujours au palmarès en 2006, chez les femmes comme chez les hommes. L'ascension, au premier rang, des professions en informatique chez les hommes et la montée, au quatrième rang, des éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance chez les femmes sont les 2 principaux changements survenus au cours de la période¹⁵⁷. Comme c'était le cas en 1991, 1 seule profession est partagée par les 2 sexes : celle de vendeurs et de commis-vendeurs.

La ségrégation professionnelle ne semble pas sur le point d'être brisée si l'on se fie aux choix de carrière des jeunes femmes et des jeunes hommes. On observe, au secteur professionnel du secondaire, que les filles sont absentes des deux tiers des options offertes et, au collégial, de près de la moitié. Alors que plus de la moitié des étudiantes inscrites en 2008-2009 au secteur professionnel de l'enseignement secondaire ont choisi d'étudier dans les domaines traditionnellement féminins que sont la santé, l'assistance et les soins infirmiers (14,6 % des inscrites), le secrétariat (14,5 %), la comptabilité (10,8 %), l'assistance à la personne en établissement de santé (6,4 %), la coiffure (5,5 %) ou l'esthétique (4,1 %), leurs compagnons d'études ont, dans une proportion de 28,3 %, opté pour la charpenterie-menuiserie (6,3 %), la mécanique automobile (5,6 %), l'électricité (4,8 %), le soudage-montage (4,6 %), l'électromécanique des systèmes automatisés ou le transport par camion (3,5 % des inscrits dans chacun)¹⁵⁸.

Aux études collégiales techniques, on note également que les filles se dirigent dans les domaines apparentés aux tâches traditionnellement féminines, tandis que les garçons préfèrent les techniques correspondant aux rôles traditionnels des hommes. En 2008-2009, 33 % des filles ont choisi les soins infirmiers, les techniques d'éducation à l'enfance ou les techniques d'éducation spécialisée; quant aux garçons, 14 % d'entre eux se sont

¹⁵⁶ Institut de la statistique du Québec, compilation des résultats du recensement de 2006 fournie par la Direction des statistiques économiques et du développement durable.

¹⁵⁷ Suzanne ASSELIN, « Comment évolue la présence des femmes et des hommes dans les professions? », *op. cit.*

¹⁵⁸ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, tableaux fournis par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, janvier 2010.

dirigés en gestion de commerces, en techniques policières ou en informatique de gestion¹⁵⁹.

À l'université, outre les sciences de l'administration qui sont très populaires auprès des deux sexes, les domaines les plus courus par les femmes sont les sciences humaines (24,4 % des diplômées au baccalauréat en 2007), les sciences de la santé (15,6 %) et l'éducation (15,4 %), alors que ceux qui attirent davantage les hommes sont les sciences appliquées (28 % des diplômés du baccalauréat en 2007)¹⁶⁰.

La réticence des filles à entreprendre des études dans les domaines traditionnellement masculins serait attribuable en partie à l'école. D'une part, le traitement différencié des aptitudes et de la performance des enfants participe au processus par lequel les filles en viennent à se croire moins douées que les garçons dans l'apprentissage des mathématiques. D'autre part, malgré les succès scolaires et professionnels des jeunes filles québécoises, plusieurs conseillères et conseillers en orientation continuent à penser en fonction de filières masculines et féminines et à conseiller différemment garçons et filles.

La concentration des étudiantes dans les filières traditionnellement féminines pourrait également s'expliquer par les difficultés que les candidates craignent de rencontrer à l'instar des étudiantes des cohortes précédentes qui ont entrepris une formation dans un domaine traditionnellement masculin. Une enquête menée auprès d'étudiantes par l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles a permis de mettre en évidence l'effet négatif de certaines réactions sexistes, comme la surprotection ou le rejet pur et simple de l'étudiante par le groupe et par l'enseignant¹⁶¹.

Le changement des mentalités requis pour en venir à diversifier les choix d'études et de carrière des filles ne regarde à l'évidence pas que les étudiantes et les étudiants : il devra aussi toucher les enseignantes et les enseignants ainsi que le personnel d'orientation scolaire.

Le phénomène de la ségrégation professionnelle a des conséquences importantes sur les revenus comparés des femmes et des hommes. Le cloisonnement sexué des emplois a « facilité », en effet, la détermination de salaires différents pour les employés des deux sexes. Qui plus est, les fonctions que les travailleuses exercent traditionnellement dans les services sont souvent sous-évaluées, étant assimilées à des tâches que les femmes ont effectuées ou effectuent encore gratuitement dans la famille. Enfin, la ségrégation professionnelle écarte les travailleuses d'emplois bien rémunérés et, souvent, de professions et de secteurs d'activité qui sont considérés comme prometteurs pour l'emploi et les gains.

¹⁵⁹ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, tableaux fournis par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, janvier 2010.

¹⁶⁰ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, résultats de l'enquête *La relance à l'université* fournis par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, janvier 2010.

¹⁶¹ Femmes regroupées en options non traditionnelles, site Web de l'organisme : [<http://espace-associatif.org/front/>].

2.1.3 UNE CONCILIATION DE LA FAMILLE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE ENCORE DIFFICILE

La conciliation des obligations familiales et professionnelles est un enjeu important depuis plusieurs années. Des mesures ont été mises en place en ce sens au Québec pour soutenir les travailleurs et les familles. Le Québec bénéficie de l'une des « meilleures couvertures » au Canada. Cependant, ce sont encore majoritairement les femmes qui se prévalent des congés parentaux offerts et ce sont elles qui en assument les conséquences. Si les mesures visant à réduire le temps de travail pour les parents peuvent constituer une mesure d'harmonisation des temps sociaux, elles impliquent nécessairement une perte de salaire, ce que tous les parents ne peuvent pas assumer. En outre, les parents qui s'en prévalent diminuent ce faisant leurs chances d'accéder aux promotions. C'est pourquoi nous croyons que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par un partage équitable des tâches ménagères et familiales entre les femmes et les hommes.

Or, plusieurs hommes hésitent encore à se prévaloir des mesures de conciliation travail-famille de peur d'en subir les conséquences sur le plan professionnel. En ce sens, une enquête québécoise sur la conciliation du travail et de la famille a fait ressortir que les femmes avaient, davantage que les hommes, tendance à refuser des responsabilités professionnelles en raison de leurs obligations familiales (c'est le cas de 27,9 % des femmes et de 17,9 % des hommes). Les femmes seraient également plus nombreuses à avoir songé à quitter leur emploi pour des raisons liées à la conciliation (30 %) que ne l'auraient fait les hommes (13 %)¹⁶².

Du partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il résulte que les femmes consacrent en moyenne moins de temps à l'exercice d'un emploi rémunéré que les hommes. Première constatation : elles sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que leurs collègues masculins. En effet, 481 700 femmes – ou plus de 1 travailleuse sur 4 (26 %) – occupent en 2008 un emploi à temps partiel, ce qui est le cas de 241 900 hommes seulement, ou 12 % des travailleurs¹⁶³.

Globalement, les hommes consacrent un plus grand nombre d'heures par semaine au travail rémunéré que les femmes. Si l'on considère les heures réelles travaillées, les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires que les femmes et s'absentent moins souvent qu'elles de leur travail en raison d'obligations personnelles ou familiales. Sur une base annuelle, les femmes quittent leur travail durant 76 heures, en moyenne, pour vaquer à des obligations personnelles ou familiales, une durée 3,5 fois plus importante que le temps de congé pris par les hommes pour les mêmes raisons (21,9 heures)¹⁶⁴. Ces données illustrent que la conjugaison des rôles de conjointe, de parent et de travailleuse

¹⁶² Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Conciliation emploi-famille et temps de travail : de nouveaux enjeux sociétaux – Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, Montréal, Télé-université, Université du Québec, 2003.

¹⁶³ Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, op. cit., p. 77.

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 82.

est une source de stress pour les femmes qui doivent, plus souvent que les hommes, adapter leur disponibilité au travail pour ne pas nuire à la vie familiale.

Les autres obligations personnelles ou familiales motiveraient, bon an mal an, quelque 2 000 hommes et près de 20 000 femmes à travailler à temps partiel. Si l'on additionne le nombre de personnes ayant répondu travailler à temps partiel, de 2000 à 2008, pour prendre soin des enfants ou s'acquitter d'autres obligations personnelles ou familiales (y compris le soin des parents âgés et les tâches ménagères), ces raisons semblent 25 fois plus importantes pour les travailleuses que pour les travailleurs.

Ce dévouement des femmes aux tâches découlant de leurs responsabilités familiales donne l'impression aux employeurs qu'elles sont moins disponibles pour l'emploi rémunéré que les hommes, ce qui a pour effet qu'elles seront moins susceptibles d'être sélectionnées pour les promotions au sein de l'entreprise.

2.1.4 LA DISCRIMINATION SALARIALE SYSTÉMIQUE

Des écarts importants persistent entre le revenu d'emploi moyen des femmes et celui des hommes, et ce, même si on limite l'analyse aux personnes employées à temps plein toute l'année. Nous avons mentionné que les choses évoluent très lentement à cet égard. En 2007, le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année correspondait à 76 % de celui des hommes ayant le même régime de travail¹⁶⁵. L'amélioration semble plutôt faible depuis 1998 puisque le ratio était alors de 73 %¹⁶⁶. Celui-ci a atteint 79 % en 2000, mais ne s'est pas maintenu à ce niveau. En fait, les femmes travaillant à temps plein toute l'année ont vu leur revenu d'emploi en dollars constants s'élever de seulement 1,1 % de 2000 à 2007 pendant que celui des hommes augmentait de 5,4 %.

Une partie de l'écart de revenu constaté entre les sexes peut certes s'expliquer par les caractéristiques distinctes des salariées et des salariés ainsi que par celles de leur environnement de travail. Des différences sont en effet notées quant aux caractéristiques personnelles des femmes et des hommes travail (niveau d'éducation, domaine de spécialisation, durée de l'expérience professionnelle, ancienneté dans l'entreprise), à celles des entreprises qui les emploient (taille de l'entreprise, type d'industrie, taux de syndicalisation), sur le plan des postes occupés par les femmes et par les hommes et sur celui de la longueur des heures travaillées. Mais, même après la prise en compte de tous ces facteurs, un écart estimé de 20 % à 30 % de l'écart total subsiste entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes : cet écart résiduel s'explique par la sous-

¹⁶⁵ Institut de la statistique du Québec, *Le Québec statistique, Conditions de vie, Revenu*, 2009 [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_rev/con_rev_4.htm].

¹⁶⁶ Conseil du statut de la femme, *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, septembre 2001.

évaluation des emplois à prédominance féminine, ou la discrimination salariale systémique¹⁶⁷.

Cette discrimination fondée sur le sexe est difficile à reconnaître puisqu'elle est enracinée dans les systèmes de rémunération des entreprises comme dans l'imaginaire collectif, modelé par les visions traditionnelles des rapports sociaux de sexe. Des actions concertées de la part des grands acteurs économiques (employeurs, syndicats, gouvernement) sont donc nécessaires pour renverser la perception sous-jacente à cette dévaluation des emplois exercés majoritairement par des femmes et y apporter les correctifs nécessaires.

2.1.5 ÉCARTS DE REVENUS

Les désavantages décrits dans les sections précédentes quant à la position des femmes sur le marché du travail donnent lieu à des écarts de revenus entre les femmes et les hommes, à la faveur de ces derniers, ainsi qu'à un plus grand risque d'insuffisance de revenus chez les femmes que chez les hommes.

Il existe différentes façons de mesurer les inégalités économiques et l'insuffisance de ressources. Des statistiques établies par l'Institut de la statistique du Québec pour l'année 2006 indiquent que les taux de faible revenu ont diminué au cours de la dernière décennie¹⁶⁸. Selon certaines analyses¹⁶⁹, de tels résultats découleraient de l'amélioration de l'activité économique durant la période, mais également des progrès enregistrés au Québec grâce aux mesures de lutte à la pauvreté et à la politique familiale.

On constate que l'insuffisance des revenus est ressentie plus fortement dans certains groupes et dans certaines régions : prestataires de l'aide sociale, familles monoparentales, personnes seules, jeunes de 16 à 24 ans, minorités visibles, personnes immigrantes, populations autochtones, région montréalaise, Nord-du-Québec, etc. Par ailleurs, comme les seuils de faible revenu sont établis sur la base de l'unité familiale, la vie en couple permet souvent à des femmes disposant de peu de ressources personnelles d'échapper aux statistiques de pauvreté. Ainsi, les taux d'insuffisance de revenu chez les familles biparentales avec enfants sont plus faibles que ceux des personnes seules, un résultat qui s'explique également par les dispositions de la politique familiale. Des hommes, principalement parmi ceux qui vivent seuls, connaissent la pauvreté. Cependant, les femmes qui sont responsables de famille monoparentale et celles qui

¹⁶⁷ Marie-Thérèse CHICHA, *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 13.

¹⁶⁸ Institut de la statistique du Québec, *Données sociales du Québec : édition 2009*, série Conditions de vie, tableau 6.4 « Taux de faible revenu après impôt des personnes, selon l'âge et le sexe, Québec, 1996-2006 », Québec, l'Institut, 2009, p. 165.

¹⁶⁹ Ces analyses s'appuient sur une mesure du panier de consommation qui tient compte du coût de la vie différenciée selon les provinces, Marie-Renée ROY, Guy FRÉCHET et Frédéric SAVARD (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec), « Le Québec, à l'avant-garde de la lutte contre la pauvreté au Canada », *Options politiques*, septembre 2008, p. 57-61.

vivent seules et sont âgées de 50 ans et plus risquent davantage de connaître la pauvreté que les hommes dans les mêmes situations¹⁷⁰.

En 2005, 419 735 femmes et 339 880 hommes vivaient sous le seuil de faible revenu au Québec. Le nombre de femmes vivant sous le seuil de faible revenu dépasse celui des hommes dans toutes les tranches d'âge. La différence est toutefois beaucoup plus marquée chez les personnes de 65 ans et plus. Dans ce groupe d'âge, on compte en effet trois fois plus de femmes que d'hommes vivant sous le seuil de faible revenu (72 290 femmes et 24 005 hommes).

Chez les personnes travaillant à temps plein toute l'année, le rapport entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes était de 73 % en 1998 et de 76 % en 2007¹⁷¹. La lenteur du rattrapage est préoccupante pour le Conseil.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus marqué chez les parents d'enfants que dans la population en général, ce que l'Institut de la statistique du Québec a mis en évidence en comparant les rémunérations horaires des femmes et des hommes, selon qu'ils sont parents ou pas. Le taux horaire moyen touché par les mères s'établit à 86,1 % de celui des pères, alors que les femmes sans enfants gagnent 92,8 % des gains horaires des hommes sans enfants. Cet état de fait est d'autant plus déplorable que l'écart de rémunération entre les mères et les pères s'accroît avec l'âge des enfants, le salaire des femmes augmentant moins rapidement que celui des hommes à l'arrivée des enfants. Ainsi, le rapport entre les taux horaires des femmes et des hommes passe, en 2008, de 91,4 % dans le cas des parents d'enfants de moins de 3 ans, à 87,3 % dans le cas de ceux qui ont un enfant âgé de 3 à 5 ans et à 80,4 % dans le cas des parents d'enfants de 6 à 12 ans¹⁷². Enfin, chez les 25 à 44 ans, on trouve davantage de femmes que d'hommes parmi les travailleurs à bas salaires. C'est le cas de 21,9 % des mères et de 23 % des femmes sans enfants, mais de 6,2 % des pères et de 13,8 % des hommes sans enfants¹⁷³.

2.1.6 DES DISPARITÉS DE REVENUS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À LA RETRAITE

Les revenus d'emploi proportionnellement moins élevés que perçoivent les femmes ainsi que leurs parcours professionnels moins linéaires que ceux des hommes ont des répercussions négatives sur leurs revenus à la retraite. Les statistiques fiscales indiquent en effet, pour la population de 65 ans et plus, que les Québécoises ont touché, en 2006,

¹⁷⁰ Parmi les ouvrages à consulter, mentionnons : Marie BELLAVANCE et Alexandre MORIN, *Le faible revenu au Québec : un état de situation*, Québec, CEPE Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion, gouvernement du Québec, 2008.

¹⁷¹ Institut de la statistique du Québec, *Le Québec statistique : conditions de vie, revenu, op. cit.*; Conseil du statut de la femme, *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, op. cit.*

¹⁷² Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents, op. cit.*, p. 29.

¹⁷³ *Ibid.*, p. 30. L'Institut de la statistique du Québec définit ainsi le bas salaire : « Le seuil de bas salaire est défini par rapport au salaire médian, c'est-à-dire celui au-dessous (ou au-dessus) duquel se situe la moitié des employés. Sont considérés comme étant des travailleurs à bas salaire les travailleurs dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. »

des revenus s'élevant, en moyenne, à 21 556 \$, alors que les contribuables masculins touchaient un revenu total moyen de 34 766 \$. Elles indiquent également que 55 % des revenus des femmes âgées de 65 ans ou plus proviennent du Régime de rentes du Québec, du Régime de pensions du Canada et du programme fédéral de la Sécurité de la vieillesse, part qui s'élève à 38 % pour les hommes. Quatre-vingt-quatre pour cent des femmes ont déclaré des revenus de rentes provenant du Régime de rentes ou du Régime de pensions du Canada, leur rente s'élevant en moyenne à 4 838 \$, tandis que plus de 96 % des hommes avaient déclaré des revenus de rentes provenant d'un de ces deux régimes et que leur rente moyenne s'établissait à 6 544 \$.

Suivant les statistiques du Régime de rentes du Québec de 2006, les femmes bénéficiaires de ce régime reçoivent une rente de retraite moyenne correspondant à 57,2 % de la rente reçue, en moyenne, par les hommes.

Le Conseil du statut de la femme a déposé un mémoire lors de la consultation sur la réforme du Régime de rentes du Québec, menée en août 2009. Dans ce mémoire, il a fait valoir que le Régime de rentes du Québec procure, avec le programme fédéral de la Sécurité de la vieillesse, les seuls revenus dont certaines personnes disposent pour assurer leur subsistance à la retraite¹⁷⁴. Au gouvernement qui tente d'adapter le Régime de rentes du Québec aux nouvelles réalités de la démographie et du marché du travail, le Conseil recommande donc de veiller à ne pas réduire les rentes de retraite ni les rentes de conjoint survivant. Pour l'analyse détaillée de la question ou pour prendre connaissance des autres recommandations du Conseil touchant le Régime de rentes du Québec, l'on pourra consulter le mémoire sur le site Web du Conseil.

2.1.7 CAPACITÉ DE PAYER LE LOGEMENT

Le coût du logement est une dépense incompressible, et une hausse plus rapide du coût de l'électricité, du chauffage et du loyer ou de l'hypothèque que du revenu entraîne une réduction de la marge de manœuvre pour se nourrir et se vêtir¹⁷⁵. Plus de la moitié des femmes qui vivent seules au Québec (56,6 %, soit 303 550 femmes) consacrent plus de 25 % de leur revenu au coût du logement et près de 1 femme seule sur 5 (19,9 %, soit 106 560 femmes) y consacre plus de la moitié de ses revenus.

Selon l'indicateur du poids du logement, de nombreuses mères monoparentales vivent également dans un état précaire. On compte en effet 98 065 mères seules qui allouent au moins le quart de leur revenu au coût du logement, et même 25 435 qui y consacrent plus de la moitié, soit 1 femme sur 10 à la tête d'une famille monoparentale (10,1 %). En comparaison, il y a 20 055 pères seuls qui consacrent plus du quart de leur revenu au coût du logement, dont 4 835 y allouent plus de la moitié (6,1 % des hommes chefs de famille monoparentale). À cet égard, la situation des femmes chefs de famille

¹⁷⁴ Conseil du statut de la femme, *Consolider le Régime de rentes du Québec sans nier la réalité des femmes*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, août 2009, p. 7-8 et 53.

¹⁷⁵ Le coût du logement comprend le loyer (pour les locataires) ou le paiement de l'hypothèque (pour les propriétaires) ainsi que les frais d'électricité, de chauffage, de services municipaux.

monoparentale vivant à Montréal apparaît particulièrement préoccupante puisque 14,2 % d'entre elles dépensent plus de 50 % de leur revenu pour le logement.

Naturellement, le Conseil du statut de la femme est préoccupé des récentes hausses des tarifs de l'électricité. Pour les personnes à faible revenu qui vivent dans des logements mal isolés, la proportion des revenus consacrée à l'électricité peut se situer à 15 % et même atteindre 20 %. Une étude réalisée par Hydro-Québec Distribution en 2003 et 2004 auprès des clients n'ayant pas respecté les conditions d'une entente de paiement « client à faible revenu » avait permis de savoir que, dans les deux tiers des cas, la personne titulaire du compte était une femme et en majorité des mères monoparentales¹⁷⁶.

Ce sont par ailleurs 230 000 ménages qui ont bénéficié des interventions de la Société d'habitation du Québec (SHQ) en ce qui a trait à l'aide au logement¹⁷⁷. Selon les données de la SHQ, le nombre de ménages en attente d'un logement dans une habitation à loyer modique en 2006 s'élevait à 45 504, dont 26 259 dans la région de Montréal. Cette clientèle se compose d'une majorité de femmes, celles-ci étant plus nombreuses à devoir consacrer une part importante de leurs revenus au coût du loyer. Puisque ce sont des femmes, en outre, qui ont besoin de logements temporaires offerts en cas de violence conjugale ou sexuelle, le Conseil souhaite que les mesures visant à accroître le parc de logements sociaux se poursuivent.

2.1.8 UNE PLUS GRANDE INÉGALITÉ CHEZ LES FEMMES IMMIGRÉES

Les femmes immigrées occupent une situation désavantageuse, sur le marché du travail, par rapport aux immigrés comme par rapport aux femmes et aux hommes nés au Canada. Elles affichent un taux d'emploi inférieur et un taux de chômage supérieur à ceux de toutes les autres catégories de population. En 2006, le taux d'emploi des femmes issues de l'immigration récente s'élevait, dans la région de Montréal, à 54 %, soit presque 10 points de moins que celui des natives (63,5 %) et 15 points de moins que celui des immigrés récents, lequel était de 69,4 %¹⁷⁸. Comme le montre le tableau suivant, les écarts de situation sont plus faibles entre les hommes immigrés et les natifs qu'entre les femmes immigrées et les natives, et ce, tant pour ce qui est de l'emploi que du chômage.

¹⁷⁶ Hydro-Québec Distribution, « Actions commerciales destinées à la clientèle à faible revenu : document présenté lors de la demande de hausses de tarifs en 2006 », dans Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, *Les répercussion des hausses tarifaires sur les conditions de vie des personnes à faible revenu*, Québec, le Comité, 2008, p. 20.

¹⁷⁷ Société d'habitation du Québec, *Plan stratégique 2008-2011*, Québec, la Société, 2008, p. 8.

¹⁷⁸ Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal, Centre Métropolis du Québec (Immigration et métropoles), septembre 2009, p. 19.

TABLEAU 1 – Taux d’emploi et taux de chômage selon le statut d’immigré et le sexe, RMR de Montréal, 2006

	Immigrées	Natives	Immigrés	Natifs
Taux d’emploi	54,0	63,5	69,4	73,3
Taux de chômage	11,9	5,3	10,4	6,0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 (données d’échantillon 20 %), n° 97-562--- XCB2006017, dans Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l’égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal, Centre Métropolis du Québec (Immigration et métropoles), septembre 2009, p. 19.

Les immigrées travaillent aussi moins souvent à temps plein (78,8 %) que leurs homologues masculins (89,6 %) ¹⁷⁹. En outre, elles travaillent plus souvent dans le secteur manufacturier (principalement le vêtement) et moins souvent dans les services publics ¹⁸⁰. Par conséquent, l’écart de revenus qui les sépare des hommes nés au Québec est important, surtout chez les immigrées récentes. Celles-ci touchent un revenu représentant 54 % de celui des hommes nés au Canada, alors que les immigrés récents gagnent 73,1 % de ce que gagnent les hommes nés au Canada.

Bien qu’il soit rassurant de constater que le sort de toutes les personnes immigrées s’améliore avec le temps passé au pays – les immigrés récents ont un ratio de revenu inférieur à celui de l’ensemble des immigrés –, les écarts de revenus entre les sexes dans la population immigrée ont de quoi surprendre. Comment expliquer, en effet, que le ratio de revenu de l’ensemble des femmes immigrées demeure si proche de celui des immigrées récentes (58 % *vs* 54 %), alors que, pour les hommes, le ratio affiche un écart de près de 20 points selon que l’on considère les immigrés récents et l’ensemble des immigrés (91,4 % *vs* 73,1 %)? Plusieurs études récentes ont mis en évidence le risque de déqualification supérieur, chez les femmes immigrées, à celui de tous les autres groupes.

Diverses études ont fait état de discrimination systémique à l’endroit des immigrées. Le marché du travail, en tant que système, fonctionne suivant les besoins de la majorité et les personnes dont le profil s’éloigne de celui du candidat moyen auraient plus de mal à s’y intégrer. La mécanique de la discrimination multidimensionnelle est bien résumée par Chicha : « Les stéréotypes relatifs aux immigrées, notamment originaires de pays du Sud, s’accordent mal avec le profil traditionnel du candidat “idéal” que les recruteurs ont à l’esprit ¹⁸¹. »

La non-reconnaissance des diplômes étrangers est l’un des principaux obstacles à l’intégration socioprofessionnelle des immigrées. Elle s’explique autant par les pratiques et les règles des acteurs et des institutions que par les stéréotypes dont les immigrées font l’objet. Pour les plus qualifiées d’entre elles, le protectionnisme des entreprises, le

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ Jaël MONGEAU, *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, Québec, ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles, 2007.

¹⁸¹ Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l’égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, op. cit., p. 44.

processus d'évaluation des compétences, les examens et les coûts de l'accréditation deviennent autant d'obstacles à une intégration complète dans leur profession d'origine.

Les immigrées ont moins souvent recours à la formation continue que leurs homologues masculins, et quand elles le font, elles privilégient les études techniques plutôt que les études universitaires. Le coût de la formation continue, en dollars, mais aussi en temps (obligations familiales, horaires de travail atypiques, etc.), constitue un premier obstacle à la formation continue. De plus, même lorsqu'elles obtiennent un diplôme local, les femmes immigrées, et particulièrement celles qui appartiennent à une minorité visible, rencontrent des obstacles socioculturels qui les empêchent de valoriser leur formation.

S'ajoutant à cela, les rôles sociaux de sexe nuisent à l'intégration des femmes immigrées. La principale stratégie d'intégration des familles immigrantes passe par l'intégration professionnelle de l'homme, l'intégration des femmes étant souvent retardée par les obligations conjugales et familiales. Si la famille rencontre des difficultés à trouver des services de garde, la mère retardera sa recherche d'un emploi pour se consacrer à l'intégration des enfants à la société d'accueil.

Le recrutement devient un autre lieu de discrimination, en raison notamment du rôle que jouent les réseaux de connaissances. Au Québec, le recrutement par contacts interposés est usuel, ce qui désavantage les immigrées parce que, d'une part, les natifs recommandent des natifs et que, d'autre part, les employeurs tiennent moins souvent compte des références fournies par les personnes immigrées. Ce type de réseautage désavantage aussi les immigrées en tant que femmes, car elles ont moins de chances de connaître des personnes qui occupent des postes de responsabilité et parce qu'elles ont moins de temps à consacrer à l'élargissement de leurs réseaux.

Les critères d'embauche sont aussi une source de discrimination à l'endroit des immigrées, particulièrement dans les PME. L'expérience de travail qu'elles ont acquise ailleurs n'est pas toujours reconnue, ce qui les rétrograde au même titre que les débutantes. Elles doivent même parfois dissimuler leurs qualifications réelles pour obtenir un emploi sous-qualifié. Quand elles postulent pour des postes de direction où elles doivent mettre leurs qualités interpersonnelles de l'avant, des différences socioculturelles brouillent les attentes et viennent les disqualifier¹⁸².

Les difficultés que rencontrent les immigrées dans le processus de leur intégration socioprofessionnelle les poussent aux marges de la société d'accueil avec les conséquences humaines que cela comporte. La discrimination systémique dont elles sont victimes met de l'avant l'intersectionnalité¹⁸³ de cette discrimination érigée en système. Aux croisements du genre, de l'origine étrangère et de l'appartenance à une minorité visible se tisse la trame de leur marginalisation.

¹⁸² *Ibid.*, p. 31.

¹⁸³ L'intersectionnalité suppose, par exemple, que la somme des discriminations selon le genre, l'origine étrangère et l'appartenance à une minorité visible produit un désavantage plus grand que leur simple somme.

2.2 DES COMPOSANTES DE LA POLITIQUE MACROÉCONOMIQUE DISCRIMINATOIRES

La fiscalité, le budget de l'État, ses politiques sociales et ses politiques de développement économique, en contribuant à l'atteinte des objectifs que s'est donnés le gouvernement, façonnent la réalité socioéconomique du Québec. Ces différentes politiques concourent à déterminer les conditions de l'accès des femmes et des hommes à des emplois bien rémunérés. Nous proposons d'examiner, dans cette section, les principes du système fiscal et budgétaire et ceux des politiques de développement économique pour démontrer leur caractère discriminatoire envers les femmes. La section 2.3 proposera ensuite des mesures pour faire en sorte que toutes ces politiques contribuent à réduire les écarts de revenus entre les femmes et les hommes plutôt que les accentuer.

2.2.1 COMMENT SONT-ELLES DISCRIMINATOIRES?

On sait que les populations féminine et masculine se différencient encore à plusieurs égards, même si un certain rapprochement s'est opéré entre elles au cours de la seconde moitié du XX^e siècle. Par exemple, tout au cours de leur vie, les hommes consacrent, dans l'ensemble, davantage de leur temps productif aux activités lucratives que les femmes, alors que celles-ci s'adonnent plus que les hommes aux soins des enfants et de leurs proches. Souvent, les femmes et les hommes n'adoptent pas les mêmes profils professionnels ni ne travaillent dans les mêmes secteurs d'activité. Dans toutes les classes d'âge, le revenu moyen des hommes est supérieur à celui des femmes. En outre, dans les couples à deux gagne-pain, le conjoint masculin déclare habituellement un revenu supérieur à celui de la conjointe, alors que, lorsque le couple ne compte qu'un seul gagne-pain, celui-ci est la plupart du temps de sexe masculin.

Par ailleurs, on sait également que le régime fiscal s'appliquant aux particuliers est conçu à partir d'un modèle de base, le modèle de référence, auquel s'ajoute un ensemble de préférences fiscales qui reflètent les choix posés par le législateur. Quelle est, par exemple, l'unité d'imposition? Quels revenus sont assujettis à l'impôt? Comment sont prises en considération les dépenses engagées pour gagner un revenu? Comment sont reconnues les dépenses liées aux besoins essentiels? Quelles personnes peuvent être considérées à la charge du particulier? Le système fiscal poursuit-il des objectifs économiques? Vise-t-il une redistribution des revenus?

Ces choix s'appuient ordinairement sur des principes. Ils correspondent à une certaine conception de l'individu, de la famille, du couple et de la filiation. Ils ont un effet sur le fardeau fiscal de chaque contribuable et sur la répartition des revenus au sein des couples et dans la société.

Du fait des principes qui sont à la base du système fiscal, celui-ci n'est pas neutre, du point de vue de la parité entre les femmes et les hommes. Selon l'économiste Åsa Löfström¹⁸⁴, les impôts ont trois effets différents sur l'offre de main-d'œuvre féminine. D'abord, ils stimulent la participation des femmes au marché du travail lorsqu'ils

¹⁸⁴ Åsa LÖFSTRÖM, *Rapport sur la parité des sexes et la croissance économique*, Stockholm, Regeringskansliet, 2001, p. 17.

servent à la mise en place d'infrastructures sociales qui facilitent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Ce faisant, ils favorisent aussi la natalité. Ensuite, les impôts favorisent également le travail des femmes quand les recettes qu'ils génèrent sont investies dans les soins, les services sociaux, l'enseignement et l'administration publique puisqu'ils créent alors des occasions d'emploi pour elles. Enfin, les impôts peuvent diminuer l'incitation au travail en réduisant le revenu disponible. L'effet peut être particulièrement négatif sur l'offre de travail des femmes si une grande place est accordée aux allocations et aux cotisations soumises à des conditions de ressources (sélectives selon le revenu) plutôt qu'aux mesures universelles : on accroît ainsi de façon importante le taux d'imposition auquel elles sont soumises. Pour le Conseil, ces effets doivent être mesurés et pris en compte.

Une économiste de l'Université Queen's, Kathleen Lahey, souligne, comme le fait le Conseil, que le travail des femmes est différent de celui des hommes. Pour elle, « le plus important facteur [de cette différence] demeure la discrimination au chapitre de l'accès au travail rémunéré et à un juste salaire pour les femmes¹⁸⁵ ». Dans ce contexte, il y a lieu de s'assurer que les politiques fiscales réduisent les écarts plutôt qu'elles les creusent. Lahey poursuit : « De plus en plus de politiques publiques qui proposent des incitatifs fiscaux pour le travail non rémunéré et des pénalités fantômes liées au travail rémunéré ont influencé de façon occulte le comportement des femmes par rapport au marché du travail. Ces incitatifs et ces pénalités, qui émaillent la loi de l'impôt et d'autres politiques fiscales [...], orientent les choix professionnels des femmes parce qu'ils subventionnent, directement ou non, le travail domestique non rémunéré, ou parce qu'ils imposent des coûts indirects aux femmes qui choisissent de travailler contre rémunération¹⁸⁶. »

Lahey attire l'attention des responsables des politiques macroéconomiques sur l'élasticité du taux d'activité des femmes :

Les recherches ont démontré que les obstacles fiscaux et financiers en général qui nuisent à la participation des femmes au marché du travail influent particulièrement sur leur persévérance. À cause de la plus grande élasticité des taux d'activité des femmes, un nombre croissant de travaux de recherches concluent que les mesures fiscales et financières ont un impact important sur ces taux d'activité. On a notamment démontré que le lien entretenu par les femmes avec le marché du travail est particulièrement sensible aux variations dans la valeur nette de leur travail rémunéré. Plus clairement, si une augmentation des impôts ou des frais de garderie réduit le salaire net réel des femmes, elles seront plus tentées que les hommes d'opter pour un travail non rémunéré. Dans certains cas, il est carrément plus avantageux pour elles sur le plan financier d'abandonner certains types d'emploi salarié pour s'occuper de leurs enfants et de leur famille¹⁸⁷.

¹⁸⁵ Kathleen A. LAHEY, *Les femmes et l'emploi : abolir les entraves fiscales à leur participation au marché du travail*, Ottawa, Condition féminine Canada, novembre 2005, p. 3.

¹⁸⁶ *Idem.*

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 12.

Au regard du système fiscal canadien, l'économiste analyse les effets discriminatoires de la fiscalité :

Cette façon de priver les femmes de leur qualité intrinsèque à l'intérieur des politiques fiscales canadiennes les prend au piège. Des politiques articulées autour de la présomption de dépendance des femmes, de leurs liens ou de leur rôle de parent contribuent à les confiner à de faibles revenus. Il est impératif de modifier ces politiques. Malheureusement, le dédale créé par toutes ces politiques fondées sur les liens fait partie de l'écran qui empêche de voir que c'est la structure générale des politiques fiscales canadiennes qui nuit à la participation des femmes au marché du travail¹⁸⁸.

[...]

L'absence des femmes des politiques fiscales canadiennes remonte aux toutes premières lois sur les impôts et l'aide sociale. Qu'il s'agisse de sécurité de la retraite, d'assurance-emploi ou de régimes provinciaux d'assurance-santé, le champ d'application des programmes est d'emblée délimité à partir de présomptions liées à la dépendance des femmes mariées et à leur exercice à temps plein des tâches domestiques associées à la reproduction. Dès les années 1920, le combat des femmes pour être traitées à titre de personnes distinctes à l'intérieur des lois fiscales était déjà loin de passer inaperçu, semant la controverse au sein de la population¹⁸⁹.

2.2.2 COMMENT ACCROÎTRE L'ÉGALITÉ PAR DES POLITIQUES MACROÉCONOMIQUES?

La fiscalité peut contribuer à creuser les inégalités économiques entre les femmes et les hommes, mais il existe des méthodes pour la contraindre à avoir l'effet inverse, c'est-à-dire à redresser ces inégalités. Le Conseil du statut de la femme a fait valoir, en plusieurs occasions, la nécessité d'ajouter la dimension de l'équité entre les sexes aux principes généraux du système fiscal¹⁹⁰. Il réitérera cette recommandation dans la section 2.3.

2.2.2.1 L'AJOUT DE LA DIMENSION DE L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

Un système fiscal satisfait au critère d'équité entre les sexes lorsqu'il favorise l'égalité économique des femmes, leur autonomie et leur pleine participation au développement de la société et qu'il leur permet de jouir, sans discrimination, des fruits de cette participation. Dans un tel système, les femmes sont considérées comme des sujets de plein droit et non comme des personnes à la charge de leur conjoint ou dont l'identité se fonde dans celle de la famille.

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 13.

¹⁸⁹ *Idem.*

¹⁹⁰ Conseil du statut de la femme, *Mémoire présenté à la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, août 1996; Conseil du statut de la femme, *L'égalité entre les femmes et les hommes : une stratégie gagnante pour relever les défis du Québec – Mémoire rédigé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2010-2011 sur le retour à l'équilibre budgétaire et les grandes orientations économiques*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2010.

Les grandes orientations économiques et sociales ont longtemps été établies en occultant ou en prenant pour acquis les activités faites en dehors de la sphère marchande, souvent par les femmes. Or, l'intérêt pour les indicateurs sociaux et les nouvelles mesures du bien-être, de plus en plus manifeste dans des groupes d'études et les organismes internationaux, met en évidence l'importance de tenir compte de la valeur des activités hors marché. En effet, même si ces activités sont ignorées dans le calcul des produits intérieurs bruts (PIB) nationaux, on reconnaît qu'elles contribuent, de façon importante, au capital humain, au développement social et à la croissance économique des États.

Mais, de tout temps, les femmes ont fourni des services, gratuitement, à la famille et à la collectivité, le plus souvent sans recevoir de reconnaissance tangible quant à la valeur de leur travail. De plus, dans le régime fiscal, l'individualité des femmes a souvent été noyée dans celle du ménage et ce qui était vu comme bon pour le principal gagne-pain masculin était présumé l'être pour la conjointe. Les dispositions fiscales, les transferts et les politiques de dernier recours basés sur le revenu familial ont souvent eu pour effet de soumettre leur revenu d'emploi éventuel à un taux marginal de taxation prohibitif, rendant ainsi peu avantageuse toute participation au marché du travail.

L'affectation privilégiée des femmes aux tâches familiales s'est traduite pour elles par un manque à gagner et une perte d'expertise personnelle, des coûts qui sont devenus plus évidents avec la plus grande fragilité des unions conjugales et à mesure que les femmes acquéraient de la formation et obtenaient des diplômes. De plus, avec les nouveaux défis auxquels les États développés font face (pénurie anticipée de main-d'œuvre, faible renouvellement démographique, vieillissement de la population, importance de miser sur l'excellence des ressources humaines et sur la mise à niveau continue des savoirs, avantages associés à la stimulation et au dépistage précoce des retards des enfants, perte d'expertise résultant du retrait de la main-d'œuvre, etc.), on devient conscient qu'il y a un coût alternatif à se priver de la compétence professionnelle des femmes, non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais également pour l'ensemble de la société.

La société n'a plus intérêt à privilégier des rôles sociaux sexués et à reléguer les femmes à un statut de main-d'œuvre d'appoint, comme elle le faisait dans le passé. Au contraire, il apparaît profitable de favoriser la pleine intégration économique des femmes en misant sur des infrastructures et des programmes sociaux accessibles et bien adaptés. Comme les hommes, les femmes doivent être encouragées à se former, à acquérir une expérience de travail pertinente et à développer leurs connaissances et leur savoir-faire tout au long de leur vie. En conséquence, il faut faire attention aux nouvelles orientations fiscales qui, en réduisant la progressivité du système fiscal et l'accès aux services nécessaires, pourraient rendre l'intégration au marché du travail plus difficile et moins attrayante.

Pour passer d'un système fiscal qui, comme le système québécois actuel, fait peu de cas des écarts reconnus entre les femmes et les hommes, à un système fiscal capable d'en tenir compte pour contribuer à la réduction de ces écarts, le **Conseil du statut de la femme réitère sa recommandation de 2009 :**

15. Que l'objectif d'équité entre les sexes soit ajouté aux objectifs généraux considérés dans le régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État.

2.2.2.2 LE RÔLE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

La recherche d'une égalité effective pour les femmes est une question de justice sociale, mais aussi une obligation juridique qui découle des chartes des droits québécoise et canadienne ainsi que des engagements internationaux que le Canada et le Québec ont pris. Plus concrètement, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, en 1995, le Québec et le Canada ont résolu, à l'instar de plus de 180 pays, d'intégrer une démarche qui tient compte de l'égalité entre les sexes dans l'élaboration de leurs politiques et de leurs programmes. À cette fin, le Québec s'est engagé par la suite à inclure progressivement l'ADS à son processus menant à la formulation et à la mise en œuvre de ses politiques. De plus, dans le Plan d'action 2007-2010 découlant de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, le gouvernement fait part de son intention d'étendre l'approche ADS à l'ensemble du gouvernement.

Comme le Conseil l'indique dans son avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* au sujet de l'ADS :

Cette démarche, qui se veut préventive et à long terme, vise à empêcher que de nouvelles inégalités se construisent au moment de l'élaboration de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes. L'objectif est de porter une attention particulière à toutes les étapes de la conception et de l'application des politiques pour éviter de reproduire les biais sexistes qui peuvent être présents dans les institutions sociales ou les anciennes politiques. [...] Enfin, elle est conçue pour être appliquée par les personnes mêmes qui travaillent aux différentes étapes de la formulation et de la mise en œuvre des politiques avec le soutien et l'expertise de spécialistes en égalité¹⁹¹.

Si l'ensemble de l'appareil gouvernemental doit s'assurer que ses programmes et ses actions vont dans le sens des valeurs d'égalité selon le sexe, le Conseil recommande dans cet avis que l'ADS soit appliquée, en priorité, aux grandes réformes et aux projets de loi majeurs qui sont de nature à avoir le plus d'effet sur l'égalité. Il faut compter sur des données ventilées selon le sexe, avoir un bon éclairage sur les situations et les besoins respectifs des femmes et des hommes et s'interroger sur les effets différenciés sur les femmes et les hommes des projets de politique en regard des besoins à satisfaire et de l'atteinte d'une égalité effective, et corriger le tir, au besoin.

Cette préoccupation mène également à la préparation de budgets sexospécifiques. Le but principal de cette démarche est d'assurer une répartition équitable des ressources gouvernementales :

¹⁹¹ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 36-39.

Les objectifs sont les suivants :

- tenir compte des priorités et des besoins différents des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans les politiques et les budgets;
- souligner l'importance de ne pas tenir pour acquis que ces priorités et ces besoins sont identiques;
- veiller à ce que les services et d'autres éléments financés à même des budgets répondent à différents besoins et donnent suite à des priorités¹⁹².

Dans un avis de 2001, le Conseil du statut de la femme a commenté le cadre d'analyse que le ministère des Finances avait déposé à titre d'expérience-pilote sur l'analyse différenciée selon les sexes¹⁹³. Il a notamment fait ressortir les lacunes de l'étude et indiqué des pistes en vue d'en arriver à une démarche et à un instrument plus pertinents.

Des exemples empruntés à l'actualité récente mettent en relief le rôle essentiel qu'aurait dû jouer l'ADS pour guider le développement des politiques gouvernementales de façon à éviter que celles-ci creusent les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces exemples touchent la réforme du Régime de rentes du Québec, l'offre des services d'avortement et la politique économique.

On sait que les Québécoises portent encore aujourd'hui le poids de la domesticité et de la responsabilité des enfants et des proches. Il en découle que, lorsqu'elles participent au marché du travail, elles ont une carrière moins continue que les hommes, qu'elles travaillent plus souvent qu'eux à temps partiel et que plusieurs d'entre elles sont amenées à choisir un travail moins contraignant ou à refuser une promotion. Enfin, certaines quittent leur emploi plus tôt qu'elles ne l'auraient souhaité ou réduisent leur temps de travail pour prendre soin de leur conjoint, d'un parent, d'un beau-parent ou d'un proche. À l'évidence, elles cotisent ordinairement sur des revenus d'emploi inférieurs à ceux des hommes et accumulent donc au cours de leur vie active des crédits de rentes moins élevés. Elles ont également une probabilité plus grande de survivre à leur conjoint et de toucher une rente de survie, compte tenu de leur grande espérance de vie et du fait qu'elles vivent habituellement avec un conjoint plus âgé.

Si la Régie des rentes, lorsqu'elle a entrepris de consolider le Régime de rentes du Québec, avait effectué une analyse différenciée selon les sexes du projet, elle aurait pu analyser les particularités du cheminement de carrière des femmes et en tenir compte.

¹⁹² Centre de recherches pour le développement international, *Les faits : une arme contre la pauvreté – Chapitre 5. Les voies de l'avenir*, 2009 [http://www.crdi.ca/activites_roberts/ev-141256-201-1-DO_TOPIC.html].

¹⁹³ Conseil du statut de la femme, *Pour aller plus loin : une évaluation du cadre d'analyse développé par le ministère des Finances sur l'analyse différenciée selon les sexes*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, novembre 2001.

Cela lui aurait permis d'éviter de faire porter aux femmes la majeure partie du poids des restrictions prévues par son projet de réforme et de creuser le fossé des inégalités¹⁹⁴.

De même, les besoins des femmes en matière de services de santé, se distinguant par plusieurs aspects de ceux des hommes, font que toute réforme touchant l'accessibilité de ces services aura des effets distincts sur les personnes de l'un et l'autre sexe. Les femmes sont d'importantes utilisatrices des services de santé, en raison de leur fonction reproductive et de leur longévité, et elles comptent sur son accessibilité, étant donné le rôle d'aidante qu'elles assument souvent auprès de leurs proches, parce qu'elles forment une proportion importante de la main-d'œuvre du secteur. Enfin, elles tiennent à la gratuité des services de santé parce qu'elles ont une capacité de payer inférieure à celle de la population masculine.

Dans son examen des mesures possibles pour assurer le financement du système de santé, le gouvernement ne peut faire l'économie d'une analyse différenciée selon les sexes des diverses formules envisagées, sans quoi il risquerait d'engager la société québécoise dans une réforme inéquitable parce qu'elle aurait pour effet d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le projet de loi n° 34, proposant de resserrer certaines règles encadrant les centres médicaux spécialisés (CMS), a été soumis à la consultation populaire en mars 2009. Il prévoyait notamment la conversion des centres de santé des femmes et des cliniques d'avortement en CMS. Un changement majeur en aurait découlé pour ce qui est de l'accès aux services de santé et les femmes auraient été particulièrement touchées par le déplacement des traitements spécialisés ambulatoires vers des installations à but lucratif. Le projet de loi prévoyait que, sans égard au type d'anesthésie utilisé, les interruptions de grossesse, à moins d'être pratiquées dans un centre hospitalier, devraient l'être dans un CMS. Les avortements ne pourraient donc plus être pratiqués dans les quatre cliniques médicales ni dans les trois centres de santé des femmes qui les faisaient jusque-là, à moins que ces lieux de pratique ne se convertissent en CMS. Or, les exigences étaient si hautes pour se convertir en CMS que plusieurs de ces lieux de pratique auraient été contraints de fermer. Comme l'a fait valoir le Conseil, cela aurait entraîné que l'offre de services d'avortement aurait diminué d'autant¹⁹⁵.

Or, diminuer l'offre de services d'avortement revient à remettre en cause un droit essentiel à l'égalité des femmes et des hommes. Le mouvement des femmes, et avec lui une part importante de l'opinion publique, a donc manifesté une vive inquiétude quant à la perspective de cette diminution de services, et le ministre de la Santé et des Services sociaux a dû retirer les interruptions de grossesse du champ des services visés par les nouvelles normes qu'introduisait le projet de loi. L'approche transversale de l'ADS, si elle avait été appliquée au moment de l'élaboration du projet de loi, aurait quelque peu

¹⁹⁴ Cette question est traitée dans : Conseil du statut de la femme, *Consolider le Régime de rentes du Québec sans nier la réalité des femmes*, op. cit.

¹⁹⁵ Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 34, Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les centres médicaux spécialisés et les laboratoires d'imagerie médicale générale*, (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico et Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2009.

allongé le processus initial, mais, au net, elle aurait permis un gain d'efficacité en évitant de renvoyer le projet sur la table à dessin pour tenir compte d'un critère omis au départ : la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

2.2.2.3 LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Au chapitre des politiques de développement économique, les différents programmes gouvernementaux adoptés pour stimuler l'emploi au Québec entraînent, eux aussi, des répercussions différentes sur la population active selon qu'elle est masculine ou féminine. Cela découle de la répartition sectorielle de cette population, qui est différente selon le sexe, comme il est démontré dans la section 2.1.2.

Lorsque, par exemple, les gouvernements du Québec et du Canada accordent des crédits d'impôt aux entreprises déclarant des investissements en recherche et développement, ils stimulent bien sûr la création d'emplois dans les secteurs visés. Toutefois, ces retombées ne sont pas équivalentes pour la population féminine et pour la population masculine. L'examen des statistiques sur la composition (femmes-hommes) de la main-d'œuvre de ces secteurs ainsi qu'une analyse différenciée selon les sexes de la création d'emplois associée à ces subventions mettraient en évidence le fait que les hommes bénéficieront dans une plus large mesure que les femmes de l'emploi créé grâce à ces crédits d'impôt¹⁹⁶.

Le choix des instruments de la politique économique doit, lui aussi, être soumis à l'ADS. Lorsque le gouvernement a annoncé, en mai 2009, qu'il investirait massivement en construction dans le cadre du Plan québécois des infrastructures, il a omis de considérer que les retombées, quant aux emplois créés, ne seraient pas partagées également entre les femmes et les hommes. Les femmes étant très peu présentes dans l'industrie de la construction, les investissements dans ce secteur pour stimuler l'économie et l'emploi n'auront que peu de retombées sur l'emploi féminin, à moins qu'ils s'accompagnent de mesures destinées à inciter les femmes à faire carrière dans la construction. C'est à une telle conclusion que l'ADS du Plan aurait pu conduire.

2.3 MESURES CORRECTRICES APPLIQUÉES AU QUÉBEC

La ségrégation professionnelle et la discrimination salariale à l'égard des emplois occupés majoritairement par des femmes sont liées de façon intrinsèque par leurs origines communes. Celles-ci résident dans les structures, les règles, les politiques d'emploi des organisations et les conditions de travail, elles-mêmes élaborées en fonction d'une main-d'œuvre répartie traditionnellement entre des emplois féminins et masculins. C'est pourquoi la réduction de ces deux sources d'iniquité doit être menée de façon intégrée. En outre, le poids des responsabilités familiales, plus lourd pour les femmes que pour les hommes, influence leur disponibilité pour l'emploi : cela doit être pris en compte par les politiques.

¹⁹⁶ Par exemple, dans les entreprises faisant partie du répertoire de la R et D que tient l'Institut de la statistique du Québec, la main-d'œuvre se compose de 68,9 % d'hommes et de 31,1 % de femmes.

Le Québec se situe parmi les pays les plus avancés en matière de soutien aux familles. Depuis la fin des années 1990, le gouvernement a adopté des politiques et mis en place des services permettant aux parents de mieux concilier le travail et la famille. Citons à ce titre le Régime québécois d'assurance parentale et le réseau public de services de garde, qui seront examinés en détail dans cette section. Le Québec se montre toutefois un peu timide en ce qui concerne les interventions dans les milieux de travail.

2.3.1 PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Reconnaissant que le phénomène de la ségrégation professionnelle, qui découle d'une division traditionnelle du travail entre les femmes et les hommes, contribue fortement à maintenir les femmes dans une situation inférieure sur le marché du travail, le gouvernement du Québec a développé et mis en œuvre des mesures correctrices visant notamment à rééquilibrer la représentation féminine dans les divers secteurs du marché du travail et aux différents niveaux hiérarchiques des organisations. Il a d'abord amendé, en 1982, la Charte des droits et libertés de la personne dans le but de permettre l'application de mesures de redressement visant à éliminer la discrimination : ces dispositions font l'objet de la Partie III de la Charte. L'ajout de la Partie III à la Charte introduisait la possibilité, pour les entreprises privées, d'instaurer des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) sur une base volontaire. La mise en œuvre de ces programmes a débuté, dans le secteur privé, à l'automne 1987. La Commission des droits de la personne¹⁹⁷ a été chargée de surveiller l'implantation des PAÉ et dotée du pouvoir d'enquêter et d'exiger des rapports.

La Partie III de la Charte précisait également le rôle du gouvernement pour l'implantation des PAÉ dans les ministères et les organismes. « Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe », dit l'article 92 de la Charte. Mais, contrairement aux entreprises privées, le gouvernement s'est soustrait au contrôle de la Commission sur l'application de ces programmes dans ses ministères et organismes. Il s'est engagé plutôt à rendre compte annuellement à l'Assemblée nationale de l'application de tels programmes.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001, est venue étendre à tous les organismes des secteurs public et parapublic, aux municipalités, aux commissions scolaires et aux établissements publics de santé l'exigence consacrée par la Charte d'implanter des programmes d'accès à l'égalité.

Les résultats des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics (autres que les ministères et les organismes de la fonction publique) ont été mesurés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui a publié deux rapports triennaux portant respectivement sur les périodes 2001-2004 et 2004-2007. Dans le premier rapport, la Commission constate que les progrès ont amené les femmes à représenter, au 31 mars 2004, près de la moitié des effectifs dans les cégeps et les sociétés d'État tandis que leur présence demeurerait faible dans ceux des petites municipalités et

¹⁹⁷ Devenue, depuis lors, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec¹⁹⁸. Si la nature des postes occupés par les femmes dans les cégeps et les sociétés d'État avait été détaillée, on aurait pu observer que l'objectif des PAÉ n'était pas pleinement atteint dans ces organismes non plus puisque les femmes se concentrent dans les échelons inférieurs. Enfin, lorsque la Commission ajoute que le chemin le plus important restant à parcourir pour équilibrer la représentation des femmes se situe « dans les emplois de gestion et les emplois non traditionnels, dans l'ensemble des réseaux étudiés¹⁹⁹ », elle reconnaît, somme toute, que l'influence des programmes d'accès à l'égalité est restée limitée.

Le deuxième rapport, établi au 30 septembre 2007, démontre que, dans la région de Montréal, les femmes occupent plus de 45 % des emplois de direction dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés, 28,6 % des mêmes emplois au collégial et 37,5 % dans les universités. Dans les municipalités et dans les sociétés d'État de la région de Montréal, les femmes ne représentent que le quart du personnel de direction et elles en forment une part encore plus faible (16,4 %) dans les sociétés de transport²⁰⁰. La Commission souligne en outre que « [les femmes] sont plus nombreuses à occuper un emploi de cadres de premier niveau, et ce, dans tous les réseaux, excepté les commissions scolaires et les sociétés de transport²⁰¹ ». Il faut reconnaître que la concentration des femmes dans les plus bas niveaux de la gestion illustre la résistance du plafond de verre, en dépit des PAÉ. Ce rapport révèle par ailleurs une situation similaire, dans les autres régions du Québec, à celle qui prévaut dans la région de Montréal, soit une présence relativement forte des femmes dans le secteur de l'éducation et plus faible dans les sociétés de transport, les municipalités et les sociétés d'État.

Concernant l'effectif de la fonction publique du Québec, les statistiques du Secrétariat du Conseil du trésor indiquent que les femmes représentaient, en 2007-2008, 56,3 % de l'effectif régulier. Mais la composition de cet effectif varie largement selon la catégorie d'emploi considérée. Le tableau suivant résume les données de la présence des femmes :

¹⁹⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi – Rapport triennal 2001-2004*, Montréal, la Commission, 2005, p. 91.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 92.

²⁰⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi – Rapport triennal 2004-2007*, Montréal, la Commission, décembre 2009, p. 59.

²⁰¹ *Idem.*

TABEAU 2 — Effectif régulier de la fonction publique : présence des femmes selon la catégorie d'emploi en 2007-2008

Catégorie d'emploi	Nombre de femmes	% de femmes
Haute direction	258	39,7
Cadres	1 354	36,3
Professionnels	8 356	45,7
Enseignants	99	42,3
Techniciens	8 944	58,2
Personnel de bureau	8 859	86,5
Agents de la paix	777	29,1
Ouvriers	49	4,3

Source : Secrétariat du Conseil du trésor, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2007-2008 : analyse comparative des cinq dernières années*, Québec, le Secrétariat, 2009, p. 19.

Devant cet état de fait, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 16. Que le Secrétariat du Conseil du trésor relance la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en exigeant de tous les ministères et organismes qu'ils lui soumettent un plan d'accès à l'égalité.**
- 17. Que le ministère du Travail mette en place des programmes pour aider les entreprises qui emploient 90 % d'hommes ou davantage à adopter des mesures pour intégrer et retenir des femmes parmi leur main-d'œuvre.**

2.3.2 L'OBLIGATION CONTRACTUELLE

Afin d'équilibrer la représentation des femmes et celle des autres groupes victimes de discrimination en emploi, le gouvernement du Québec a créé un programme d'obligation contractuelle à l'endroit des entreprises qui sont en relation d'affaires avec lui. Par une décision du Conseil des ministres, datée du 23 septembre 1987, il annonçait la mise en œuvre de ce programme. Celui-ci s'est appliqué à partir d'avril 1988 aux contrats de service pour toucher aussi, un an plus tard, les entreprises bénéficiant de subventions et s'étendre ensuite aux contrats d'acquisition de biens. Les entreprises de construction ont été exemptées, à ce jour, de cette obligation.

Le programme d'obligation contractuelle fait aujourd'hui partie des règles gouvernementales relatives à l'octroi des contrats et des subventions. Ce programme oblige toute entreprise, toute association et tout organisme québécois à but lucratif qui entretiennent des relations d'affaires avec le gouvernement, ou qui touchent une subvention de celui-ci, à implanter un programme d'accès à l'égalité à l'égard des groupes cibles, s'ils emploient plus de 100 personnes et si le montant du contrat ou de la subvention s'élève à 100 000 \$ ou plus. Les groupes cibles sont aujourd'hui les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées.

Deux bilans des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle ont été produits en 1998. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en a publié un, lequel établissait que seulement 11 % des entreprises de 100 employés ou plus appartenant aux secteurs visés s'étaient engagées à implanter un programme d'accès à l'égalité. Dans ce bilan, la Commission faisait état de hausses mineures de la proportion de femmes dans les postes visés tout en déplorant « des ratés dans l'identification des entreprises devant être soumises à l'obligation contractuelle et dans l'application des sanctions²⁰² ». L'autre bilan, basé sur une enquête auprès des responsables des PAÉ dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle, a révélé que, pour la plupart des répondants (58 %), la représentativité des femmes dans les postes d'encadrement était « plutôt faible ou absente », alors que seulement 1 entreprise sur 4 avait dépassé 50 % de ses objectifs de représentation des femmes dans les professions où elles étaient sous-représentées²⁰³.

Mais qu'en est-il plus de 10 ans plus tard? Une enquête récente, menée auprès d'entreprises privées de la région métropolitaine ayant mis en œuvre un programme d'accès à l'égalité, a révélé des pistes intéressantes pour expliquer la lenteur des progrès. L'enquête fait ressortir que « les gestionnaires restent encore fortement influencés par des stéréotypes et des préjugés, mais qu'ils n'en sont pas conscients » et que « sans une intervention de la direction en faveur des initiatives de diversification de la main-d'œuvre, le *statu quo* risque de se maintenir²⁰⁴ ». Les auteurs concluent que « la mise en place de pratiques susceptibles de favoriser la diversification des effectifs est encore à ses balbutiements²⁰⁵ ».

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi n'ont à l'évidence pas remporté le succès escompté, l'instauration de ces programmes se faisant à la discrétion des employeurs plutôt que de façon systématique. Dans le cas de l'obligation contractuelle, l'absence de contrainte légale et de sanctions a été pointée du doigt, comme facteur expliquant le peu d'amélioration constatée dans la représentation des femmes sur le marché du travail. Le succès de ce programme dépend de la vigilance et de la volonté d'agir des instances en matière de contrats publics, à savoir les ministères et les organismes, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le Secrétariat du Conseil du trésor.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 18. Que le gouvernement du Québec s'assure du respect du programme d'obligation contractuelle par les entreprises en relation d'affaires avec lui, notamment en exigeant que les employeurs soumis à cette obligation déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la**

²⁰² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives, décembre 1998 – Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, (recherche et rédaction : Monik Bastien et autres), Montréal, la Commission, 1998, p. 51.

²⁰³ Marie-Thérèse CHICHA, *Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec*, Montréal, décembre 1998, p. 64-65.

²⁰⁴ Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST, « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable », *Gestion*, vol. 34, n° 3, automne 2009, p. 70-71.

²⁰⁵ *Ibid.*, p. 72.

jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce rapport serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral, pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

19. Que le ministère des Transports de même que les principaux donneurs d'ouvrage au gouvernement du Québec examinent la possibilité d'étendre aux entrepreneurs de construction l'application du programme d'obligation contractuelle.

2.3.3 LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La reconnaissance d'une discrimination salariale systémique à l'endroit des emplois à prédominance féminine et la conviction que, à défaut d'une action correctrice, cette discrimination persisterait indéfiniment ont poussé le gouvernement à adopter, en 1996, la Loi sur l'équité salariale. Cette loi vise à amener les employeurs à mesurer les écarts salariaux discriminatoires frappant les emplois à prédominance féminine et à combler ces écarts suivant un échancier déterminé. Elle s'applique à toute entreprise employant au moins 10 personnes et précise la marche à suivre par les employeurs ayant 50 personnes salariées ou plus.

La Loi sur l'équité salariale a été décrite comme la politique la plus aboutie dans le domaine de l'équité salariale²⁰⁶. Malheureusement, la qualité de la Loi dans sa conception n'est pas garante de résultats. D'ailleurs, le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi, déposé en novembre 2006, a mis en évidence que l'équité salariale était loin d'être réalisée partout puisque moins de la moitié (47 %) des employeurs s'étaient conformés aux obligations que leur dictait la Loi.

Dans le but de poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et d'en assurer le respect, le gouvernement a proposé, en mars 2009, un projet de loi modifiant cette loi. Les nouvelles dispositions législatives, entrées en vigueur le 28 mai 2009, réaffirment l'exigence faite à tous les employeurs visés, en imposant aux retardataires l'obligation de déterminer les rajustements salariaux et de s'y conformer avant le 31 décembre 2010. Elles prévoient en outre qu'une première évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée dans le même délai, dans les entreprises où l'exercice d'équité salariale a déjà été complété.

Au cours de son histoire, le Conseil s'est penché sur l'équité salariale à plusieurs reprises. Il a publié trois mémoires portant sur la Loi sur l'équité salariale et sur son application et a livré, en mars 2009, sa position sur le projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale devant la Commission de l'économie et du travail. Chaque fois, il a défendu l'importance de cette loi pour améliorer les conditions de vie des salariées et

²⁰⁶ Séverine LEMIERRE, « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, 2006, p. 87.

particulièrement les plus vulnérables d'entre elles. On consultera ces avis ainsi que l'allocation de la présidente sur le site Web du Conseil²⁰⁷.

L'annonce, au printemps 2010, soit un an après que le ministre du Travail ait accru les ressources octroyées à la Commission de l'équité salariale, à l'effet que celle-ci serait fusionnée avec un autre organisme gouvernemental, a surpris au plus haut point le Conseil. Pour lui, la Commission joue un rôle essentiel au progrès de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Le Conseil croit que la fusion envisagée risque de nuire aux travailleuses en affaiblissant l'action de la Commission par la dilution de son mandat.

2.3.4 MESURES FAVORISANT LA DIVERSIFICATION DES CHOIX D'ÉTUDES ET DE CARRIÈRE

Briser les ghettos d'emplois féminins passe certainement par des choix de formation plus diversifiés de la part des femmes. À cette fin, le gouvernement du Québec a mis sur pied de nombreuses initiatives visant à susciter chez les filles et chez les femmes le goût pour les sciences et les techniques : tenue des concours *Chapeau les filles!* et *Excelle Science*, financement de l'événement annuel *Les filles et les sciences : un duo électrisant* et soutien financier des initiatives des institutions scolaires.

Ces concours, créés en 1996, ont avant tout une portée symbolique puisqu'ils mobilisent moins de 1 000 étudiantes (de 800 à 900 participantes par année) et que moins de 100 lauréates sont sélectionnées chaque année. Mais le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport leur reconnaît un effet significatif, ayant noté en 2006 que « depuis le début du concours, le nombre de femmes qui obtiennent un diplôme dans une formation menant à l'exercice d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculins a plus que doublé²⁰⁸ ».

L'objectif de diversifier les choix scolaires revêt une importance cruciale aux yeux du Conseil puisque c'est en choisissant leur domaine d'études que les jeunes filles peuvent se donner accès à une autonomie financière future ou, au contraire, s'en priver. C'est pourquoi il faut non seulement poursuivre la tenue des concours cités plus haut, mais

²⁰⁷ Notes pour une allocution de la présidente du Conseil, M^{me} Christiane Pelchat, à l'occasion de la Commission parlementaire sur le projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, Québec, Conseil du statut de la femme, mars 2009; Conseil du statut de la femme, *Poursuivre la démarche de l'équité salariale : mémoire sur le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale*, (recherche et rédaction : Nathalie Roy), Québec, le Conseil, janvier 2008; Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale*, (recherche et rédaction : Maude Rochette), Québec, le Conseil, août 1996; Conseil du statut de la femme, *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, (recherche et rédaction : Maude Rochette, coll. : Guylaine Bérubé), Québec, le Conseil, février 1996.

²⁰⁸ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Le dixième anniversaire de Chapeau les filles! souligné par un hommage aux milliers de participantes et de lauréates*, communiqué de presse, le 8 mai 2006.

aussi développer de nouvelles actions pour aller plus loin. Le **Conseil du statut de la femme réitère donc une recommandation formulée en 2002²⁰⁹ et demande :**

- 20. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport poursuive ses mesures de sensibilisation contre les stéréotypes qui poussent les jeunes filles à s'exclure elles-mêmes d'emplois offrant de bonnes perspectives d'avenir. Que soient aussi prévues de nouvelles mesures visant leur intégration dans les milieux traditionnellement masculins.**

Les concours exemplaires que sont *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* contribueront certes à changer les mentalités des étudiantes et des étudiants. Toutefois, pour garantir une meilleure cohérence des actions, il y a lieu de s'assurer que l'information scolaire et professionnelle offerte aux jeunes dans les écoles présente effectivement une diversité de choix, tant pour les filles que pour les garçons. Le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 21. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'assure que la formation initiale et continue des professeures et des professeurs ainsi que des conseillères et des conseillers d'orientation suscite une réflexion et une remise en question des professions et des rôles attribués traditionnellement aux femmes et aux hommes afin de fournir aux élèves une information scolaire et professionnelle non stéréotypée.**

En outre, tant que subsisteront les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre féminine dans les milieux de travail, les femmes auront du mal à se faire une place dans les emplois traditionnellement masculins les mieux rémunérés. Conscientes du manque d'ouverture caractérisant ces milieux de travail, peu d'étudiantes envisageront sérieusement de faire carrière dans ces milieux. Les initiatives pour intéresser les étudiantes aux emplois traditionnellement masculins devraient être doublées d'une campagne de sensibilisation dans les entreprises visant à enrayer les préjugés des employeurs et des travailleurs à l'égard du travail des femmes.

Afin de ne pas laisser de côté l'important réservoir de travailleuses que forment les jeunes femmes intéressées par une carrière scientifique ou technique, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 22. Que le ministre du Travail mène une campagne d'information auprès des entreprises pour démontrer la capacité égale des femmes et des hommes à mener des carrières en sciences ou en technologie. La campagne devrait convaincre les employeurs de la nécessité de mettre fin aux manifestations de sexisme en milieu de travail pour intégrer adéquatement les nouvelles travailleuses.**

²⁰⁹ Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et sur le projet de loi n° 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, (recherche et rédaction : Nathalie Roy, coll. : Nicole Legendre et Claire Minguy), Québec, le Conseil, 2002.

- 23. Que le ministre du Travail exige des entreprises qu'elles développent des outils pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine dans les milieux traditionnellement masculins.**
- 24. Que le Bureau de normalisation du Québec élabore une nouvelle norme pour faire reconnaître les entreprises de secteurs d'emploi traditionnellement masculins qui se sont dotées d'une politique d'intégration et de maintien de la main-d'œuvre féminine.**

2.3.5 MESURES DE CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

L'Organisation de coopération et de développement économiques établit un lien entre l'offre de services de garde à prix abordable et la hausse des taux d'emploi féminins. La disponibilité et le coût des services de garde deviennent des facteurs importants dans la décision des parents de retourner ou non sur le marché du travail après l'arrivée d'un enfant.

2.3.5.1 LES SERVICES DE GARDE

Les services de garde éducatifs à l'enfance constituent une composante centrale de la politique familiale du Québec. Le programme de places à contribution réduite, mis en place en 1997, encadre l'offre de services de garde régis. Il vise à assurer la santé, la sécurité, le développement, le bien-être et l'égalité des chances des enfants qui reçoivent ces services. Ceux-ci sont dispensés par des centres de la petite enfance (CPE), des installations en milieu familial et des garderies. Un CPE est une personne morale ou une coopérative qui est autorisée à offrir des services éducatifs en installation à au moins sept enfants d'âge préscolaire et à coordonner l'offre de tels services en milieu familial à des enfants du même âge. Une garderie est habituellement un établissement à but lucratif (certaines peuvent être à but non lucratif) qui est autorisé à offrir des services de garde éducatifs en installation à au moins sept enfants. La plupart des garderies sont conventionnées, mais quelques-unes ne le sont pas : elles ne reçoivent pas d'aide financière directe de l'État et n'offrent pas de places à contribution réduite.

Les parents au travail ou aux études qui ne bénéficient pas d'une place à contribution réduite peuvent se prévaloir d'un crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants, en présentant les reçus des frais de garde qu'ils ont payés.

En 2009, le Québec comptait 416 043 enfants²¹⁰ de moins de 5 ans. Par ailleurs, 210 019 places étaient offertes aux enfants de cet âge dans les services de garde régis au 31 mars 2010, c'est-à-dire dans des services de garde disposant d'un permis ou d'une reconnaissance gouvernementale. Ces services peuvent être dispensés en milieu familial supervisé par un centre de la petite enfance, dans une installation associée à un CPE ou dans une garderie. La grande majorité des places dans ces modes régis (210 019 ou 94,9 %) étaient à contribution réduite (places à 7 \$), mais une petite part d'entre elles

²¹⁰ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population du Québec par âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2009* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_poplt/index.htm].

(11 173 ou 5,1 %) étaient offertes par des garderies non conventionnées, c'est-à-dire non financées directement par l'État²¹¹.

Le profil des services de garde se transforme rapidement avec l'accroissement du nombre de places depuis 1998. Celui-ci s'est accéléré ces dernières années, lorsque le gouvernement s'est engagé à offrir 18 000 nouvelles places en services de garde avant la fin de 2010. Il y avait, en effet, 82 032 places en 1998 et 200 105 en 2006. On est ainsi passé d'un ratio de 19,2 places pour 100 enfants de 0 à 4 ans en 1998 à un ratio de 53,3 places pour 100 enfants en 2006. Il s'agit surtout de places à contribution réduite (98 %). On compte en effet 196 618 places de ce type, dont 74 573 (37,9 %) dans les centres de la petite enfance, 89 011 (45,3 %) dans les CPE en milieu familial et 33 034 (16,8 %) en garderie subventionnée. Il y a enfin 3 487 places en garderie non subventionnée²¹², surtout localisées dans la région de Montréal et ses environs²¹³. Le nombre de places en garderie non conventionnée s'est multiplié par 7 de 2003 à 2010. En mars 2003, il représentait à peine 1 % du total des places.

Le Conseil du statut de la femme voit dans le crédit d'impôt pour frais de garde une mesure d'appoint, capable de permettre aux familles d'attendre d'avoir accès à des places à contribution réduite, plutôt qu'une réelle composante des services de garde publics. C'est pourquoi l'annonce, faite lors du dépôt du Budget 2010-2011, selon laquelle cette mesure allait être améliorée²¹⁴ constitue une source d'inquiétude pour le Conseil, en laissant entrevoir un recours accru à ce crédit d'impôt. Une telle mesure, encourageant le développement de services non conventionnés, nous semble contraire à l'esprit de la politique familiale. Rappelons qu'en mettant sur pied le programme des places à contribution réduite, le gouvernement misait sur l'offre de services de garde de qualité, à portée éducative, sur lesquels il garderait un contrôle. Il visait de façon particulière à créer un milieu stimulant pour les jeunes enfants, un milieu propice à leur socialisation, à la préparation aux apprentissages scolaires de même qu'aux dépistages précoces de problèmes éventuels.

Or, le recours accru au crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants aura vraisemblablement pour effet de favoriser l'implantation de services de garde disparates, dont la qualité échappe à tout contrôle. Pour le Conseil, ce n'est pas en finançant de tels services que l'État s'acquittera de l'engagement qu'il a pris de développer des services de garde éducatifs et de qualité, capables de répondre aux besoins des familles.

²¹¹ Ministère de la Famille et des Aînés, *Portrait des services de garde* [<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/portrait/places/Pages/index.aspx>].

²¹² Pour les frais de garde en garderie non subventionnée (à tarif habituel), les parents bénéficient d'un crédit d'impôt remboursable.

²¹³ Conseil du statut de la femme, *L'égalité entre les femmes et les hommes : où en sommes-nous au Québec?*, version électronique préliminaire, Québec, le Conseil, 2009, p. 21.

²¹⁴ Ministère des Finances, *Budget 2010-2011 – Renseignements additionnels sur les mesures du budget*, Québec, le Ministère, mars 2010, p. A-29 [<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2010-2011/fr/documents/RenseignementsAdd.pdf>].

C'est pourquoi, dans le but de soutenir le développement des services de garde éducatifs en fonction des besoins des parents et des enfants et d'en assurer la qualité, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 25. Que tout le réseau de services de garde éducatifs au Québec soit à but non lucratif et contrôlé par les parents et la communauté.**
- 26. Que le gouvernement privilégie la création de places en services de garde plutôt que l'octroi de crédits d'impôt pour frais de garde.**
- 27. Que les centres de la petite enfance continuent à jouer un rôle majeur dans les services de garde éducatifs au Québec.**
- 28. Que le développement des services de garde éducatifs se fasse en tenant compte des besoins des familles et de la capacité du milieu de mettre en place les services de garde requis.**

La flexibilité de l'offre de services de garde est au nombre des priorités du ministère de la Famille et des Aînés. Le **Conseil du statut de la femme recommande en ce sens :**

- 29. Que le ministère de la Famille et des Aînés concrétise cette priorité au cours des années 2010-2013, en axant la création des places en services de garde sur l'offre accrue de services suivant un horaire atypique.**

2.3.5.2 LES CONGÉS PARENTAUX

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs admissibles – salariés et autonomes – qui prennent un congé suivant l'arrivée d'un enfant. Le Régime prévoit quatre types de prestations associées aux congés que choisiront les parents : prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption. Les prestations de maternité sont réservées à la mère et ne peuvent être réparties entre les deux parents. Celles de paternité sont destinées exclusivement au père de l'enfant qui vient de naître et ne peuvent être partagées entre les deux parents. Les prestations parentales peuvent être partagées entre les parents selon leur gré. Enfin, les prestations d'adoption peuvent profiter à l'un ou à l'autre des parents ou être partagées entre eux, selon l'entente établie. Par ailleurs, les semaines de congé peuvent être prises simultanément ou successivement par les deux parents. Dans le cas d'une adoption, la mère et le père n'ont pas droit au congé de maternité ou de paternité, lesquels ne s'appliquent que pour la naissance d'un enfant. Le RQAP a été bien accueilli puisqu'en 2006, 27,5 % des Québécoises et 19,9 % des Québécois s'en sont prévalus²¹⁵.

Le RQAP a eu un effet positif sur l'utilisation par les pères des congés parentaux. En 2006, 56 % des pères admissibles au programme ont présenté une demande de prestations, ce qui représente une hausse notoire par rapport au taux observé en 2005

²¹⁵ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, op. cit., p. 52.

(32 %). Pendant ce temps, le taux de participation des pères dans les autres provinces canadiennes restait stable, s'établissant à environ 10 % de 2004 à 2006²¹⁶.

En plus des prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, la Loi sur les normes du travail²¹⁷ permet aux personnes salariées de s'absenter de leur travail pour faire face aux divers événements familiaux (grossesse, naissance, adoption, décès) ou à la maladie d'un membre de la famille. Les employeurs ne rémunèrent pas les jours de congé suivant la Loi.

Le gouvernement islandais offre, depuis janvier 2001, un congé parental de 9 mois équivalant à 80 % des revenus aux parents admissibles qui travaillent et, pour ceux qui ne travaillent pas, des prestations variant de 18 % à 40 % des revenus moyens. Chaque parent a droit à un congé non transférable de 3 mois et à un congé partagé de 3 mois avant que l'enfant ait atteint l'âge de 18 mois. En 2003, les pères qui travaillaient prenaient environ 30 % du total des jours de congé disponibles, soit en moyenne 83 jours de congé parental, ce qui représente une augmentation dans l'utilisation relative faite par les hommes des congés parentaux par rapport aux femmes²¹⁸. En 2006, le taux de participation des pères était évalué à 84 %²¹⁹.

En Suède, pour encourager les hommes à prendre davantage de congés pour s'occuper de leurs enfants, le congé parental mis en place prévoit des périodes de congé exclusives pour les pères et non transférables. Le système suédois offre un congé parental de 68 semaines équivalant à 80 % des revenus, comprenant 8 semaines réservées à la mère, 8 semaines réservées au père et 52 semaines pouvant être partagées entre les parents. Le taux de participation des pères était de 90 % en 2006²²⁰.

Outre les mesures de soutien mises en place par l'État québécois, certaines pratiques liées à l'organisation du travail contribuent également à faciliter la conciliation des obligations professionnelles et familiales, notamment le travail à temps partiel, les horaires variables et le télétravail²²¹.

Les horaires variables offrent plus de possibilités aux travailleurs pour harmoniser leur vie privée et leur travail. Ils permettent aux employés de s'ajuster aux horaires de la garderie ainsi qu'à ceux des différents moyens de transport, d'assister à des activités à l'école ou de se rendre à des rendez-vous chez le médecin. Selon les données de

²¹⁶ Katherine MARSHALL, « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *Perspective*, Statistique Canada, 75-001-X au catalogue, juin 2008, p. 5-16.

²¹⁷ Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1. Sanctionnée le 22 juin 1979 et entrée en vigueur le 16 avril 1980.

²¹⁸ Organisation de coopération et de développement économiques, *Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille*, Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède, vol. 4, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2005, p. 236.

²¹⁹ Katherine MARSHALL, « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *op. cit.*, p. 9.

²²⁰ *Idem*.

²²¹ L'horaire variable désigne « un arrangement selon lequel les employés peuvent décider de leurs heures de début et de fin de travail, à condition que toutes les heures de travail soient accomplies ». Le télétravail consiste en un « arrangement selon lequel les employés peuvent accomplir au moins une partie de leurs heures régulières à la maison, contre rémunération ». (Statistique Canada)

l'Enquête sociale générale de 2006 de Statistique Canada, il appert toutefois que moins de mères (32 %) que de pères (38 %) d'enfants de moins de 12 ans ont un horaire flexible au Québec.

« Le fait que, d'une part, les femmes se retrouvent un peu plus souvent que les hommes dans de petits établissements et, d'autre part, qu'elles sont très présentes dans certaines professions (infirmières, enseignantes, etc.) qui laissent moins de latitude quant aux horaires de travail pourrait expliquer cette situation²²². » Une étude canadienne confirme cette analyse : « Les femmes exercent des tâches qui se prêtent moins bien aux horaires variables ou au télétravail. La nature du travail des femmes peut donc être un obstacle à la flexibilité [...] (de sorte que) les personnes qui auraient le plus besoin de flexibilité sont peut-être celles qui en ont le moins²²³. »

Mais, au-delà de toutes les mesures visant à faciliter la conciliation des obligations professionnelles et familiales, si la responsabilité des enfants et de la famille continue à reposer principalement sur les épaules des femmes, celles-ci ne pourront atteindre un statut équivalant à celui des hommes sur le marché du travail. C'est pourquoi le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 30. Que le ministère de la Famille et des Aînés inclue dans les documents destinés aux parents de l'information sur les avantages d'un partage égal des rôles parentaux entre la mère et le père. Qu'il informe les parents des effets des stéréotypes sur le développement des enfants et sur les pratiques qui peuvent renforcer ou combattre ces stéréotypes.**
- 31. Que le législateur modifie la Loi sur les normes du travail afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les employés à temps plein, de façon à favoriser un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré des femmes et des hommes.**
- 32. Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale instaure des congés réservés aux nouveaux pères s'inspirant des généreux congés de paternité appliqués dans les pays du nord de l'Europe.**

Au Québec, depuis la création du Régime québécois d'assurance parentale, le gouvernement a toujours refusé de subvenir (sinon comme employeur) au coût du régime, laissant les employeurs, les travailleuses et les travailleurs, y compris les autonomes, assumer la cotisation. Or, d'année en année, le Régime est victime de son succès et coûte de plus en plus cher. Les hausses de cotisation sont de plus en plus difficiles à faire accepter, surtout du côté patronal. Le Conseil croit que la politique familiale québécoise devrait inclure une contribution financière de l'État aux congés parentaux. En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

²²² Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, op. cit., p. 53.

²²³ Derick COMFORT, Karen JOHNSON et David WALLACE, *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 2003.

- 33. Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale finance, aux côtés des employeurs et des personnes en emploi, les coûts supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale pour éviter que celui-ci soit révisé à la baisse (durée des prestations, remplacement de revenu).**

2.3.5.3 DES HORAIRES DE TRAVAIL ADAPTÉS À LA FAMILLE

Par ailleurs, si la diminution des heures de travail peut représenter une solution pour équilibrer le temps consacré au travail et à la famille, les revenus du père étant généralement plus élevés que ceux de la mère, il est plus probable que ce sont les mères et non les pères qui prendront un congé ou travailleront à temps partiel après la naissance de l'enfant, et qui en subiront les conséquences (cotisations moindres au régime de retraite, retard sur l'ancienneté, progression de rémunération plus lente, etc.). Les données tirées de l'Enquête sociale générale de 2006 confirment d'ailleurs qu'« au Québec, la très grande majorité des hommes (plus de 90 %) retournent travailler à temps plein à la suite de la naissance ou de l'adoption de leur enfant [...] (comparativement à) seulement 66 % des mères québécoises²²⁴ ».

C'est pourquoi il serait moins pénalisant de prévoir des formules qui permettent aux nouveaux parents de réduire temporairement leur temps de travail. Ainsi, pour favoriser le retour au travail après le congé parental, la personne pourrait travailler moins d'heures pendant quelques mois, tout en ayant la possibilité de répartir la diminution de salaire sur une plus longue période et de continuer à contribuer pleinement à son régime de retraite.

2.3.6 CONSOLIDER LES RENTES DE RETRAITE

Afin d'éviter de pénaliser, au moment de la retraite, les femmes qui ont interrompu leur carrière ou réduit leur temps de travail pour s'acquitter de responsabilités familiales, il est essentiel de tenir compte, dans les paramètres du Régime de rentes, des caractéristiques de la participation des femmes au marché du travail (interruptions de carrière pour la naissance ou l'adoption des enfants, congés plus fréquents, carrière écourtée, etc.). Dans son mémoire d'août 2009, le Conseil a développé cette idée et formulé 14 recommandations visant à assurer une meilleure sécurité financière aux femmes ayant atteint l'âge de la retraite ou étant devenues veuves²²⁵.

2.3.7 S'ATTAQUER À LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DONT LES IMMIGRÉES FONT L'OBJET

Les inégalités socioéconomiques vécues par les femmes québécoises sont également ressenties par les femmes immigrées. À la discrimination de genre s'ajoutent pour elles deux motifs de discrimination systémique : l'origine étrangère et l'appartenance à une minorité visible. Elles font l'objet de discrimination à deux moments de leur expérience

²²⁴ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, op. cit., p. 52.

²²⁵ Conseil du statut de la femme, *Consolider le Régime de rentes du Québec sans nier la réalité des femmes*, op. cit.

d'immigration : au moment de leur sélection par les services d'immigration et durant leur parcours d'intégration à la société québécoise.

Au Québec, la sélection des immigrants privilégie les familles nombreuses et les personnes exerçant des métiers traditionnellement masculins, deux modes opératoires contraires à l'intégration professionnelle des immigrées. Le désavantage pour les immigrées vient aussi du fait que l'intégration socioprofessionnelle de l'homme a généralement préséance sur celle de la femme. Le **Conseil du statut de la femme recommande donc :**

- 34. Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles tienne compte de la formation et de l'expérience de travail des candidates à l'immigration lorsqu'il examine leur dossier afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrées, au même titre que celle des immigrés.**

Une fois établies au Québec, plusieurs immigrées se trouvent dans des situations rendant difficile leur intégration socioprofessionnelle. Les obligations familiales et la garde des enfants, la non-reconnaissance de leur diplôme, les préjugés à leur égard, le confinement dans des ghettos d'emplois sous-qualifiés et la prise en compte insuffisante de leurs besoins spécifiques sont autant de situations contraires à leur intégration à la société québécoise. Le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 35. Que le système de reconnaissance des diplômes étrangers soit assoupli.**

- 36. Que les cours de francisation des immigrées soient bonifiés et mis en priorité.**

2.3.8 EN MATIÈRE DE POLITIQUE MACROÉCONOMIQUE

Dans la section 2.2, nous avons vu que la fiscalité, les transferts et les services publics présentent des enjeux spécifiques pour la population féminine, enjeux auxquels il est nécessaire de porter attention au moment de revoir nos politiques. Pour s'assurer du caractère équitable et efficace de ses choix, le gouvernement québécois se doit d'interpréter ces principes à la lumière de la situation sociale et économique des femmes, notamment de leur position relative dans l'échelle des revenus, de leur implication traditionnellement plus importante dans le soin des enfants et des membres dépendants de la famille élargie et du rôle majeur que l'État a joué et joue encore relativement à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Dans ce but et suivant une position de l'ONU, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

37. Que le ministre des Finances, lorsqu'il examine ses politiques en matière de fiscalité et de transferts, ainsi que les différents ministères responsables de l'offre de services publics s'appuient sur des données sexuées et sur une analyse différenciée selon les sexes, et ce, à chacune des principales étapes de l'élaboration de leurs politiques (détermination des objectifs, collecte des données, développement de la problématique, choix des moyens de même qu'évaluation des résultats attendus et des effets indirects prévisibles).

2.3.8.1 L'ORIENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME FISCAL

Nous avons fait valoir, dans la section 2.2.2.1, la nécessité de mettre à contribution le système fiscal et budgétaire pour réduire les écarts entre la situation économique des femmes et celle des hommes. Ajouter la dimension de l'équité entre les sexes aux objectifs généraux du régime fiscal ne signifie pas perdre de vue les principes d'efficacité et d'équité. C'est pourquoi le **Conseil du statut de la femme recommande** :

38. Que le gouvernement québécois se base sur une fiscalité équilibrée où les entreprises autant que les particuliers sont appelés à faire leur juste part.
39. Que le gouvernement québécois impose le même fardeau fiscal aux contribuables qui disposent de la même faculté contributive et qu'il s'appuie sur une fiscalité globalement progressive selon le revenu.

2.3.8.2 DES BUDGETS SEXOSPÉCIFIQUES

Le Plan d'action 2007-2010 découlant de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* consacre l'intention d'étendre l'approche ADS à l'ensemble du gouvernement. Pour donner suite à cet engagement, le Secrétariat à la condition féminine, avec le concours de plusieurs partenaires, a préparé, en 2007, un excellent guide synthèse intitulé *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*²²⁶. La même année, il a rendu public un plan destiné à favoriser l'intégration de cette pratique sous le titre *Implantation de l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*²²⁷. Ce plan indique le calendrier des séances de sensibilisation et de formation en matière d'ADS qui ont été offertes à compter de l'automne 2007 au gouvernement (ministres, sous-ministres, présidentes et présidents d'organismes, personnes en autorité dans les ministères et les organismes, personnel professionnel, etc.), mais aussi aux organisations syndicales, aux grandes associations et aux diverses instances régionales et municipales.

²²⁶ Secrétariat de la condition féminine, *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales : un atout dans la prise de décisions – Guide synthèse*, op. cit.

²²⁷ Secrétariat de la condition féminine, *Implantation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales – Plan d'action 2007-2010*, Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007.

Le Conseil se serait attendu, en conséquence, à ce que le document soumis par le ministère des Finances à l'automne 2009 dans le cadre des consultations prébudgétaires, *Des finances publiques saines pour protéger nos valeurs*, fasse état des enjeux propres à la population féminine. Dans l'esprit de l'ADS, il aurait également été indiqué que des femmes fassent partie du comité, entièrement masculin, qui a été formé pour assister le ministre des Finances dans sa réflexion.

Les outils méthodologiques étant accessibles à tous les ministères et organismes, il serait normal que l'analyse différenciée selon les sexes soit incluse dans le processus qui guidera le ministère des Finances dans ses choix fiscaux et budgétaires.

Compte tenu de ce qui précède et dans le contexte du retour à l'équilibre budgétaire décrété par le ministre des Finances lors de son Discours sur le budget 2010-2011, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 40. Que le gouvernement du Québec intègre l'analyse différenciée selon les sexes aux différentes étapes de mise en œuvre des grandes orientations économiques formulées en vue d'assurer le développement économique du Québec.**

2.3.8.3 L'UNITÉ D'IMPOSITION ET DE TRANSFERT

Le système fiscal québécois est basé d'abord sur l'individu, mais non de façon absolue puisqu'il permet au particulier dont le conjoint est sans revenu de le considérer à sa charge. En 1993, au Québec, 505 000 hommes et 63 000 femmes se sont ainsi prévalus d'un crédit d'impôt au nom de leur conjoint. Traditionnellement, cette disposition est perçue comme faisant entrave à la participation des femmes au marché du travail.

Aujourd'hui, l'intégration croissante de la fiscalité et des transferts et le recours accru aux mesures sélectives selon le revenu familial pour tenir compte notamment de la présence d'enfants accentuent le glissement d'une fiscalité individuelle vers une fiscalité familiale. Dans un couple, c'est la femme qui est habituellement sensible au taux marginal de taxation s'appliquant à la famille et qui est susceptible de réduire son activité hors foyer lorsque la famille en tire peu de gains financiers. Or, dans la mesure où il contribue à accentuer la dépendance économique des femmes, un tel système apparaît non seulement inéquitable selon le sexe, mais aussi socialement inefficace dans le contexte démographique et économique actuel. On doit être capable de soutenir les familles avec enfants sans nuire à l'autonomie économique des femmes.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 41. Que soit réaffirmé le choix de l'individu comme unité d'imposition dans le système fiscal québécois.**

- 42. Que le ministère des Finances adapte le système fiscal et de transferts afin de soutenir les femmes dans leur démarche vers l'autonomie économique et qu'une attention particulière soit apportée à l'équilibre à réaliser entre les dispositions basées sur l'individu et celles basées sur la famille de sorte que les femmes ne perdent pas leur incitation à la formation et à l'emploi.**

2.3.8.4 DES POLITIQUES À REVOIR EN FONCTION DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

Comme il est démontré à la section 2.2, les politiques macroéconomiques peuvent, si l'on n'y prend garde, creuser les inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Pour éviter un tel résultat, il est essentiel d'analyser les projets de politique au moyen de la grille de l'analyse différenciée selon les sexes. Le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 43. Que le ministère des Finances, le Conseil du trésor et les autres ministères et organismes gouvernementaux s'assurent que les mesures et les dispositions prévues dans leur champ de responsabilités respectif n'auront pas pour effet d'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes ni de nuire à l'atteinte d'une égalité effective pour les femmes.**

2.4 UNE DÉMARCHE PLUS GRADUELLE VERS L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

Par ailleurs, comme on l'a vu, l'effort qu'il faudra consentir selon le ministre des Finances pour faire disparaître le déficit budgétaire dès 2013-2014 est majeur. Selon des spécialistes, un arrêt trop brusque des mesures de stimulation économique et un Plan de retour à l'équilibre budgétaire trop rapide et draconien peuvent compromettre la reprise économique et la croissance des recettes fiscales sur lesquelles les gouvernements comptent pour les années futures. Les dirigeants québécois doivent donc faire preuve de prudence, car le moment le plus indiqué pour effacer complètement le déficit n'est pas nécessairement le plus rapproché.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

- 44. Que le gouvernement du Québec envisage d'étaler sur une période plus longue son Plan de retour à l'équilibre budgétaire afin de ne pas compromettre la reprise économique et la croissance des recettes fiscales attendues dans les prochaines années et d'être en mesure d'assurer la continuité des services publics.**

Le prochain plan d'action de la politique d'égalité entre les sexes entrera en vigueur en 2011, au moment où le gouvernement du Québec prévoit appliquer son Plan de retour à l'équilibre budgétaire, une nouvelle politique de financement des services publics ainsi qu'un plan de compression des dépenses et de révision des programmes gouvernementaux. Le gouvernement, comme ses ministères et ses organismes, devra effectivement faire des choix qui imposeront des sacrifices à la population.

Pour le Conseil, les moyens et l'échéancier qui seront choisis pour assainir les finances publiques risquent de faire porter à la population féminine un fardeau de redressement très lourd et même disproportionné si l'on ne prend pas bien en considération la situation et les besoins particuliers des femmes. C'est le cas en raison des emplois qu'elles occupent, des responsabilités qu'elles assument dans la famille et de leurs revenus généralement inférieurs à ceux des hommes. Il y a risque, selon le Conseil, non seulement de freiner la marche des femmes vers l'autonomie économique et une égalité effective avec les hommes, mais de priver le Québec de certains de ses meilleurs atouts pour relever les défis de l'avenir.

Dans ce chapitre, le Conseil a braqué les projecteurs sur la situation d'inégalité économique entre les femmes et les hommes et a signalé la nécessité de contrer l'inégalité persistante par des politiques publiques bien conçues. Il a énoncé les besoins des femmes en matière de politiques sociales et quant aux choix fiscaux et budgétaires. Il a également attiré l'attention sur le rôle essentiel que l'État a joué dans les avancées qu'elles ont réalisées.

Le Conseil propose que l'objectif d'équité entre les sexes devienne un critère, considéré avec les objectifs généraux du régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État. Il insiste également pour que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée aux différentes étapes menant à la mise en œuvre du Plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement de Québec et à la définition des grandes orientations économiques pour l'avenir. Afin de contrer les inégalités qui persistent entre les sexes sur le marché du travail, le Conseil propose en outre de resserrer l'application des politiques visant l'accès à l'égalité et l'équité salariale. De plus, pour favoriser l'intégration des travailleuses dans les carrières non traditionnelles, il recommande de mieux former les spécialistes en orientation afin qu'ils ne perpétuent pas les stéréotypes dans les choix scolaires des élèves. Il recommande en outre de sensibiliser les employeurs pour qu'ils mettent fin aux manifestations de sexisme dans les milieux de travail. Enfin, dans l'optique d'équilibrer le partage des responsabilités familiales au sein des couples, des mesures sont proposées aux ministres de la Condition féminine, du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

CHAPITRE III

L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DES SOINS DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

La quatrième orientation de la Politique gouvernementale pour l'égalité a pour thème « Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes ». Les mesures inscrites dans le premier plan d'action visaient à améliorer la qualité et la pertinence des services de santé dispensés aux femmes tout au cours de leur vie de même qu'en matière de sécurité au travail. Dans ce chapitre, le Conseil attire l'attention sur l'organisation et le financement des soins de santé.

Il faut manier avec prudence les conditions d'accès aux soins de santé et aux services sociaux. Ces conditions influent sur la distribution de la richesse et sont déterminantes pour l'égalité des chances. Les enjeux en cause sont majeurs. En effet, si les tensions sur notre système de santé ne datent pas d'aujourd'hui, les pressions qui s'exercent en faveur d'un accroissement de la place du privé dans la production et le financement des services, le plan de restriction des dépenses publiques et la proposition de formules de financement s'inspirant du principe de l'utilisateur-payeur en santé soulèvent des inquiétudes sérieuses quant à la sauvegarde des valeurs sur lesquelles notre système public de santé est fondé. Les femmes sont concernées de façon particulière en raison des liens étroits qu'elles entretiennent à divers titres avec le système de santé et parce qu'elles ont généralement une capacité de payer inférieure à celle des hommes.

Les dépenses publiques en santé et services sociaux répondent à des besoins parmi les plus fondamentaux d'une société. Du point de vue de la personne, la santé est généralement associée à un état de bien-être, elle facilite l'exercice des droits et favorise la mise en valeur de toutes les capacités. À l'échelle sociétale, une population en santé constitue un atout essentiel pour une collectivité qui aspire à réaliser son plein potentiel de développement économique et social.

Notre régime public de santé représente, à ce double titre, un acquis social extraordinaire. Il est financé de façon solidaire à partir des impôts généraux, qui sont progressifs, et les soins sont dispensés selon des modalités uniformes en fonction des besoins, et non de la capacité de payer des personnes. Il permet ainsi un transfert de ressources, des bien-portants vers les malades et des plus riches vers les moins nantis. Même si nous reconnaissons l'importance d'agir sur les déterminants sociaux de la santé dans une approche globale de la santé des femmes, le régime public demeure sans conteste un instrument efficace de redistribution de la richesse, apte à favoriser l'égalité des chances et le développement.

Les femmes apprécient le caractère public, universel et accessible de notre système de santé, et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, elles forment 80 % de la main-d'œuvre rémunérée et des bénévoles qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux. Elles sont attachées à leur travail qu'elles perçoivent, non seulement comme un

gagne-pain, mais souvent comme une mission sociale qu'elles souhaitent accomplir dans les meilleures conditions possible.

Les femmes sont, ensuite, des alliées du système de santé en raison des responsabilités qu'elles assument au quotidien dans la famille : soins au nouveau-né, prévention et acquisition des bonnes habitudes de vie, recouvrement de la santé, etc. Elles forment, de plus, la majorité des personnes qui portent assistance à leurs proches lorsque ceux-ci sont malades ou en perte d'autonomie et plusieurs d'entre elles sont obligées de sacrifier leur propre activité rémunérée quand les services offerts par la collectivité sont insuffisants ou réduits.

Les femmes sont également des usagères du système de santé et elles ont des besoins qui leur sont propres. En effet, dès l'adolescence et tout au cours de leur vie par la suite, elles sont amenées à consulter pour tout ce qui touche la santé reproductive : arrivée de la puberté, contraception, grossesse, accouchement, ménopause et postménopause. Les femmes requièrent également des services durant la dernière partie de leur vie et elles peuvent être particulièrement fragiles lorsqu'elles atteignent un grand âge, un phénomène de plus en plus fréquent compte tenu de la longévité féminine et de l'accroissement général de l'espérance de vie. Les statistiques indiquent que les dépenses totales de santé effectuées par le gouvernement québécois en 2007 s'élèvent, en moyenne, à 3 141,80 \$ par femme et à 2 532,65 \$ par homme²²⁸. On constate que c'est de 15 à 49 ans et de 80 à 89 ans que les dépenses par personne, pour les femmes, surpassent les dépenses effectuées pour les hommes.

Cependant, l'attitude des femmes quant à la santé les pousse en général à recourir aux ressources du système de façon préventive. À terme, cette tendance est efficace, du point de vue des soins ou des coûts de services : il faut l'encourager et non l'inverse, si l'on veut optimiser les budgets de la santé. De plus, si l'on exclut les consultations liées aux spécificités biologiques des femmes, les dépenses en santé consacrées aux soins des femmes sont moindres que le coût des visites à l'urgence et des séjours hospitaliers, pour la population masculine.

Enfin, la population féminine dispose, en moyenne, de ressources financières inférieures à celles de la population masculine, et cela, dans toutes les tranches d'âge. De plus, le risque de pauvreté dans la population féminine est plus élevé lorsqu'elles sont seules, sans emploi, travailleuses à faible revenu, responsables de famille monoparentale, immigrantes ou âgées. On comprend alors sans peine que les femmes éprouveraient généralement plus de difficultés que les hommes à satisfaire leurs besoins personnels en soins de santé et à assurer la prise en charge de leurs proches, si la capacité de payer devait entrer en ligne de compte pour l'accès aux soins. Pour toutes ces raisons, le Conseil déplore l'absence d'analyse différenciée selon les sexes dans la réforme du financement du système de santé. Le gouvernement a reconnu dans la politique

²²⁸ Institut canadien d'information sur la santé, *Tendances des dépenses nationales de santé 1975 à 2009*, tableau E.1.1 (suite) « Estimation des dépenses totales de santé des gouvernements provinciaux et territoriaux selon l'âge et le sexe, par province et territoire et au Canada, 2007 – dollars courants », Ottawa, l'Institut, 2009, p. 154.

d'égalité que l'ADS est un outil qui peut favoriser l'atteinte de l'égalité des sexes. Or, comme les femmes utilisent davantage le système de santé et des services sociaux et qu'elles constituent 80 % de la main-d'œuvre du système, elles seront celles qui supporteront le fardeau financier et social de ces réformes.

Quand on regarde les particularités des femmes en santé, on comprend que, par une mesure en apparence neutre, le gouvernement viendra creuser les inégalités entre les femmes et les hommes et exacerber la pauvreté des femmes. Voilà comment on perpétue la discrimination systémique. Le **Conseil du statut de la femme recommande :**

45. Que le ministre de la Santé et des Services sociaux recoure à l'analyse différenciée selon les sexes pour démontrer comment les réformes du financement du système de santé peuvent soutenir le droit des femmes à l'égalité.

Dans la première partie de ce chapitre, le Conseil présente les principes sur lesquels repose notre régime actuel de santé. Il aborde ensuite les pressions auxquelles notre système de santé pourrait être exposé. Ainsi, il fait état des brèches en faveur du privé créées par le jugement de la Cour suprême dans l'affaire *Chaoulli-Zeliotis*²²⁹, des recommandations du rapport Castonguay et de la volonté gouvernementale de faire disparaître rapidement le déficit budgétaire et de recourir à de nouvelles sources de financement, plus individualisées, en santé. Enfin, le Conseil formule des recommandations en vue de préserver l'intégrité du système public de santé.

3.1 LES PRINCIPES QUI SERVENT D'ASSISES À NOTRE SYSTÈME PUBLIC DE SANTÉ

Adoptée en 1984, la Loi canadienne sur la santé établit les conditions que doivent respecter les provinces et les territoires pour que le gouvernement fédéral contribue aux dépenses de santé qu'ils engagent. Cinq conditions d'octroi sont prévues : la gestion publique, l'intégralité, l'universalité, la transférabilité et l'accessibilité. Ces conditions sont généralement considérées comme les principes fondateurs du système de santé au Canada ainsi que dans les provinces et les territoires²³⁰.

Le principe d'accessibilité, l'un des plus importants, suppose que la population doit avoir un accès raisonnable aux services hospitaliers, médicaux et de chirurgie buccale assurés, selon des modalités uniformes, sans que cet accès soit restreint, directement ou indirectement, par des frais modérateurs, une surfacturation ou d'autres moyens comme la discrimination fondée sur l'âge, l'état de santé ou la situation financière. Le principe d'universalité prévoit, quant à lui, que toute la population a droit aux services de santé assurés par le régime d'assurance maladie selon des modalités uniformes.

Les lois québécoises sur l'assurance-hospitalisation et sur l'assurance maladie s'inspirent d'une philosophie analogue. De l'avis du Conseil, ces principes reposent sur des valeurs

²²⁹ Cour suprême du Canada, *Chaoulli c. Québec*, 2005, CSC 35, par. 186, 211.

²³⁰ Consulter : Santé Canada, *La loi canadienne sur la santé* [<http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/medi-assur/cha-lcs/overview-aperçu-fra.php>].

qui font encore consensus au Québec et qui élèvent en quelque sorte l'accès aux soins médicalement requis au statut de droit de citoyenneté. Fondamentalement, on reconnaît que toutes les personnes sont égales en valeur et en dignité et qu'elles ont, en conséquence, le même droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité.

Pour favoriser le respect de ces principes et des autres valeurs qui inspirent nos lois dans le domaine de la santé, le gouvernement québécois, à l'instar de celui des autres provinces canadiennes, s'est réservé un pouvoir important au regard de la planification et de la dispensation des services médicaux et hospitaliers, du développement des infrastructures et de l'allocation des ressources matérielles et humaines. De plus, il a adopté des dispositions afin de minimiser l'offre de services médicaux et hospitaliers en dehors du régime public. Il a ainsi limité la possibilité de recourir à un financement privé pour obtenir ces services et a adopté des règles qui réduisent l'intérêt d'une pratique privée à but lucratif : prohibition de la surfacturation et des frais accessoires, interdiction de l'assurance privée duplicative, octroi des permis d'établissement, opposition à la mise en place d'hôpitaux privés, imposition de l'exclusivité de pratique qui interdit au médecin travaillant pour le système public de recevoir une rémunération privée pour un service assuré, adoption de règles encadrant le désengagement et la non-participation des médecins au régime public, etc.

De l'avis du Conseil, ces protections sont toujours nécessaires.

3.2 LES PRESSIONS EN FAVEUR D'UN ACCROISSEMENT DU RÔLE JOUÉ PAR LE PRIVÉ

Les prochaines années s'annoncent cruciales pour l'avenir de notre système public de santé. En effet, la période de restrictions budgétaires dans laquelle on s'engage est propice à la confrontation, toujours latente lorsqu'il est question d'accès aux soins de santé, entre la recherche de l'intérêt particulier et la défense de l'intérêt général.

3.2.1 LES SUITES DU JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME

Le jugement de la Cour suprême dans l'affaire Chaoulli-Zeliotis illustre bien cette situation. Prononcé en juin 2005, ce jugement a ébranlé les bases sur lesquelles s'appuie notre système de santé. Il a remis en question la légitimité de l'État québécois qui a choisi d'interdire dès le départ la vente d'assurances privées pour les soins médicaux et hospitaliers déjà couverts par le régime public, et ce, dans le but de préserver l'intégrité du système de santé.

Le gouvernement du Québec a donné suite à ce jugement par une série d'interventions législatives qui, de l'avis du Conseil, fragilisent les principes sur lesquels notre système de santé est fondé. Le gouvernement, dans un document intitulé *Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficience et de qualité*²³¹, a proposé un plan d'amélioration de l'accès aux services fondé sur l'offre d'une garantie d'accès aux services, sur une ouverture à

²³¹ Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficience et de qualité – Document de consultation*, Québec, le Ministère, février 2006.

l'assurance duplicative²³² limitée à trois actes pour l'instant et sur le recours à un certain nombre de cliniques spécialisées affiliées dans le cadre de la garantie d'accès²³³. Il s'est toutefois engagé à respecter l'objectif prioritaire de maintenir un système public universel et équitable.

Le gouvernement a ensuite adopté des lois et des règlements pour concrétiser ses intentions. Ainsi, alors que la plupart des actes chirurgicaux spécialisés étaient jusqu'à présent pratiqués dans les établissements publics, la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives²³⁴, adoptée en 2006, a créé juridiquement un nouveau type d'installation : les centres médicaux spécialisés (CMS) qui sont des infrastructures de type privé à but lucratif. Le Règlement sur les traitements médicaux spécialisés dispensés dans un centre médical spécialisé est venu par la suite déterminer, pour ces installations, un champ d'action potentiel qui s'étend bien au-delà des trois traitements médicaux spécialisés initialement prévus dans la Loi. De plus, les CMS, où pratiquent des médecins non participant au régime public, se sont vu accorder le droit d'héberger leurs patients. On a ainsi rendu possible le développement, en toute légalité, d'une offre de services hospitaliers à but lucratif, parallèle à celle du réseau public, au profit de ceux qui sont en mesure de payer. Le projet de loi n° 33 a également autorisé la vente d'assurance privée duplicative pour trois traitements médicaux spécialisés lorsqu'ils sont dispensés par des médecins non participants. De plus, cette ouverture pourra être étendue à d'autres traitements par la suite par une simple modification au règlement. Un créneau, réservé aux médecins non participants, a ainsi été créé.

À cet égard, il faut rappeler qu'en 1995, alors que le sujet des cliniques chirurgicales commençait à faire l'objet de débats, la ministre canadienne de la Santé, M^{me} Diane Marleau, précisait à ses homologues provinciaux, dans une lettre qui sert encore de document d'interprétation de la loi, que le déplacement de certaines interventions, de l'hôpital vers les centres ambulatoires et les cliniques privées, n'exemptait pas les provinces de l'obligation de défrayer le coût des services (hospitaliers) connexes associés à la prestation de services lorsque la province paie les honoraires du médecin pour des services médicalement nécessaires. Selon elle, l'imposition de frais modérateurs risquait de mener à un système à deux vitesses, un système où l'État, en déboursant le montant pour l'acte médical seulement, subventionne les services de ceux et celles qui ont les moyens de payer de tels frais.

²³² On parle d'une assurance duplicative dans le cas d'une assurance privée qui s'applique à des services de santé déjà couverts par le régime public de santé.

²³³ Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le document de consultation* Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficacité et de solidarité, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, avril 2006.

²³⁴ Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, L.R.Q., c. C-43.

Il faut également souligner que les CMS, tels qu'ils ont été implantés, diffèrent du concept de cliniques spécialisées affiliées qui avait été suggéré dans le rapport de la commission Clair²³⁵ et dans le rapport Ménard²³⁶. Selon ces deux rapports, ce sont les autorités de la santé qui devaient décider si et où une telle clinique devait voir le jour dans une région donnée; puis, toutes ces cliniques devaient être affiliées, c'est-à-dire être liées par une entente de services; ensuite, les services dispensés devaient être financés entièrement par le système public; enfin, les médecins travaillant dans la clinique affiliée devaient être sous l'autorité du chef de service de l'hôpital afin que les activités en clinique soient pleinement intégrées au système de santé de façon à ne pas nuire aux services dispensés dans le centre hospitalier, mais de jouer un rôle complémentaire.

En 2009, le gouvernement a adopté le projet de loi n° 34 qui resserre certaines règles encadrant le fonctionnement des CMS (propriété, contrôle, responsabilités et champ d'action des CMS, etc.). Cependant, cette loi ne modifie pas sur le fond l'ouverture au privé introduite avec l'adoption du projet de loi n° 33²³⁷.

Cette ouverture aux lieux de production privés et aux possibilités de financement privées des services soulève, pour le Conseil, plusieurs questions :

- Les CMS deviendront-ils des lieux majeurs de dispensation pour les traitements chirurgicaux spécialisés dans les grandes villes ou leur rôle sera-t-il marginal?
- Existe-t-il des analyses probantes permettant de croire que ces centres à but lucratif pourront offrir, à un coût moindre, les mêmes services pour des malades présentant le même état de santé?
- Les cliniques médicales spécialisées n'ont pas été autorisées, pour l'instant, à facturer des frais afférents autres que ceux déjà permis (pansements, médicaments et produits anesthésiants). Cependant, on sait que les CMS auront des coûts d'établissement importants (infrastructure, équipement de pointe, administration, service infirmier, radiologie, analyses de laboratoire, etc.). Certaines cliniques, qui imposaient de tels frais, ont bien été rappelées à l'ordre par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) il y a quelques années, mais on entend peu parler d'enquêtes actuellement alors qu'il semble que la pratique de réclamer des frais accessoires se poursuive.

²³⁵ Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux, *Les solutions émergentes : rapport et recommandations*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2000, p. 85-87.

²³⁶ Comité de travail sur la pérennité du système de santé et de services sociaux du Québec, *Pour sortir de l'impasse : la solidarité entre nos générations – Rapport et recommandations*, (sous la présidence de M. Jacques Ménard), Québec, le Comité, juillet 2005, section 5.5.2, p. 75-77.

²³⁷ Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 34, Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les centres médicaux spécialisés et les laboratoires d'imagerie médicale générale*, op. cit.

- Qui payera ces frais lorsque le patient sera traité sans avoir été recommandé par un établissement public dans le cadre d'une entente particulière? Si c'est l'État, l'argent public ne servira-t-il pas à rentabiliser ces installations à but lucratif plutôt que de consolider les infrastructures publiques? Si c'est le patient, se retrouvera-t-on dans un système à deux vitesses dans lequel le malade en mesure de payer pourra passer avant les autres?
- Si cela se produit, pourra-t-on résister aux pressions en faveur d'une généralisation de l'assurance privée duplicative, même si cela entre en contradiction avec les valeurs qui ont prévalu jusqu'à présent dans notre système de santé? Pour le Conseil, la création des lieux de dispensation privés à but lucratif que sont les CMS risque fort de conduire à l'introduction d'un financement privé en santé.
- De plus, ces lieux ne sont-ils pas propices aux conflits d'intérêts puisque les médecins investisseurs peuvent être partagés entre le désir de faire fructifier leur capital et celui de choisir la solution la meilleure pour leurs patients?
- Enfin, compte tenu des pénuries actuelles de personnel, d'où proviendra la main-d'œuvre exerçant dans les CMS? Assisterons-nous à une surenchère entre les secteurs privé et public pour attirer ces ressources rares? Les hôpitaux devront-ils réduire leur cadence, faute de personnel? Irons-nous alors vers l'instauration d'une pratique mixte pour les médecins, sans égard aux conflits d'intérêts et aux distorsions dans le fonctionnement du système public de santé qui peuvent survenir?

3.2.2 LE RAPPORT CASTONGUAY

Ces interrogations apparaissent plus que jamais pertinentes dans le présent contexte. On sait que le Comité consultatif sur l'économie et les finances publiques, mis sur pied par le ministre des Finances pour le conseiller en vue du Budget 2010-2011, suggère au ministre de s'inspirer des recommandations qui ont été formulées en 2008 par le Groupe de travail sur le financement des services de santé, présidé par Claude Castonguay²³⁸. Or, les propositions de ce groupe de travail, si elles étaient adoptées, iraient encore plus loin dans l'ouverture au privé en santé, selon l'analyse effectuée par le Conseil²³⁹. De plus, le Comité consultatif donne son appui à ce rapport sans avoir vraiment montré en quoi les propositions formulées seraient plus efficaces et quelles en seraient les conséquences sur l'équité et les coûts globaux du système de santé.

²³⁸ Groupe de travail sur le financement du système de santé, *En avoir pour notre argent : des services accessibles aux patients, un financement durable, un système productif, une responsabilité partagée*, Québec, le Groupe de travail, février 2008.

²³⁹ Conseil du statut de la femme, *Pour en avoir « vraiment » pour notre argent : un système public de santé – Réflexion sur le rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé* En avoir pour notre argent, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2008.

3.2.2.1 UNE PHILOSOPHIE AXÉE SUR LES DROITS INDIVIDUELS

Dans son rapport, le Groupe de travail sur le financement du système de santé met l'accent sur le principe de liberté qu'il définit, d'une part, comme la liberté souveraine du patient de choisir (par qui, comment et quand il sera traité?) et d'en défrayer le coût individuellement et, d'autre part, comme la liberté pour le médecin employé par le secteur public de travailler également contre une rétribution privée, s'il le souhaite.

Selon le Conseil, ce principe de liberté, tel qu'il est défini, porte atteinte à l'objectif d'offrir des soins de même qualité pour tous, selon les besoins et non en fonction du revenu. De plus, le Groupe de travail escamote le principe d'accessibilité qui est à notre sens le plus fondamental dans les lois québécoises et dans la Loi canadienne sur la santé, lui préférant celui beaucoup plus restreint de solidarité envers les plus démunis, les personnes âgées et les jeunes.

Cette ouverture en faveur d'un accroissement du financement privé est proposée alors qu'il y a pénurie relative de personnel qualifié dans le secteur public, qu'il y a encore des engorgements et des délais d'attente dans le secteur public et que le gouvernement québécois affiche les dépenses en santé par habitant les plus faibles parmi les provinces canadiennes²⁴⁰. Dans de telles circonstances, on permettrait ouvertement aux personnes mieux nanties de passer avant les autres et de mobiliser à leur profit des ressources professionnelles déjà rares.

3.2.2.2 L'INTRODUCTION DE LA RECHERCHE DU PROFIT DANS LES LIEUX DE PRATIQUE ET UNE SEGMENTATION DE LA POPULATION EN PLUSIEURS CLIENTÈLES

Ce fractionnement en plusieurs clientèles de la population qui est actuellement réunie sous le parapluie du système public irait sans conteste à l'encontre de l'égalité souhaitée pour toutes les citoyennes et tous les citoyens en matière d'accès aux soins médicaux et hospitaliers. Pourtant, le Groupe de travail devait, selon le mandat reçu, formuler des recommandations qui garantissent : 1) des soins de qualité élevée, quel que soit le lieu de dispensation des services; 2) la protection des plus démunis; et 3) le maintien d'un régime public de santé fort.

Or, il est peu probable que les recommandations dont nous venons de faire état conduiraient à ces résultats. En effet, les médecins pourraient cumuler à la fois des revenus de source privée et des revenus de source publique, tout en étant également encouragés à pratiquer et à investir dans des centres médicaux spécialisés privés à but lucratif. Ceux-ci ont peu de choses en commun avec les anciens cabinets privés et la recherche de revenus et de profit y est plus présente. Cette diversification des lieux d'appartenance et des modes de rétribution des médecins ferait en sorte que plusieurs

²⁴⁰ Selon les données provisoires de 2009, les dépenses de santé du gouvernement du Québec s'élevaient à 3 191,16 \$ par habitant, alors que la moyenne canadienne (gouvernements provinciaux et territoriaux) se situait à 3 533,15 \$: Institut canadien d'information sur la santé, *Tendances des dépenses nationales de santé 1975 à 2009*, op. cit., tableau B.4.2 « Dépenses de santé des gouvernements provinciaux et territoriaux, par province et territoire et au Canada, de 1975 à 2009 – dollars courants », p. 149.

d'entre eux, au lieu de se définir uniquement comme des artisans au service de la population et du secteur public, porteraient également le chapeau de l'entrepreneur, soucieux de rentabiliser sa pratique et ses investissements.

On fournirait des assises à un système à deux vitesses, élargissant les brèches qui sont déjà perceptibles. En effet, dans le régime actuel, la possibilité de se procurer des services diagnostiques auprès des cliniques de radiologie et des laboratoires d'analyse privés permet à ceux qui peuvent en assumer le coût d'obtenir un accès plus rapide aux soins médicaux requis. De nouveaux services sont également offerts contre argent sonnante (bilan de santé privé, prise de rendez-vous, consultation médicale par Internet, cliniques exploitées par des médecins non participants, etc.), qui vont à l'encontre du principe d'égalité d'accès.

La levée des interdictions touchant l'assurance privée duplicative stimulerait également le développement d'un secteur privé à but lucratif en santé, renforçant ainsi l'inégalité d'accès en fonction du statut ou de la capacité financière. Plutôt que d'avoir une seule population assurée par le même régime public, une segmentation en diverses clientèles pourrait s'effectuer suivant des critères comme le lieu de l'intervention, la capacité de payer du patient, le fait qu'il ait été recommandé (ou non) par un établissement public, la souscription (ou non) à une assurance privée, le statut du médecin traitant, sa disponibilité de pratique dans le secteur public, etc. Les femmes y seront les plus grandes perdantes.

Enfin, le Groupe de travail ne fait pas la démonstration que ses recommandations ne mèneraient pas à un affaiblissement du secteur public. En effet, malgré le presque monopole exercé par le système public dans le financement des soins hospitaliers et médicaux, la part des dépenses de santé du secteur privé dans l'ensemble des dépenses en santé au Québec atteint quand même 28,6 % en 2007, selon l'Institut canadien d'information sur la santé²⁴¹. Des données provenant de l'OCDE, citées par la même source, indiquent que le Canada arrive au 3^e rang sur 26 pays en 2007, derrière les États-Unis et la Suisse, pour les dépenses de santé du secteur privé par habitant²⁴². De plus, les dépenses de santé du secteur privé représentent 30 % des dépenses totales de santé effectuées au Canada cette année-là. Parmi les pays développés, le Canada n'est devancé à ce titre que par les États-Unis (54,6 %), la Suisse (40,7 %), les Pays-Bas (37,5 %) et l'Australie (32,3 %) ²⁴³. Dans ces circonstances, l'accroissement du financement privé des soins médicaux et hospitaliers, la fin de l'exclusivité de pratique des médecins et la hausse du nombre de cliniques privées à but lucratif constituent autant de risques d'affaiblir le secteur public au Québec. Alors que c'est au Québec que les dépenses par personne sont les moins élevées à l'échelle canadienne, il faudrait, en plus, selon les

²⁴¹ *Ibid.*, tableau B.2.3 « Dépenses de santé du secteur privé en pourcentage des dépenses totales de santé, par province et territoire et au Canada, de 1975 à 2009 – dollars constants », p. 144.

²⁴² *Ibid.*, figure 43 « Dépenses de santé du secteur privé par habitant, en dollars américains, 26 pays sélectionnés, 2007 », p. 62.

²⁴³ À partir de : *Ibid.*, figure 45 « Part publique des dépenses totales de santé, 25 pays sélectionnés », p. 65 et figure 49 « Pourcentage des dépenses totales de santé financées par le secteur privé, selon la source de financement, 25 pays sélectionnés, 2007 », p. 70.

auteurs du rapport, réduire progressivement le taux de croissance annuel de ces dépenses.

3.2.3 LE DISCOURS SUR LE BUDGET ET LE RECOURS AU CONCEPT DE L'UTILISATEUR-PAYEUR

L'augmentation des budgets affectés à la santé et aux services sociaux au cours de la dernière décennie a permis au réseau de mieux respirer après la période d'austérité vécue dans les années 1990. Toutefois, malgré les progrès réalisés, le système de santé connaît encore des difficultés : engorgement des urgences, listes d'attente pour les interventions électives, pénurie du personnel médical et hospitalier, conditions de travail difficiles, accès insuffisant aux soins de première ligne, manque de soins de longue durée et de services de maintien à domicile, etc.

Pour répondre aux besoins en santé, le ministre des Finances compte sur l'instauration d'une contribution santé et sur d'autres contributions à déterminer pour atteindre le taux de croissance des dépenses de 5 % souhaité²⁴⁴. Instaurée en juillet 2010, la contribution santé devrait rapporter 180 millions de dollars la première année et 945 millions de dollars en 2012-2013. Les autres contributions à définir, qui pourraient prendre la forme d'une franchise santé, devraient ajouter 50 millions en 2012-2013 et 500 millions en 2013-2014.

3.2.3.1 LES NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT ENVISAGÉES

À partir de 2010, une contribution santé sera prélevée annuellement auprès de chaque adulte par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Elle s'élèvera à 25 \$ en 2010, à 100 \$ en 2011 et à 200 \$ en 2012.

Les dépenses de santé et de services sociaux, qui étaient jusque-là principalement financées par les revenus du Fonds consolidé (impôt sur le revenu des particuliers et des entreprises, taxes de vente, cotisation aux Fonds des services de santé pour les employeurs et des travailleurs autonomes, revenu de péréquation, subventions fédérales en santé, etc.), s'appuieront donc également sur une contribution forfaitaire et égale pour tous les adultes au-delà d'un certain seuil de revenu du ménage²⁴⁵. Selon le ministère des Finances, près de 3,2 millions de ménages paieront une contribution santé en 2012-2013. Seuls les ménages à plus faible revenu – ceux dont le revenu du ménage est inférieur aux seuils d'exemption prévus dans le Régime public d'assurance médicaments – en seront exemptés. Un crédit d'impôt bonifié, le crédit d'impôt pour la solidarité, permettra d'atténuer l'effet des hausses de taxes et de contribution annoncées dans le Discours sur le budget pour les familles à revenu modeste.

²⁴⁴ *Ibid.*, p. 14.

²⁴⁵ À l'heure actuelle, une partie du financement des dépenses totales en santé et en services sociaux est également assumée par les usagers sous la forme d'une tarification de certains services (transport par ambulance, frais de pension dans les CHSLD, frais de chambre privée et semi-privée dans les centres hospitaliers, etc.).

De plus, comme les documents budgétaires l'indiquent, de nouvelles rentrées d'argent, dont il reste à préciser la provenance, seront nécessaires en 2011-2012 et 2013-2014. Le ministère des Finances a envisagé d'imposer une franchise santé (ticket modérateur) par consultation médicale qui serait prélevée par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Cette franchise aurait joué le rôle d'un ticket orienteur : en modulant le montant exigé selon l'endroit où le service est dispensé, on inciterait l'utilisateur à se présenter au bon endroit pour recevoir des soins. Bien que le gouvernement ait renoncé à l'instauration d'une telle mesure pour le moment, il n'est pas dit qu'elle ne reviendra pas sur sa table à dessin à court ou à moyen terme.

Pour le Conseil du statut de la femme, la contribution santé et le ticket modérateur vont à l'encontre des principes d'universalité, d'égalité d'accès et de solidarité qui sont à la base de notre système de santé et de services sociaux. De son côté, le gouvernement minimise les conséquences de ces deux nouveaux modes de financement en mentionnant que ceux-ci ne couvriraient qu'une petite fraction des coûts du système public. Cependant, dans l'éventualité où ces deux mécanismes seraient instaurés, rien ne garantit que ceux-ci n'assurent pas à l'avenir une part de plus en plus importante du financement du régime de santé. On note déjà que c'est grâce à cet apport que le budget santé pourra s'accroître annuellement de 5 % au cours des prochaines années.

Pour ces nouvelles ou éventuelles dispositions, un certain nombre de femmes n'auront pas à payer de contribution santé ni de franchise santé parce que leur revenu est faible et qu'elles vivent seules. Cependant, d'autres devront payer une contribution santé même si leur revenu est modeste parce qu'elles vivent en couple et que la contribution santé et la franchise santé seront établies en fonction du revenu du ménage. Si le gouvernement avait plutôt choisi d'aller chercher l'argent dont il a besoin au moyen de l'impôt sur le revenu, plusieurs d'entre elles n'auraient pas été touchées.

Le ticket modérateur s'inscrit à l'encontre d'une approche préventive parce qu'il risque de dissuader les personnes à revenu modeste de se prévaloir de services qui seraient nécessaires à leur santé et d'entraîner des dépenses plus élevées par la suite pour le système de santé. De plus, les modalités d'application d'une franchise sont souvent difficiles à comprendre. Il est donc possible que l'effet dissuasif de la franchise se fasse sentir plus fortement chez certaines personnes (les personnes moins scolarisées ou plus âgées) et qu'il touche même des personnes qui ont des revenus trop faibles pour y être soumises.

Enfin, alors qu'un financement des services de santé à partir des impôts généraux, progressifs, fait porter sur l'ensemble de la société les dépenses en santé, une contribution santé forfaitaire introduit un élément dégressif et injuste dans le financement de ces services, puisque son coût relatif sera plus important pour les personnes à faible revenu que pour les mieux nantis. Pour sa part, la franchise santé, variant selon l'utilisation des soins, ferait porter directement aux usagers, et donc aux personnes qui ont besoin de soins, une partie du coût des services utilisés. On sait que les personnes à faible revenu sont souvent en moins bonne santé et qu'un mauvais état de santé entraîne souvent aussi une réduction des capacités de gains. Au Québec comme ailleurs, les personnes les plus pauvres dans toutes les catégories d'âge sont les femmes.

On peut légitimement se demander quel serait l'effet de la franchise sur les femmes. On sait que, à partir de l'adolescence, celles-ci consultent plus que les hommes pour leur santé reproductive (règles, contraception, grossesse, ménopause, postménopause, etc.). Est-ce que ces visites médicales seraient soumises à la franchise? De plus, les femmes vivent plus longtemps que les hommes et, passé l'âge de 65 ans, les enquêtes indiquent qu'elles sont davantage atteintes par des incapacités.

On peut également s'interroger sur la capacité de la franchise d'orienter le patient vers le lieu de consultation le plus approprié et le moins coûteux. En effet, étant donné la pénurie de médecins généralistes et les horaires des cliniques, l'urgence hospitalière est souvent le seul service qui est accessible. Enfin, il est vraisemblable de penser que la franchise serait assimilée à des frais modérateurs alors que de tels frais sont interdits par la Loi canadienne sur la santé.

Dans son mémoire à la commission Clair, le Conseil du statut de la femme faisait plusieurs mises en garde au sujet de l'imposition de frais aux utilisateurs :

L'imposition d'une contribution aux usagers :

- transfère des contribuables aux patients le coût des soins;
- représente un mode de financement moins progressif, car il ne tient pas compte de la capacité de payer des personnes;
- est généralement peu efficace comme ticket modérateur;
- peut cependant représenter un frein à la consommation pour les personnes qui disposent de ressources insuffisantes;
- occasionne des frais de perception;
- peut être discriminatoire pour certaines personnes si des groupes en sont exemptés et que la situation des premières n'est pas très différente de celles des secondes;
- peut mener à un système à deux vitesses à l'intérieur du système public de santé dans la mesure où les contributions sont facultatives et permettent un accès plus rapide aux soins ou de meilleurs services aux personnes qui acceptent ou ont les moyens de les acquitter²⁴⁶.

3.2.3.2 LES GLISSEMENTS OBSERVÉS DANS LES CLINIQUES PRIVÉES

Le Conseil du statut de la femme a fait état précédemment de ses appréhensions au regard du rôle dévolu aux centres médicaux spécialisés, des lieux de pratique privés à but lucratif qui deviendraient, dans certaines régions, des partenaires importants du système public de santé pour la dispensation des chirurgies ambulatoires faisant partie du panier des services assurés. Le Conseil faisait valoir notamment que le transfert des actes, du centre hospitalier vers les CMS, ne devait pas s'accompagner d'une réduction de leur financement public parce que ces actes passeraient ainsi, de la couverture de l'assurance hospitalisation qui s'applique aux coûts de tout l'épisode de soins, à celle de l'assurance maladie qui touche pour l'essentiel aux seuls honoraires professionnels du médecin.

²⁴⁶ Conseil du statut de la femme, *Mémoire présenté à la Commission d'étude sur la santé et les services sociaux*, (recherche et rédaction : Francine Lepage et Ginette Plamondon), Québec, le Conseil, 2000, p. 29-30.

Il semble bien que les appréhensions du Conseil n'étaient pas sans fondement.

Alors que les frais accessoires que les cliniques peuvent exiger de leurs patients sont assez bien circonscrits par entente (frais de médicaments et de produits anesthésiants, entre autres), on sait déjà que certaines cliniques réclament à leurs patients des frais afférents particulièrement élevés que d'aucuns pourraient qualifier d'abusifs. De plus, le nombre de cliniques dans lesquelles des médecins participant au régime public offrent, après leur quart de travail à l'hôpital, certains services qu'ils donnent à l'hôpital, mais en faisant payer des frais accessoires importants, semble en expansion. En outre, des services proposant une recommandation rapide à un médecin si nécessaire après paiement pour un bilan de santé semblent également se développer.

Depuis le 1^{er} avril 2010, toutes les cliniques chirurgicales privées qui offrent des traitements médicaux spécialisés prévus dans le règlement adopté dans la foulée du projet de loi n° 33 doivent, pour avoir le droit de fonctionner, détenir un permis de centre médical spécialisé du ministère de la Santé et des Services sociaux. Or, il apparaît que certaines d'entre elles, qui font appel à des médecins participants travaillant dans des hôpitaux publics, proposent toute une gamme de services faisant partie du panier des services assurés sans cependant accepter la carte d'assurance maladie. Le patient est invité à défrayer non seulement les coûts accessoires, mais l'acte médical lui-même.

Si elles s'avèrent, de telles pratiques seraient en nette contravention avec la loi. La loi stipule en effet que, pour assurer l'étanchéité entre des lieux de pratique des médecins participants et ceux des médecins non participants, il ne peut exister que deux catégories de CMS : ceux où exercent exclusivement des médecins participants et ceux qui font appel uniquement à des médecins non participants. La loi prévoit également qu'un médecin participant au régime public est lié par la règle de l'exclusivité de pratique, c'est-à-dire qu'il ne peut réclamer des honoraires à un patient pour des soins qui font partie du panier des services assurés, quel que soit l'endroit où le service est donné ²⁴⁷.

Il est donc impératif que le gouvernement québécois voie à ce que les cliniques respectent la lettre et l'esprit de la loi et que, conséquemment, le ministre de la Santé et des Services sociaux, la Régie de l'assurance maladie et le bureau du Protecteur du citoyen se montrent vigilants à cet égard et assument les devoirs et les responsabilités qui leur sont impartis. Sinon, sans un cadre défini strictement et appliqué résolument, il y a un risque important que la privatisation des lieux de pratique mène à un accroissement du financement privé des soins de santé et permette d'installer un système à deux vitesses dans lequel ceux qui n'ont pas la capacité de payer seront les perdants. Pour eux, il restera l'attente pour être traités, modulée par le financement du système public. Les médecins qui ont mis sur pied leur propre clinique ont désormais plus de latitude pour choisir leur lieu de pratique. Si des préoccupations budgétaires devaient amener les autorités à restreindre leur temps de pratique à l'intérieur du centre hospitalier et à limiter le nombre des ententes de service signées avec les CMS, il ne

²⁴⁷ Le projet de loi n° 34 contient certaines dispositions transitoires qui permettent à un médecin participant d'agir en tant que non-participant, mais celles-ci sont très restrictives et elles s'appliquent seulement à une clinique de médecins non participants (art. 30 et 31).

faudrait pas minimiser la possibilité que les médecins participants dispensent leurs services dans leur CMS à qui veut bien payer les frais demandés. Si des contraintes devaient être imposées à leur pratique en CMS, ceux-ci ont toujours la possibilité, dans les circonstances actuelles, d'opter pour un statut de non-participant. Un tel contexte pourrait également être propice à l'exercice de pressions favorables à l'extension de l'assurance duplicative à l'ensemble des actes prévus en CMS. À ce moment, on serait bien loin d'un accès aux soins médicaux selon les besoins et non en fonction de la capacité de payer.

3.3 RECOMMANDATIONS POUR SAUVEGARDER L'INTÉGRITÉ DU SYSTÈME PUBLIC DE SANTÉ

Pour le Conseil, la meilleure façon d'assurer des services accessibles et d'égale qualité pour l'ensemble de la population, quels que soient le patient et l'endroit où ils sont dispensés, est que toutes et tous, nantis comme défavorisés, aient accès aux mêmes services hospitaliers et médicaux publics, dans les mêmes lieux de pratique et dans les mêmes conditions. En ce sens, il faut, selon le Conseil, rester fidèle aux principes d'accessibilité et d'universalité tels qu'ils sont définis dans la Loi canadienne sur la santé qui précise bien que les services doivent être dispensés selon des modalités uniformes.

En effet, dans le contexte d'austérité financière qui s'annonce, la seule façon d'amener les personnes qui ont plus de moyens financiers à se solidariser avec le régime public et à accepter de le soutenir par leurs impôts est que toutes soient protégées par le même régime public, sans avoir la possibilité de s'en dissocier en payant pour obtenir un accès privilégié à des soins, à des lieux de pratique et au personnel médical pour elles-mêmes ou pour leurs proches.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

46. Que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée dès le départ à la conception et à l'élaboration de tous les projets de politique et de réforme d'importance dans le domaine des services de santé et des services sociaux afin que les mesures et les politiques soient :

- adaptées aux besoins des différentes populations; et
- respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes.

47. Que la philosophie à la base du rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay) soit rejetée parce qu'elle :

- accorde préséance au principe de liberté individuelle sur les autres principes et valeurs de notre système de santé; et

- reconnaît à certains individus le droit d'avoir un accès privilégié aux soins médicaux et hospitaliers au détriment d'un accès égal pour toutes et tous à des services de qualité, selon des modalités uniformes, quel que soit le statut social, la capacité de payer ou le caractère assurable de la personne.
48. Que les lois québécoises en matière de santé et de services sociaux continuent à s'inspirer des principes de gestion publique, d'intégralité, d'universalité, de transférabilité et d'accessibilité inscrits dans la Loi canadienne sur la santé.
49. Que le gouvernement du Québec empêche :
- la pratique mixte;
 - l'extension de l'assurance privée duplicative pour les services médicaux et hospitaliers faisant partie du panier des services assurés;
 - l'introduction dans le système de santé d'un financement privé permettant un accès privilégié aux services médicaux et hospitaliers assurés, dispensés par les médecins participants au sein du système public.
50. Que le gouvernement renonce définitivement au ticket modérateur.
51. Que la contribution santé soit instaurée selon le modèle de l'impôt progressif.
52. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mise avant tout sur les établissements publics (centres hospitaliers, centres ambulatoires, etc.) pour la chirurgie d'un jour et ne réserve qu'un rôle résiduel aux centres médicaux spécialisés en privilégiant, dans ce cas, ceux qui sont à but non lucratif.
53. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux poursuive les efforts entrepris en faveur de la promotion de la santé, de la prévention de la maladie et de l'acquisition des bonnes habitudes de vie.
54. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mette l'accent sur le déploiement des services de première ligne en santé en se centrant sur les organisations publiques et les organisations privées à but non lucratif, de préférence aux entreprises privées à but lucratif.
55. Que le gouvernement crée un fonds dédié à la santé.

Pour la population féminine, notre système public de santé et services sociaux représente un acquis social précieux, la caractéristique d'une société moderne, équitable et solidaire qu'il importe de préserver.

Cependant, la période d'austérité budgétaire qui s'annonce dans les prochaines années au Québec soulève des inquiétudes quant à son avenir et au respect des principes qui lui ont servi d'assises jusqu'à présent. Pour le Conseil du statut de la femme, cette période

ne doit pas être l'occasion d'accroître la place du privé dans le financement et la dispensation des services médicaux et hospitaliers ni de fragmenter en différentes clientèles la population qui est actuellement couverte pour l'essentiel par un seul et même régime.

Le principe d'accessibilité aux soins, de manière uniforme, selon les besoins, sans égard au revenu, au statut social ou aux risques de maladie de la personne doit continuer à primer sur celui de la liberté individuelle qui est invoquée par certains groupes ou certaines personnes pour justifier un accès privilégié aux soins au profit d'une minorité. Il importe de conserver les principes et les valeurs qui inspirent actuellement notre système public de santé. Pour le Conseil, il est le meilleur garant des droits collectifs et représente une condition essentielle à l'atteinte de l'égalité. Dans ce domaine où la rentabilité sociale doit demeurer au premier plan, les solutions aux difficultés rencontrées ne se trouvent pas dans l'ouverture des soins médicaux et hospitaliers aux règles du marché et aux impératifs de profit. Elles doivent être cherchées principalement à l'intérieur du système public de santé lui-même.

CHAPITRE IV

FAVORISER L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ

Comme nous l'avons démontré au chapitre II, les femmes ont investi massivement le monde du travail et les institutions d'enseignement supérieur sans pour autant accéder à tous les échelons de la hiérarchie des entreprises. Le présent chapitre s'intéresse à la question de l'accès des femmes aux postes de responsabilité économique ou politique, comme administratrices ou à titre d'élues dans les instances démocratiques. Après un exposé de la situation, au Québec et au Canada, nous résumons les facteurs pouvant expliquer le déséquilibre persistant et les arguments en faveur d'une parité. Suit un survol des mesures mises en place tant au Québec que chez les plus avancés de ses partenaires économiques pour assurer une plus grande représentation des femmes parmi les membres des conseils d'administration et les partis politiques.

4.1 LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES COMPOSÉES D'UNE ÉCRASANTE MAJORITÉ D'HOMMES

Le Conseil du statut de la femme a toujours accordé beaucoup d'importance à la présence des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises. Il a publié sur le sujet et a encouragé les femmes à s'engager comme administratrices. Le Conseil déposera, à l'automne 2010, un avis et des recommandations visant une plus grande représentation des femmes parmi les membres des conseils d'administration. Nous présentons ici les grandes lignes de cet avis.

Au Québec et au Canada, les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises. Catalyst, un organisme voué à l'amélioration de la place des femmes sur le marché du travail, estime que 13 % des sièges des 500 plus grandes entreprises canadiennes étaient occupés par des femmes en 2009²⁴⁸. Spencer Stuart, une firme s'intéressant à la gouvernance des grandes entreprises, et l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques se sont associés pour étudier la composition des conseils d'administration des sociétés par actions du Québec. Le rapport établit qu'en 2007, les femmes occupaient 14 % des sièges au sein des conseils d'administration des plus grandes entreprises québécoises inscrites à la Bourse et que près de 1 conseil sur 6 ne comptait aucune administratrice²⁴⁹. De plus, le taux de féminité des conseils varie avec la taille des sociétés. Selon Spencer Stuart, les conseils d'administration des sociétés dont les revenus annuels excèdent 5 milliards de dollars se montrent plus ouverts aux femmes que ceux des compagnies touchant des revenus

²⁴⁸ Catalyst, *Women in Business in Australia, Canada, South Africa and United States*, 2009 [http://catalyst.org/file/289/qt_australia_canada_south_africa_us.pdf].

²⁴⁹ Spencer Stuart et Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques, *Les pratiques et tendances dans l'organisation et la rémunération des conseils d'administration des 50 plus importantes entreprises du Québec*, Montréal, Spencer Stuart et l'Institut, 2007.

inférieurs à 5 milliards de dollars. Les plus grandes comptent 16 % d'administratrices et les plus petites, 11 %²⁵⁰.

4.2 LA PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS N'ÉVOLUE QUE TRÈS LENTEMENT AU FIL DES ANNÉES

Selon Catalyst, la place relative des femmes à titre d'administratrices de compagnies n'aurait augmenté que de 3,2 points de pourcentage durant les huit années écoulées de 2001 à 2009. Le tableau suivant présente l'évolution de cette place dans les instances de gouvernance des grandes sociétés par actions canadiennes.

TABEAU 3 — Place des femmes au conseil d'administration des grandes sociétés canadiennes

Année	Administratrices (% sièges)
1998	6,2
2001	9,8
2003	11,2
2005	12,0
2007	13,0
2009	13,0

Source : Catalyst, publications diverses.

Léo-Paul Lauzon²⁵¹, professeur à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), a mis en évidence l'extrême lenteur de la féminisation des conseils en révélant que la place des femmes aurait gagné 3,5 points de 1985 à 1994.

TABEAU 4 — Évolution de la place des femmes à titre d'administratrices des grandes entreprises canadiennes

Année	% femmes au CA	% femmes à la haute direction	% entreprises sans femmes au CA
1985	2,7	2,0	75,0
1986	3,4	2,7	69,0
1990	4,7	6,7	64,0
1992	5,5	7,5	57,2
1994	6,3	8,9	61,2

Source : Léo-Paul LAUZON, Martine LAUZON et Isabelle DUCLAUD, *Place des femmes à titre d'administratrices et d'officiers dans les grandes entreprises canadiennes pour l'année financière 1994*, Montréal, Chaire d'études socio-économiques de l'UQÀM, mars 1997.

²⁵⁰ *Idem.*

²⁵¹ Léo-Paul LAUZON, Martine LAUZON et Isabelle DUCLAUD, *Place des femmes à titre d'administratrices et d'officiers dans les grandes entreprises canadiennes pour l'année financière 1994*, Montréal, Chaire d'études socio-économiques de l'UQÀM, mars 1997. L'enquête la plus récente, celle portant sur l'année 1994, exploitait les rapports annuels de 619 entreprises tandis que pour l'enquête antérieure (années 1985, 1986, 1990 et 1992), le professeur avait consulté les rapports annuels de 776 sociétés.

4.3 LA PLACE DES ADMINISTRATRICES VARIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Devant la rareté des données récentes sur la composition des conseils d'administration des sociétés québécoises, le Conseil a tenté d'exploiter à cette fin les données administratives pour dresser le profil des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises du Québec. L'analyse de 93 des 100 premières entreprises du palmarès permet de faire ressortir que les femmes représentent 16,2 % des membres des conseils d'administration et que moins du cinquième de celles-ci était gouverné par un conseil exclusivement masculin.

4.4 POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SOUS-REPRÉSENTÉES AU SOMMET DES ENTREPRISES?

La sous-représentation féminine aux postes stratégiques des entreprises peut être attribuée à des facteurs institutionnels, organisationnels ou individuels. La perspective proposée par Rosabeth Moss Kanter, en 1977, suggère que les femmes isolées ou en situation minoritaire sont poussées à adopter des stratégies d'accommodation, c'est-à-dire à se conformer aux attentes du groupe dominant²⁵². En nombre plus important, elles parviennent à influencer la culture dominante et elles gagnent une liberté d'agir. Selon une autre explication, l'ascension des femmes dans la hiérarchie serait ralentie par leur faible capacité à utiliser des stratégies comme la création d'alliances, les manœuvres politiques et la prise de risques²⁵³. De plus, les réseaux de dirigeants sont le plus souvent constitués d'hommes de race blanche. Ces réseaux se sont montrés, à l'usage, hermétiques à l'entrée de personnes dont le profil se distingue du profil habituel²⁵⁴.

Entre également en ligne de compte le poids, pour les femmes, de la conciliation du travail et de la famille ou l'inégalité du partage des responsabilités familiales entre elles et leur conjoint.

En outre, comme l'a révélé une récente enquête, les femmes gestionnaires seraient plus nombreuses que les hommes à ne recevoir aucun soutien en progression de carrière et l'écart se creuserait vers le sommet de la hiérarchie. Alors que la coordination de projets multinationaux est reconnue comme un tremplin pour l'avancement, l'enquête fait aussi

²⁵² Rosabeth Moss KANTER, *Men and Women of the Corporation*, New York, BasicBooks, 1977, p. 210-221.

²⁵³ Sophie BRIÈRE et Natalie RINFRET, « La réalité des femmes sur les conseils d'administration suite à l'adoption de la loi québécoise sur la gouvernance des sociétés d'État : obstacles et accès », *La revue de l'innovation : la revue de l'innovation dans le secteur public*, vol. 15, n° 1, art. 18, 2010.

²⁵⁴ Tamara BALUJA, « Helping female executives bridge gender gap », *The Toronto Star*, 23 novembre 2009, p. J8. La journaliste relate en ces termes le cas d'une candidate à la haute direction d'une grande compagnie canadienne : « *She didn't get the promotion because she didn't fit the "male, white, corporate personality"*. »

ressortir que les femmes se voient moins souvent que les hommes confier de telles responsabilités²⁵⁵.

4.5 DES AVANTAGES À FÉMINISER LA GOUVERNANCE

Au nom de l'efficacité ou de la justice sociale, il faudrait diversifier la composition des organes décisionnels en y faisant participer les femmes en plus grand nombre afin de profiter de la variété des points de vue et des expériences disponibles.

Une étude du Conference Board du Canada a démontré que les entreprises les plus avancées dans la féminisation de leur conseil d'administration sont plus rentables que les autres. Cette étude nous apprend que les entreprises qui comptaient au moins deux femmes dans leur conseil d'administration, en 1995, faisaient partie, en 2001, du peloton de tête quant aux revenus et aux profits²⁵⁶. De même, dans une étude longitudinale sur les compagnies du palmarès Fortune 500, Catalyst²⁵⁷ a démontré une corrélation positive entre la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration d'une compagnie et ses performances financières. Le rendement de l'avoir des actionnaires y serait plus élevé (écart de 53 %), de même que le profit sur les ventes (écart de 42 %) et la rentabilité des investissements (écart de 66 %).

Selon McKinsey & Company, augmenter la participation des femmes à la direction des entreprises permettrait d'intensifier l'utilisation de comportements souhaités tels que la prise de décision participative, les marques d'attention ou de reconnaissance et l'inspiration²⁵⁸.

4.6 MESURES CORRECTRICES

Afin de lever les nombreux obstacles à la nomination de femmes comme administratrices de compagnies, les autorités publiques mettent en place diverses mesures destinées à former les candidates ou encore à inciter les entreprises, de façon plus ou moins contraignante, à féminiser leurs instances de gouvernance. La présente section présente une description de ces mesures correctrices, qu'elles soient élaborées au Québec, au Canada ou à l'étranger. Pour certaines d'entre elles, le Conseil émet des recommandations pour les améliorer.

²⁵⁵ Ann HOWARD et Richard S. WELLINS, *Holding Women Back: Troubling Discoveries – And Best Practices for Helping Female Leaders Succeed*, Pittsburgh, Pennsylvanie, Development Dimensions International, mai 2009.

²⁵⁶ David A. H. BROWN, Debra L. BROWN et Vanessa ANASTASOPOULOS, *Women on Boards: Not Just the Right Thing... But the "Bright" Thing*, Ottawa, The Conference Board of Canada, mai 2002.

²⁵⁷ Catalyst, *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, 2007.

²⁵⁸ McKinsey & Company, *Women Matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise*, Paris, octobre 2007 [http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2007_French.pdf].

4.6.1 FORMATIONS OFFERTES AUX CANDIDATES

Au Québec, l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques donne, en association avec l'École des hautes études commerciales, des formations sur mesure aux administratrices et aux administrateurs. Le Collège des administrateurs de sociétés, associé à l'Université Laval, propose des programmes semblables aux personnes disposant d'une expérience pertinente. La Young Women Christian Association (YWCA) de Québec offre un cours intitulé « Leaders et décisionnelles », conçu pour outiller les femmes souhaitant accéder au conseil d'administration d'organismes communautaires ou de sociétés commerciales. Le Centre de développement femmes et gouvernance créé par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie donne depuis 2007, en partenariat avec l'École nationale d'administration publique, un cours intitulé « L'École femmes et démocratie ». L'objectif de ce cours est d'amener plus de femmes à prendre leur place dans les instances et la vie politique. Le prix Égalité qui fut décerné pour ce cours en 2010 témoigne de la pertinence des objectifs du Centre au regard de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.6.2 MESURES LÉGISLATIVES MISES EN PLACE À L'ÉTRANGER

Plusieurs États, dont la Norvège, la France, l'Espagne et le Québec, ont introduit dans leur législation des mesures pour contraindre les sociétés à placer davantage de femmes compétentes et expérimentées aux postes à responsabilité économique. Au Canada, par exemple, un projet de loi sur la parité de genre a été déposé en 2009 au Sénat. Le projet de loi S-238, présenté par la sénatrice Céline Hervieux-Payette, donnerait trois ans aux sociétés cotées en Bourse pour confier la gouvernance de leurs affaires à un conseil formé en parts égales d'hommes et de femmes. Il n'y a pas eu de suites au dépôt de ce projet de loi, le débat ayant été ajourné après la deuxième lecture, le 4 juin 2009.

4.6.2.1 EN NORVÈGE : LA LOI SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

La discrimination sexuelle²⁵⁹ est prohibée en Norvège : il faut attribuer cette interdiction à la Loi relative à l'égalité des genres, promulguée en 1978. Cette loi vise à promouvoir l'égalité entre les sexes par l'amélioration de la situation des femmes²⁶⁰. En décembre 2003, un amendement apporté à la Loi relative à l'égalité des genres a eu pour effet de contraindre les sociétés inscrites au registre des sociétés anonymes à se doter d'un conseil d'administration formé d'au moins 40 % de femmes. Une législation contraignante a été mise en œuvre le 1^{er} janvier 2006 pour le secteur privé. Les entreprises ont eu jusqu'au 1^{er} janvier 2008 pour atteindre le quota de 40 %. Aujourd'hui,

²⁵⁹ Traduction de « *discrimination on the basis of gender* ».

²⁶⁰ Cecilie OSTENSEN NOSS, *Gender Equality in Norway*, European Commission for Democracy through Law, Strasbourg, Council of Europe, 12 juin 2006.

44 % des membres des conseils d'administration des sociétés ouvertes norvégiennes sont des femmes²⁶¹.

4.6.2.2 EN FRANCE

En France, les femmes sont minoritaires parmi les personnes exerçant des fonctions à responsabilité économique : dans les conseils d'administration des 500 premières sociétés françaises, on ne compte que 8 % de femmes²⁶². Pour contrer cette tendance et emboîter le pas à l'Union européenne²⁶³, le gouvernement a modifié la Constitution française en inscrivant à l'article 1^{er} de la Constitution le principe suivant lequel « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales²⁶⁴ ».

Le rapport Grésy, remis en juillet 2009 au ministre français du Travail et à la secrétaire d'État chargée de la Famille et de la Solidarité, a confirmé la constatation d'inégalité d'accès des femmes et des hommes aux fonctions à responsabilité économique²⁶⁵. Le rapport recommande que la loi impose, d'ici à six ans, un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et dans ceux des entreprises cotées à la Bourse. La secrétaire d'État soutient toutefois que d'autres mesures sont nécessaires pour faire évoluer la place de la femme dans la société. Elle cite en exemple le Label Égalité²⁶⁶, un dispositif capable, selon elle, de faire évoluer les mentalités et la Charte de la parentalité pour une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle des salariés d'entreprises privées.

²⁶¹ François NORMAND, « Plus d'administratrices en Norvège », *Les Affaires*, 11 juillet 2009 [<http://lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/developpement-des-affaires/plus-d-administratrices-en-norvege/>].

²⁶² Brigitte GRESY, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Synthèse*, Paris, 8 juillet 2009 [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/SYNTHESE_DU_RAPPORT_GRESY.pdf].

²⁶³ La Commission européenne a placé « la représentation égale des femmes dans la prise de décision » parmi ses priorités pour 2010.

²⁶⁴ Assemblée nationale, *Proposition de loi relative à l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales : exposé des motifs*, treizième législature, n° 1183, présentée par M^{me} Marie-Jo Zimmermann, députée, Paris, 15 octobre 2008 [<http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1183.asp>].

²⁶⁵ Brigitte GRÉSY, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, République française, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, juillet 2009 [<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/rapports/rapports-concernant-champ-droits-femmes-egalite/rapport-preparatoire-concertation-avec-partenaires-sociaux-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-brigitte-gresy.html>].

²⁶⁶ Lancé en 2004 par le ministre délégué à la cohésion sociale et à la parité, le Label Égalité vise à valoriser l'égalité homme-femme et la mixité professionnelle au cœur des entreprises, des administrations et des associations. Les actions menées par les prétendants sont évaluées dans trois domaines : « égalité professionnelle », « gestion des ressources humaines et management » et « parentalité dans le cadre professionnel ». Le blogue d'une grande chaîne télévisuelle française écrit au sujet du Label Égalité : « On peut penser qu'à terme, ce label pourra devenir un critère de sélection pour les femmes qui recherchent un emploi. » [<http://emploi.france5.fr/job/carriere/femme/10039979-fr.php>].

4.6.2.3 AU QUÉBEC : L'EXEMPLE DE LA GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

Au Québec, les sociétés d'État ont fait l'objet, en 2006, de nouvelles orientations en matière de gouvernance. La Loi sur la gouvernance des sociétés d'État²⁶⁷ a inscrit, à son article 43, que « le gouvernement établit une politique ayant pour objectifs : [...] que les conseils d'administration soient, pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts égales [*sic*] de femmes et d'hommes à compter du 14 décembre 2011 ». Les sociétés assujetties à cette loi, au nombre de 24, comprennent Hydro-Québec, Investissement Québec, la Société de l'assurance automobile du Québec, la Société des alcools du Québec, la Société des loteries du Québec et la Société générale de financement du Québec, qui font partie des 500 plus gros employeurs du Québec.

À deux ans de l'échéance fixée par la Loi, les sociétés d'État, dans leur ensemble, ont presque atteint l'objectif de conseils paritaires. En effet, en novembre 2009, leurs conseils d'administration comptaient 44,4 % de femmes. Ce relatif succès est de bon augure puisqu'il prouve, hors de tout doute, que la féminisation des instances de gouvernance est possible et que les candidates de qualité ne manquent pas. En outre, s'appuyant sur l'expérience des sociétés d'État, les sociétés privées seront plus à l'aise de recruter des administratrices dans un proche avenir.

C'est pourquoi le **Conseil du statut de la femme formule les recommandations suivantes :**

- 56. Que les institutions d'enseignement accréditées qui donnent des formations aux futures administratrices soient subventionnées.**
- 57. Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voie confier la tâche d'élaborer une certification « Égalité ». Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO-familles et faire évoluer les mentalités, car, avec la certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.**
- 58. Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif de conseils d'administration paritaires (hommes/femmes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs, conformément aux déclarations annuelles.**

²⁶⁷ Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, L.R.Q., c. G-1.02. La Loi a été adoptée et sanctionnée le 14 décembre 2006.

4.7 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES EN POLITIQUE

Le Conseil du statut de la femme s'intéresse de très près à la participation des femmes au pouvoir politique. Il a publié, depuis 1994, de nombreux avis, études et mémoires sur le sujet et a encouragé les femmes à s'engager dans la vie publique. Or, on sait que le Québec poursuit, depuis 2002, une réflexion pour réformer sa Loi électorale. Dans ce contexte, le Conseil du statut de la femme a exprimé son opinion sur la réforme envisagée et proposé des amendements aux projets de loi déposés aux différentes étapes de cette réflexion. La présente section reprend l'analyse et les recommandations formulées par le Conseil de 1994 à 2010²⁶⁸. Tous les documents qu'a publiés le Conseil sur la représentation des femmes en politique sont cités dans la bibliographie du présent avis; ils peuvent être consultés sur le site Web du Conseil.

La proportion de femmes parmi les élus est encore loin de correspondre, en 2010, à leur importance démographique, sociale et économique. À la suite des élections municipales de 2009, seulement 16 % des municipalités du Québec sont dirigées par une femme tandis que moins de 3 conseillers municipaux sur 10 élus (29,3 %) sont des femmes. À l'Assemblée nationale, à la suite de l'élection partielle de juillet 2010, 37 femmes siègent comme députées, représentant 29,6 % de l'ensemble des personnes élues.

4.7.1 DES OBSTACLES À L'ÉLECTION DE FEMMES

Les obstacles à l'élection des femmes peuvent être expliqués par la socialisation qui attribue des rôles différents aux personnes des deux sexes, la valorisation des qualités du groupe dominant, la moindre inclusion des femmes dans les réseaux d'affaires et la plus grande prise en charge par les femmes des responsabilités familiales.

La socialisation différenciée selon les sexes, qui attribue la sphère privée aux femmes et la sphère publique aux hommes, laisse peu de temps aux femmes pour s'engager dans la vie politique. C'est aussi cette socialisation qui associe les traits de caractère masculins au portrait du candidat idéal, poussant les femmes à se croire incapables d'assumer des responsabilités politiques et les autorités des partis, à leur préférer des candidats masculins. Par ailleurs, la situation d'inégalité socioéconomique persistante entre les sexes prive souvent les femmes des ressources financières nécessaires pour supporter le

²⁶⁸ Conseil du statut de la femme, *La réforme des institutions démocratiques : quels enjeux pour les femmes? Mémoire au Comité directeur des États généraux sur la réforme des institutions démocratiques*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 2002; Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur l'avant-projet de loi remplaçant la Loi électorale*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 2005; Conseil du statut de la femme, *Pour une réelle démocratie de représentation – Avis sur l'accès des femmes dans les structures officielles du pouvoir*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 1994; Lucie DESROCHERS, *Femmes et démocratie de représentation*, Québec, Conseil du statut de la femme, 1994; Conseil du statut de la femme, *Des partis et des femmes : pour une représentation équitable des femmes en politique – Mémoire sur le projet de loi n° 78, Loi modifiant la Loi électorale concernant la représentation électorale et les règles de financement des partis politiques et modifiant d'autres dispositions législatives*, (recherche et rédaction : Béatrice Farand et Christiane Pelchat), Québec, le Conseil, février 2010.

coût de leur campagne électorale, tandis que les autorités d'un parti ont tendance à privilégier une personne qui exerce déjà une influence dans son milieu.

4.7.2 ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA PARITÉ

Au cours des années 1990, la sous-représentation des femmes en politique est devenue un enjeu politique pour la plupart des pays. Lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes tenue en 1995 à Beijing, le discours sur l'égalité des genres s'est axé sur l'*empowerment* des femmes, renvoyant à une dynamique d'accès des femmes au pouvoir. C'est ainsi que plusieurs pays ont adopté des mesures de quotas et de parité afin d'augmenter la proportion de femmes siégeant dans les assemblées parlementaires. Le Québec et le Canada ont alors confirmé leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs institutions nationales.

Il est hautement souhaitable d'accroître la proportion de femmes au sein des institutions démocratiques : quatre raisons sont invoquées en ce sens dans la littérature. D'abord, la reconnaissance devant la loi de l'égalité entre les sexes requiert que les femmes participent aux processus décisionnels. Ensuite, le critère de justice exige que la représentation politique des femmes corresponde à leur poids démographique. En fait, l'humanité étant composée de personnes appartenant à deux sexes différents et la différence sexuelle traversant toutes les autres divisions, elle ne peut plus être occultée au profit d'un être humain abstrait et universel. En outre, une plus grande participation des femmes à la démocratie représentative donnerait plus de légitimité à ses institutions, en intégrant les compétences d'une moitié de la société, autrement laissées de côté. Enfin, l'inclusion politique des femmes est vue, au sein du mouvement féministe, comme un passage obligé pour améliorer les conditions de vie des femmes, transformer les rôles sociaux et, somme toute, créer un État favorable à l'égalité des sexes.

4.7.3 STRATÉGIES POUR FAVORISER L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES ÉLECTIFS

Quels que soient les choix que la société québécoise fera quant à son système électoral et politique, une donnée ne changera pas. Les partis politiques constituent des acteurs incontournables dans l'accès des femmes aux postes électifs.

4.7.3.1 LA FORMATION

Parmi les stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes électifs se trouve l'offre de formation. Les femmes qui hésitent à s'engager à cause d'un manque de connaissances se voient ainsi offrir une chance de se familiariser avec le jeu politique. Le programme du Secrétariat à la condition féminine *À égalité pour décider* a d'ailleurs été mis sur pied. À ce titre, le programme offert par le Centre de développement femmes et gouvernance a rejoint plus de 250 femmes depuis sa création, parmi lesquelles plus de la moitié se sont par la suite présentées à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale.

La popularité des activités de ce type démontre à l'évidence que, lorsqu'elles sont convaincues de détenir les outils, les femmes s'intéressent vraiment à la politique et qu'elles veulent se faire élire. Visant un accès égal des femmes et des hommes aux postes électifs, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

59. Que le programme *À égalité pour décider*, dont son volet régional, soit maintenu et que les ressources financières qui lui sont consacrées soient accrues.

4.7.3.2 LA SÉLECTION DES CANDIDATURES

Les femmes sont plus rarement invitées à poser leur candidature par la direction d'un parti que les hommes. Celles qui sont ainsi invitées sont généralement déjà bien en vue, soit par leur profession, soit par leurs activités dans d'autres domaines que l'action politique. Les cadres des partis semblent peu enclins à élargir leur champ de recherche vers des lieux moins bien connus d'eux, ceux où les femmes exercent leurs actions sociales et communautaires. Aussi, il arrive souvent que les femmes ainsi contactées hésitent à s'engager dans des organisations dont la culture et le mode de fonctionnement ne s'accordent pas à leur façon de voir et d'agir. Les candidatures « d'en bas » résultent souvent de l'aboutissement d'une action militante de longue date. Les femmes se portent alors candidates à l'investiture du parti à la demande des militantes et des militants de la base ou, moins souvent, de leur propre initiative. Lorsqu'elles se portent candidates à l'investiture, les femmes ont toutefois plus de succès que les hommes²⁶⁹.

En 1991, la Commission royale sur la réforme électorale et le financement des partis, la commission Lortie, avait recommandé que les règlements et la constitution des partis politiques exigent la mise sur pied de comités de recrutement en règle et des mécanismes qui favorisent de manière tangible le recrutement et la désignation de candidates et de candidats représentatifs.

4.7.3.3 LES RÈGLES DU FINANCEMENT À L'INVESTITURE

Le financement des élections a toujours soulevé de vifs débats. En effet, comment le droit de chacun de poser sa candidature et, en corollaire, le droit de la population à un choix libre et véritable peuvent-ils s'exercer d'une façon équitable si certains partis ou certaines personnes disposent de moyens financiers disproportionnés pour faire valoir leurs idées et promouvoir leur programme?

Le Conseil du statut de la femme a donc accueilli favorablement, en février 2010, la proposition – incluse dans le projet de réforme de la Loi électorale qui fut soumis à la consultation générale (projet de loi n° 78, Loi modifiant la Loi électorale concernant la représentation électorale et les règles de financement des partis politiques et modifiant d'autres dispositions législatives) – de comptabiliser les dépenses électorales et de rendre publics les donateurs pour la course à la direction d'un parti politique. Il a

²⁶⁹ Évelyne TARDY, *Les femmes et les conseils municipaux du Québec*, Cahiers du Québec, collection Science politique, Montréal, Hurtubise HMH, 2002, p. 10.

toutefois proposé que le législateur régie également les dépenses et les contributions aux candidates et candidats aux investitures des partis politiques aux élections provinciales et municipales.

4.7.4 MESURES FINANCIÈRES INCITATIVES

Le Conseil du statut de la femme a réclamé en plusieurs occasions des mesures incitatives concrètes à l'endroit des partis politiques, recommandant notamment la mise en place d'un soutien financier, afin de stimuler leurs efforts pour amener un plus grand nombre de femmes à se porter candidates aux élections et à être élues.

4.7.4.1 UNE PRIME AUX PARTIS POLITIQUES

Le Conseil du statut de la femme préconise, depuis 1994, l'introduction d'une prime au financement des partis politiques dont le nombre de femmes élues dépasse un certain pourcentage. Il a proposé qu'un parti politique qui, à la suite d'une élection générale, compte au moins 30 % de femmes parmi ses députés reçoive un remboursement de ses dépenses électorales majoré du pourcentage de femmes élues dans sa formation politique. Il semble raisonnable de fixer la prime maximale à 50 %, étant donné que, si un parti y avait droit, sa délégation à l'Assemblée nationale serait composée d'au moins la moitié de femmes. Il apparaît également raisonnable de suspendre cette mesure quand les femmes composeront au moins 40 % du parlement québécois. L'expérience des sociétés les plus avancées quant à la présence des femmes dans les parlements – les pays scandinaves – montre que, lorsque les femmes atteignent cette proportion de l'assemblée, elles disposent d'une masse critique qui rend pratiquement inutile une telle mesure d'exception²⁷⁰.

4.7.4.2 UN CONGÉ À L'OCCASION D'UNE INVESTITURE

La Loi électorale doit assurer l'égalité des citoyennes et des citoyens quant à la possibilité de se porter candidates ou candidats. Or, cette possibilité est entravée par la crainte de perdre son emploi advenant que l'employeur n'accepte pas les absences occasionnées par l'activité politique nécessaire avant d'en arriver à une candidature officielle. Le législateur a considéré ce facteur suffisamment important pour avoir inscrit, dans les lois régissant les élections, le droit, pour une personne qui se porte candidate aux élections, de prendre un congé sans traitement, sans perdre les avantages rattachés à son emploi. Ces dispositions sont nécessaires, mais incomplètes. Souvent, avant de se porter candidate ou candidat à une élection sous les couleurs d'un parti politique, l'aspirante ou l'aspirant doit obtenir l'investiture de son parti, investiture qui peut être contestée. Il s'agit souvent d'une véritable campagne électorale au sein du parti qui nécessite du temps, de l'énergie et de l'argent.

²⁷⁰ Pippa NORRIS, « Women Politicians: Transforming Westminster? », dans Joni LOVENDUSKI et Pippa NORRIS (dir.), *Women in Politics*, Oxford, Oxford University Press, 1996, p. 93-94.

4.7.4.3 LES DÉPENSES PERSONNELLES ET LES ÉLECTIONS

Participer aux affaires publiques entraîne des dépenses qui peuvent peser différemment sur les femmes et les hommes; elles pèseront aussi différemment selon que la personne a de jeunes enfants ou pas. Les coûts que représente la garde des enfants peuvent constituer un frein à l'engagement politique des jeunes parents et, éventuellement, empêcher un certain nombre de femmes de se porter candidates aux élections.

La Loi électorale actuelle permet à une candidate ou à un candidat d'inclure les frais de garde des enfants dans le calcul des dépenses électorales à titre de dépenses personnelles et de bénéficier d'un remboursement²⁷¹. Toutefois, dans un contexte où les dépenses électorales sont plafonnées, les frais de garde assumés par l'organisation de la candidate ou du candidat entameraient d'autant le crédit de dépenses permises. S'il arrivait que les femmes soient à peu près les seules à se prévaloir de cette possibilité, tandis que les fonds électoraux des candidats seraient entièrement employés à convaincre l'électorat, ces derniers seraient favorisés par rapport aux candidates. Il faudrait, selon le Conseil, calculer séparément les dépenses personnelles et les dépenses électorales, chacune de ces catégories de dépenses ayant un plafond et un mode de remboursement indépendants l'un de l'autre.

4.7.5 UNE MIXITÉ ÉGALITAIRE

Il semble que, sans une affirmation officielle de la nécessaire égalité des sexes aux postes de pouvoir, la présence des femmes demeurera inférieure à 30 %. Pour faire en sorte que les femmes élues occupent au moins 40 % des sièges – seuil à partir duquel elles disposeraient d'une masse critique leur permettant de participer pleinement aux débats et d'influencer l'ordre du jour –, l'objectif de mixité égalitaire²⁷² doit être inscrit dans les fondements démocratiques et électoraux du Québec. Cette mixité permettrait de lever les obstacles associés au petit nombre. Le Conseil fait donc sienne cette proposition et recommande au législateur de modifier la Loi électorale pour y inscrire le principe de mixité égalitaire.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

60. Que la Loi électorale soit modifiée pour :

- **y inscrire le concept de mixité égalitaire comme fondement démocratique et électoral du Québec;**
- **prévoir des règles pour contraindre les instances démocratiques à atteindre dans leurs rangs une représentation égalitaire des deux sexes, c'est-à-dire où aucun sexe ne serait présent à plus de 60 %.**

²⁷¹ Article 404 de la Loi électorale, L.R.Q., c. E-3.3.

²⁷² La mixité égalitaire prévaut lorsque les élus de chaque sexe occupent de 40 % à 60 % des sièges. Le concept a été proposé par Élane Hémond dans un mémoire déposé à la Commission des institutions. Élane Hémond, consultante et formatrice; fondatrice du Groupe Femmes, Politique et Démocratie et du Centre de développement femmes et gouvernance.

4.7.6 REDDITION DE COMPTES

Comme il l'a exposé dans son avis de février 2010, le Conseil appuie le ministre responsable de la Réforme des institutions démocratiques lorsque celui-ci exprime sa volonté d'obliger les partis politiques à présenter un plan d'action en faveur de l'élection de femmes et de faire rapport au Directeur général des élections²⁷³.

Nous avons vu dans ce chapitre que les instances de gouvernance des entreprises établies au Québec sont loin d'être paritaires et que les choses évoluent très lentement à cet égard. Une situation similaire prévaut au sein des instances démocratiques. Les facteurs explicatifs de cette sous-représentation des femmes ont été examinés de même que les mesures les plus prometteuses pour redresser la situation.

De manière générale, le Conseil recommande de subventionner les organisations qui préparent les administratrices et les candidates à des mandats électoraux. L'offre de formation aux femmes intéressées par l'exercice du pouvoir contribue à accroître leur présence dans les postes décisionnels et électifs et de modifier le rapport qu'elles entretiennent avec le pouvoir.

Pour augmenter la parité des genres au sein des conseils d'administration des compagnies cotées à la Bourse, le Conseil propose de les obliger à atteindre la parité dans un délai de trois ans et de développer une certification pour reconnaître celles qui auraient atteint la parité des genres. Enfin, le Conseil demande que le Registraire des entreprises ait la responsabilité de tenir à jour la liste complète des administratrices et des administrateurs des compagnies afin de permettre le suivi des progrès vers la parité des conseils d'administration.

Pour augmenter le nombre de femmes élues dans les instances démocratiques, le Conseil recommande l'octroi d'une prime aux partis politiques qui font élire des femmes et le remboursement de certaines dépenses personnelles comme les frais de garde, ainsi que l'assouplissement des règles de la Loi électorale, regardant l'octroi d'un congé aux personnes qui se portent candidates à l'investiture d'un parti autorisé. Il demande enfin que les partis soient tenus de rendre compte de leurs efforts pour favoriser l'élection de femmes.

²⁷³ Directeur général des élections, *Les modalités d'un mode de scrutin mixte compensatoire : rapport du Directeur général des élections*, Québec, Directeur général des élections, décembre 2007.

CHAPITRE V

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis sa fondation en 1973, le Conseil s'est préoccupé de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de leur vie. La question de l'égalité entre les sexes s'est posée dans une perspective sociale et économique depuis les années 1990. Puis, dans la dernière décennie, l'étude des problèmes environnementaux a offert la possibilité de procéder à une analyse différenciée selon les sexes en matière d'environnement et de développement durable.

Aujourd'hui, la question se pose encore plus globalement. Alors que le Plan d'action 2007-2010 de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* arrive à son terme et que s'amorcent les réflexions en vue du deuxième plan d'action, le Conseil veut exposer la nécessité d'élargir au développement durable le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il expose pourquoi dans ce chapitre qui présente l'essentiel d'un avis que produira le Conseil au cours de l'année 2010-2011.

5.1 LES ASSISES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

5.1.1 ORIGINE ET ÉVOLUTION DU CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT²⁷⁴

La rapide croissance économique entraînée par la révolution industrielle en Europe et aux États-Unis à la fin du XIX^e siècle est devenue la « nouvelle nature du développement et l'industrialisation, la voie principale pour y accéder²⁷⁵ ». Cette vision de la croissance a rapidement conduit à l'expansion des marchés, à la consommation de masse et à la surutilisation des ressources naturelles.

Puis, en 1973, la crise pétrolière a bouleversé la perception que l'on avait des ressources énergétiques et des autres ressources non renouvelables, et entraîné une motivation nouvelle à les consommer plus efficacement. Parallèlement au souci de conservation de la ressource, on a assisté à l'émergence d'une préoccupation pour la qualité de l'environnement.

5.1.2 HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE²⁷⁶

Le document *Halte à la croissance*, publié en 1972 par le Club de Rome, fut le premier rapport international à faire ressortir que l'empreinte écologique de l'activité humaine dépasse la capacité biologique de la Terre. Au même moment se tenait à Stockholm la Conférence des Nations Unies sur l'environnement humain. C'était la première fois que

²⁷⁴ Solange TREMBLAY, « Du sous-développement au développement durable : l'émergence d'un nouveau concept », dans Solange TREMBLAY (dir.), *Développement durable et communications : au-delà des mots, pour un véritable engagement*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2007, p. 9-19.

²⁷⁵ *Ibid*, p. 11.

²⁷⁶ La plupart des données historiques ont été recueillies sur le site du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs [<http://www.mddep.gouv.qc.ca/developpement/inter.htm>].

des préoccupations écologiques étaient explicitement ajoutées aux préoccupations internationales²⁷⁷. L'expression « développement durable » apparaît pour la première fois en 1980 dans la *Stratégie mondiale de la conservation*, une publication de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN).

Puis, en 1987, la Commission mondiale de l'environnement et du développement, sous la présidence de M^{me} Gro Harlem Brundtland, publie un rapport intitulé *Notre avenir à tous*²⁷⁸. Ce rapport propose « un programme global de changement qui expose les liens entre une croissance économique sans limites, l'usage inconséquent des ressources naturelles, la pauvreté et la dégradation de l'environnement, dans la lignée du rapport publié par le Club de Rome ». Le rapport Brundtland définit ainsi le développement durable : « Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

En 1992, à Rio de Janeiro, se déroulait le Sommet de la Terre, où la *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement* fut signée par près de 200 pays participants, dont le Canada²⁷⁹. En 2002, à Johannesburg lors du Sommet mondial sur le développement durable, les dirigeants présents ont renouvelé leur engagement quant aux objectifs fixés à Rio.

5.1.3 LE QUÉBEC ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Québec s'est engagé sur la voie du développement durable en participant aux principaux travaux internationaux énumérés ci-dessus. En 1988, le Québec crée aussi la Table ronde québécoise sur l'environnement et l'économie et, en 1991, le ministère de l'Environnement²⁸⁰ met sur pied le Comité interministériel du développement durable (CIDD). En mars 2000, le Québec crée le Fonds d'action québécois pour le développement durable (FAQDD). Puis, en 2005, il tient des audiences publiques sur son Plan de développement durable du Québec²⁸¹. Le 19 avril 2006, la Loi sur le développement durable est sanctionnée. En décembre 2007, le Québec publie *Un projet de société pour le Québec, Stratégie de développement durable 2008-2013*. Dans cette stratégie, tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec sont appelés à considérer les principes du développement durable et à mettre en œuvre leurs propres plans d'action 2008 à 2013.

²⁷⁷ Ces questions avaient déjà été soulevées entre autres lors de l'exposition universelle de Chicago, en 1893, avec le mouvement hygiéniste.

²⁷⁸ *Notre avenir à tous : rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU*, présidée par M^{me} Gro Harlem Brundtland [http://www.wikilivres.info/wiki/Rapport_Brundtland].

²⁷⁹ La pleine participation des femmes y est inscrite. Monique PERROD-LANAUD, *Rio 92. Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement : femmes au secours de la planète – Projets féministes*, n° 2, avril 1993, p. 151-157 [<http://www.marievictoirlouis.net/document.php?id=698&themeid=626>].

²⁸⁰ Aujourd'hui le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs.

²⁸¹ Au total, le gouvernement a reçu et analysé 582 mémoires, dont certains provenant de groupes de femmes. Voir mémoire du Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie [<http://www.mddep.gouv.qc.ca/developpement/2004-2007/memoires/index4.htm#st-hyacinthe>].

5.2 L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET SA PRÉSENCE DANS LES DÉMARCHES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La pleine participation des femmes et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes sont visiblement présents dans les travaux des organisations internationales. Comme le mentionne l'Unicef, l'intervention auprès des femmes profite aux enfants et à toute la communauté²⁸². « L'égalité des sexes et le bien-être des enfants sont indissociables » puisqu'ils favorisent la survie et le développement des enfants. L'égalité produit de plus un « double dividende » en permettant aux femmes de « vaincre la pauvreté et de mener une vie riche et productive et elle contribuera également à améliorer la vie des enfants, des familles et, en dernière analyse, des nations elles-mêmes ». C'est un gage de prospérité économique. Ceci n'a toutefois pas été clairement affirmé dans la démarche québécoise de développement durable *Un projet de société pour le Québec, Stratégie de développement durable 2008-2013*. Il nous apparaît pourtant essentiel que le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes y soit clairement inscrit. Inversement, dans la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, les dimensions sociale et économique sont parties prenantes, alors que la dimension environnementale et, plus globalement, l'égalité des sexes en matière de développement durable y sont absentes.

5.2.1 LES PRINCIPES INTERNATIONAUX

Dans certains sommets internationaux, l'égalité des sexes est vue comme un principe fondateur du développement durable. Lors du Sommet de l'ONU qui s'est tenu à Rio de Janeiro, en 1992, une déclaration contenant 27 principes a été entérinée. Parmi ces 27 principes, on trouve le principe 20 qui affirme que « la pleine participation des femmes est essentielle à la réalisation d'un développement durable²⁸³ ».

De même, le chapitre 24 du programme d'orientation est entièrement consacré à l'importance de l'égalité des sexes pour le développement durable. Les gouvernements devraient :

[...] envisager d'élaborer et de rendre publique d'ici à l'an 2000 une stratégie relative aux changements nécessaires pour éliminer les obstacles d'ordre constitutionnel, juridique, administratif, culturel, social et économique, ainsi que les comportements qui s'opposent à la participation complète des femmes au développement durable et à la vie publique²⁸⁴.

²⁸² Unicef, *La situation des enfants dans le monde 2007 – Femmes et enfants : le double dividende de l'égalité des sexes*, New York, Unicef, 2006 [<http://www.unicef.org/french/sowc07/press/messages.php>].

²⁸³ Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement*, A/CONF.151/26, vol. I, 12 août 1992 [<http://www.un.org/french/events/rio92/aconf15126vol1f.htm>].

²⁸⁴ Nations Unies, *Action 21*, « chapitre 24, Action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable », objectif 24.2 c) [<http://www.un.org/french/ga/special/sids/agenda21/action24.htm>].

5.2.2 LES DÉMARCHES DES CONFÉRENCES RÉGIONALES DES ÉLUS (CRÉ)

Les conférences régionales des élus (CRÉ) ont été créées en 2004 en même temps que le gouvernement du Québec adoptait le virage du développement durable. Les plans quinquennaux des CRÉ doivent donc inclure les concepts de développement durable et de la participation des femmes à la vie démocratique :

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 femmes²⁸⁵.

5.3 LES PROBLÉMATIQUES ENVIRONNEMENTALES TOUCHENT DIFFÉREMMENT LES FEMMES ET LES HOMMES

La question du lien entre les conditions de vie des femmes et les changements climatiques est relativement récente. Les femmes sont demeurées presque invisibles dans le débat jusqu'en 2002 où, lors de la huitième Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, les participants ont reconnu qu'« elles pourraient porter un poids disproportionné en matière d'adaptation²⁸⁶ ». Puis, en février 2008, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies s'est penchée sur la question des différences entre les sexes en matière de changements climatiques. De plus, lors de la Conférence de l'ONU sur les changements climatiques à Bali, en Indonésie, en décembre 2007, le réseau Gender CC – Women for Climate Justice a publié une déclaration demandant une plus grande participation des femmes à la prise de décisions concernant les changements climatiques. Enfin, en mars 2009, une conférence intitulée *Gendering Climate Change*, organisée par le Département d'études de genre de l'Université de Copenhague, au Danemark, a permis à 150 personnes provenant de 23 pays de discuter des questions de genre liées aux changements climatiques. Des arguments probants militent en faveur de l'adoption de « perspectives de genre en matière de changements climatiques²⁸⁷ ».

5.3.1 LES CONSÉQUENCES DIFFÉRENCIÉES SELON LE SEXE

Les changements climatiques ont des conséquences différentes pour les femmes et les hommes, de même que pour les habitants du Sud et du Nord. On sait que, dans les pays du Sud, les femmes sont responsables de l'agriculture, de l'eau potable et du

²⁸⁵ Loi sur le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, L.R.Q., c. M-22.1, art. 21.7.

²⁸⁶ Kirsty DUNCAN, « Un dossier chaud : la santé des femmes et les changements climatiques », *Le Réseau*, vol. 10, n° 2, printemps/été 2008, p. 4-8.

²⁸⁷ *Gender perspectives on climate change* résume bien les arguments en faveur de la perspective de genre [<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw52/issuespapers/Gender%20and%20climate%20change%20paper%20final.pdf>], ainsi que l'article de Jimena EYZAGUIRRE, « Les changements climatiques et le Canada : une occasion inexploitée pour faire avancer l'égalité des sexes? », *Le Réseau*, vol. 11, n° 1, automne/hiver 2008-2009, p. 7-10; Sven-Ove HANSSON, *Gender Issues in climate adaptation*, Stockholm, Suède, Swedish Defense Research Agency, 2007.

combustible pour la cuisson et le chauffage, et qu'ainsi les conséquences des changements climatiques les toucheront encore plus que les hommes. Elles sont en général plus pauvres, sont plus nombreuses à assumer la responsabilité des soins aux enfants et aux aînés, dépendent plus des ressources locales pour survivre et sont plus vulnérables aux conditions météorologiques extrêmes, tels la sécheresse, les inondations, les ouragans et autres²⁸⁸. Dans un monde plus chaud, puisque c'est l'un des effets des changements climatiques, « les vagues de chaleur deviennent habituellement plus fréquentes et plus graves. Les enfants en bas âge, les personnes âgées et les personnes vivant dans la pauvreté, en particulier celles qui habitent en milieu urbain, sont particulièrement vulnérables²⁸⁹ ».

5.3.2 LES DISSEMBLANCES DANS LES RÔLES SOCIAUX ET CULTURELS

Il existe des différences entre les genres concernant l'accès aux ressources, au crédit, aux services, à l'information et à la technologie. Mais il semble que les hommes et les femmes ont aussi des profils d'émission de gaz à effet de serre (GES) différents. Par exemple, des études portant sur le transport urbain indiquent :

Que les femmes sont plus nombreuses à utiliser les transports en commun que les hommes, que leurs déplacements en voiture sont de moins longue durée, qu'elles se déplacent généralement pour faire des courses ou pour véhiculer d'autres membres de la famille²⁹⁰.

Les hommes et les femmes ont aussi des perceptions différentes des solutions à appliquer. Selon le Réseau canadien de la santé des femmes (RCSF), les femmes font moins confiance à des solutions technologiques que les hommes, par exemple, en ce qui a trait à la captation et à l'entreposage de GES dans des formations géologiques souterraines, ainsi que dans l'utilisation accrue de l'énergie nucléaire. L'analyse différenciée selon les sexes devrait donc être appliquée, entre autres, dans l'élaboration des politiques de l'énergie, de l'eau, de la sécurité alimentaire, de l'agriculture et des pêcheries, de la biodiversité des écosystèmes, de la santé et de l'industrie.

²⁸⁸ Les personnes les plus susceptibles de souffrir des conséquences d'une catastrophe naturelle sont les femmes pauvres, les femmes victimes de violence conjugale et celles dont l'accès aux ressources est limité. Kirsty DUNCAN, « Un dossier chaud : la santé des femmes et les changements climatiques », *op. cit.* Certaines raisons réfèrent aux modèles culturels sexués : les informations avertissant d'un danger sont affichées dans les lieux publics et n'ont pas atteint les femmes à la maison, la plupart des femmes n'ont pas appris à nager, etc., Sven-Ove HANSSON, *Gender Issues in climate adaptation*, *op. cit.*, p. 16. En 1991, lors du cyclone au Bangladesh et des inondations qui ont suivi, cinq fois plus de femmes que d'hommes sont décédées. Plusieurs femmes bengalies ne peuvent quitter leur maison sans un membre masculin de leur famille et les informations de prévention ont été diffusées principalement dans des lieux publics (Caroline Voyer du RQFE).

²⁸⁹ Kirsty DUNCAN, « Un dossier chaud : la santé des femmes et les changements climatiques », *op. cit.*

²⁹⁰ Jimena EYZAGUIRRE, « Les changements climatiques et le Canada : une occasion inexploitée pour faire avancer l'égalité des sexes? », *op. cit.*

5.4 LA QUESTION DE L'EXPERTISE ET DU POUVOIR

Les femmes sont des agentes de changement qui ne sont pas assez présentes dans les lieux de pouvoir. Elles sont à peu près absentes des domaines liés aux problématiques environnementales tels que le secteur de l'énergie, celui du pétrole, de la planification urbaine, du développement des infrastructures et de celui des négociations internationales²⁹¹.

5.4.1 LA NÉCESSITÉ DE FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES

Partout dans le monde, les femmes sont détentrices de connaissances traditionnelles qui peuvent servir à atténuer les changements climatiques, à prévenir les catastrophes et à nous adapter à ces phénomènes. Il faut reconnaître leur expertise, la protéger et l'appuyer financièrement. Une inspiration, à cet égard, est la Déclaration des ministres nordiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes. On y parle de « faire de l'égalité entre les femmes et les hommes l'un des principes devant guider le processus de négociation et l'intégrer dans le nouveau traité climatique²⁹² », ce qui conduirait à des solutions plus efficaces.

Voici quelques propositions pour intégrer les besoins et les priorités des femmes :

- que les critères de financement des programmes ou des projets soient liés à la participation des femmes (particulièrement à l'échelle locale);
- que l'on adopte des perspectives sexospécifiques dans l'analyse des budgets et des investissements;
- que les femmes soient intégrées à toutes les étapes du développement de nouvelles technologies; et
- que les gouvernements et les diverses organisations soient encouragés à tenir compte des besoins spécifiques des femmes et à inclure les femmes dans le développement de politiques environnementales.

5.5 LIENS ENTRE L'ENVIRONNEMENT ET LA SANTÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

L'étude des liens entre l'environnement et la santé des femmes fait partie d'un champ de recherche peu exploré jusqu'à ces dernières années et dont les résultats sont encore loin d'être acceptés comme des certitudes dans le monde scientifique selon la méthodologie classique de recherche²⁹³. Il nous apparaît tout de même important de souligner les résultats de recherches soulevant des doutes préoccupants quant à la sécurité des

²⁹¹ Sven-Ove HANSSON, *Gender Issues in climate adaptation*, op. cit., p. 11.

²⁹² Conseil des ministres nordiques, *Recommandations présentées lors de la Conférence égalité hommes/femmes et changements climatiques*, Université de Copenhague, 13-14 mars 2009, traduction libre de Kim Cornellissen.

²⁹³ Réseau des femmes en environnement (RQFE) [<http://www.rqfe.org/>].

toxiques présents dans notre environnement. Soulignons que ce sont généralement des femmes qui ont étudié les liens entre la santé et l'environnement²⁹⁴.

5.5.1 LE CORPS DÉPOTOIR

La production mondiale de produits chimiques est passée de 1 million de tonnes en 1930 à plus de 400 millions de tonnes en 2000. On estime que quelque 100 000 nouveaux composés chimiques ont été créés depuis la Seconde Guerre mondiale et, de ce nombre, environ 35 000 se retrouvent au Canada²⁹⁵. De ces 100 000 nouveaux composés, 90 % n'ont pas été testés convenablement²⁹⁶. Aux États-Unis, des chercheurs estiment qu'au moins 1 000 nouveaux produits apparaissent chaque année et que seulement 7 % d'entre eux ont subi un examen toxicologique complet²⁹⁷. Selon Caroline Poliquin, réalisatrice du film *Homotoxicus* :

Chaque jour, des tonnes de substances toxiques sont libérées dans l'environnement sans que nous en connaissions les effets à long terme pour les êtres vivants. Certaines d'entre elles s'infiltrant à notre insu dans nos corps et dans celui de nos enfants. En même temps que notre patrimoine génétique, nous transmettons aujourd'hui à nos enfants notre patrimoine toxique [...] ²⁹⁸.

Les molécules de polluants tels les polluants organiques persistants (POP) s'accumulent dans les tissus vivants et leurs concentrations augmentent tout le long de la chaîne alimentaire²⁹⁹. Les humains, situés tout en haut de la chaîne alimentaire, accumulent beaucoup de polluants. Toutefois, tous ne sont pas égaux devant la toxicité des contaminants; cela dépend des caractéristiques physiologiques propres à la personne exposée, de la nature du toxique, de la durée et la fréquence de l'exposition, de la concentration et du nombre de toxiques. Mais certains polluants tendent à se fixer dans les tissus gras des organismes vivants, dont les polluants organiques persistants. Les personnes âgées, les personnes malades, les femmes enceintes ou qui allaitent et les

²⁹⁴ Rachel CARSON, *Silent Spring*, Boston, Houghton Mifflin ed., 1962. Étude sur la santé et les pesticides. Theo Colborne s'est intéressé aux pesticides et aux produits chimiques [<http://www.endocrinedisruption.com/home.php>]. Au Québec, le Réseau des femmes en environnement se penche sur différents sujets liés à la santé.

²⁹⁵ Danielle OUELLET, Stéphanie THIBAUT et Lise PARENT, *Sabotage hormonal : comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, Montréal, Réseau des femmes en environnement en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Télé-université du Québec à Montréal, 2009, p. 2.

²⁹⁶ Selon Lise Parent, toxicologue et professeure à la TÉLUQ.

²⁹⁷ Cités par Action cancer du sein de Montréal, *L'état des connaissances : la relation entre l'environnement et le cancer du sein*, Montréal, Action cancer du sein de Montréal, 2008, p. 6. On réfère aux données du Environmental Protection Agency, Office of Pollution Prevention and Toxics, *Overview: Office of Pollution Prevention and Toxics Programs*, 2007 [<http://www.epa.gov/oppt/pubs/oppt101c2.pdf>] et aux recherches de M. L. BENNET et B. J. DAVIS, « Identification of mammary carcinogens in rodent bioassays », *Environmental and Molecular Mutagenesis*, vol. 39, 2002, p. 150-157.

²⁹⁸ Carole POLIQUIN, réalisatrice et productrice du documentaire *Homotoxicus*. Tiré du résumé du film sur son site Internet [<http://www.homotoxicus.com/resume.html>].

²⁹⁹ Les POP ont des effets nuisibles sur la santé. Ils font partie des 12 substances classées comme dangereuses par la Convention de Stockholm [http://fr.wikipedia.org/wiki/Polluants_organiques_persistants].

bébés sont donc plus vulnérables puisque ces concentrations se logent dans le gras des seins et du lait maternel et sont transmissibles par voie placentaire³⁰⁰.

5.5.2 TOXICITÉ ET CANCER DU SEIN

Un article de la *Gazette des femmes*³⁰¹ publié en février 2007 s'interrogeait sur la possibilité qu'un cocktail toxique composé de polluants, nettoyants et cosmétiques puisse causer le cancer du sein. En effet, « le cancer du sein attaque des femmes qui n'ont ni une mauvaise hérédité, ni des habitudes de vie malsaines. Et si c'était la faute de l'environnement? » se demande l'auteure. Question à laquelle il est impossible de répondre hors de tout doute, le cancer étant une maladie complexe.

Selon une étude publiée par Action cancer du sein de Montréal, « le cancer du sein frappe plus de femmes dans le monde que tout autre cancer, à l'exception du cancer de la peau³⁰² ». Le risque de cancer du sein n'a cessé de croître aux États-Unis. De 1973 à 1998, les taux d'incidence ont augmenté de plus de 40 % et, depuis la Seconde Guerre mondiale, « les taux d'incidence de cancer du sein augmentent parallèlement à la prolifération des produits chimiques de synthèse ». De plus, une enquête récente (2007) du Silent Spring Institute (SSI) rapporte que 216 produits chimiques et sources de radiations ont été reconnus par les agences de contrôle internationales comme des cancérogènes associés au cancer du sein. Le Breast Cancer Fund, sous la direction de Janet Gray³⁰³, précise qu'il ne s'agit pas de remettre en question les facteurs de risque couramment étudiés, mais plutôt de mettre en évidence que ceux-ci n'expliquent pas les taux d'incidence actuels.

5.5.3 SABOTAGE HORMONAL : LES PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

Les perturbateurs endocriniens³⁰⁴ (PE) sont en fait des substances toxiques qui se retrouvent dans nos corps où ils peuvent causer des problèmes de santé en dérégulant

³⁰⁰ Front commun québécois pour une gestion écologique des déchets, *Pas de risques à prendre... la gestion des matières résiduelles et les risques pour la santé humaine*, (analyse et rédaction : Priscilla Gareau, sous la direction de Karel Ménard), Montréal, le Front, 2001, p. 17 [http://www.fcqged.org/pdf/doc_06.pdf].

³⁰¹ Marie-Ève COUSINEAU, « Le corps dépotoir : toxicité et cancer du sein », *Gazette des femmes*, vol. 28, n° 4, février 2007, p. 14-20.

³⁰² Action cancer du sein de Montréal, *L'état des connaissances : la relation entre l'environnement et le cancer du sein*, op. cit.

³⁰³ Janet GREY, *The State of Evidence: The Connection Between Breast Cancer and the Environment*, San Francisco, Breast Cancer Fund, 2008.

³⁰⁴ Les perturbateurs endocriniens interfèrent avec le fonctionnement des glandes endocrines selon trois modes. Ils ont un effet mimétique, un effet de blocage et un effet perturbant interférant avec les processus métaboliques ou de croissance et de division cellulaire [http://fr.wikipedia.org/wiki/Modulateur_endocrinien]. Voir aussi EM-COM : rédigé par des chercheurs de l'Université d'Ottawa, ce site explique les mécanismes par lesquels les perturbateurs endocriniens nuisent à la santé [<http://www.emcom.ca/welcome/indexfr.shtml>]. Voir aussi le site [<http://www.sabotage-hormonal.org/>] ainsi que le document édité par le Réseau des femmes en environnement, *Sabotage hormonal : comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, op. cit.

l'action des hormones. Soupçonnés d'être à l'origine de nombreux problèmes de santé, ils suscitent une grande inquiétude chez les scientifiques³⁰⁵.

Selon le Réseau des femmes en environnement, les problèmes les plus fréquents observés à ce jour sont la diminution du nombre de naissances de garçons³⁰⁶, le déclenchement anormal de la puberté chez les adolescentes, la diminution du nombre de spermatozoïdes chez les jeunes hommes. Les perturbateurs endocriniens ont aussi été liés à différentes malformations congénitales, notamment du pénis – pendant la période fœtale – ainsi qu'à des problèmes d'ectopie testiculaire. Les taux de cancer de la prostate et du sein augmentent ainsi que le développement de fibromes utérins et de l'endométriose³⁰⁷ :

Les fœtus sont extrêmement à risque, car les produits chimiques absorbés par la mère leur sont directement transmis; ceux-ci peuvent entraîner des fausses couches, la naissance de bébés de très petit poids et des malformations congénitales. Qui plus est, le fœtus peut être affecté par des substances chimiques toxiques auxquelles sa grand-mère aurait été exposée, les ovules de la mère s'étant formés dans l'utérus de sa propre mère et ainsi de suite³⁰⁸.

L'industrie chimique continue de soutenir que les tests de toxicité sur de « potentiels perturbateurs endocriniens » ne sont pas concluants. Il est vrai que la quantité de composés chimiques dans une substance ou un produit respecte souvent les normes établies. Mais d'autres facteurs importants ne sont pas pris en compte comme celui de la combinaison de composés chimiques, de la dose et de la fenêtre d'exposition. Les balises qui permettent actuellement d'établir des normes d'exposition ne sont d'ailleurs pas compatibles avec la réalité des perturbateurs endocriniens, le système de réglementation actuel n'y étant pas adapté³⁰⁹.

5.5.4 LE TRAVAIL FÉMININ ET LES RISQUES D'EXPOSITION

L'évaluation des risques dans les emplois féminins s'est faite plus lentement, car, jusqu'à récemment, le travail difficile était synonyme de « travail de bras » et donc masculin. Parmi les diverses conditions du travail féminin, retenons les risques d'exposition à des produits chimiques, comme les milieux hospitaliers où l'on a dénombré pas moins de 179 substances irritantes pour les yeux et la peau. Les préposées à l'entretien sanitaire ou aux cuisines sont aussi plus susceptibles de souffrir de dermatoses. Une étude

³⁰⁵ Danielle OUELLET, Stéphanie THIBAUT et Lise PARENT, *Sabotage hormonal : comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, op. cit., p. 2.

³⁰⁶ Voir l'étude de Constanze A. MACKENZIE et autres, « Declining Sex Ratio in a First Nation Community », *Environmental Health Perspectives*, vol. 113, n° 10, octobre 2005. [<http://ehp.niehs.nih.gov/members/2005/8479/8479.pdf>].

³⁰⁷ *Ibid.*, p. 12.

³⁰⁸ *Ibid.*, p. 13.

³⁰⁹ Selon Lise Parent, toxicologue, professeure à TÉLUQ et vice-présidente du Réseau des femmes en environnement, présentation au Congrès du Réseau, Trois-Rivières, le 4 octobre 2008.

américaine³¹⁰ a identifié, dans le milieu hospitalier, plus de 130 agents soupçonnés de provoquer le cancer ou, encore, de perturber la reproduction.

Les techniciennes en chimie, les coiffeuses, les travailleuses en industrie de la peinture (les solvants peuvent s'attaquer au système nerveux et augmentent le risque d'avortement spontané) travaillent dans des milieux à risques. De plus, dans les tours à bureaux, plusieurs études ont relevé des liens entre l'air vicié et les problèmes du système respiratoire et nerveux. Bref, les études sont à poursuivre concernant les risques liés au travail féminin et des mesures doivent être prises pour les réduire ou les éliminer.

5.6 L'ÉGALITÉ DES SEXES : UNE QUESTION DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas uniquement une question de justice, de droits humains, mais s'avère également fondamentale en développement économique, comme l'affirment diverses organisations mondiales. Citons également les propos de l'Unicef³¹¹ en ce qui concerne l'apport essentiel que constitue l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'amélioration des nations elles-mêmes.

En septembre 2000, au Sommet du Millénaire des Nations Unies, les dirigeants de la planète ont adopté un ensemble de huit objectifs du millénaire pour le développement (OMD) et de cibles mesurables ayant comme échéance 2015, pour lutter contre la pauvreté, la faim, la maladie, l'analphabétisme, la dégradation de l'environnement et la discrimination à l'égard des femmes. L'objectif 3 veut « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » tandis que l'objectif 7 vise à « assurer un environnement durable ». Pourquoi la promotion de l'égalité des sexes apparaît-elle si importante aux yeux des Nations Unies?

L'égalité des sexes, qui est inscrite dans les droits de l'homme, est au cœur de la réalisation des OMD. Sans elle, on ne pourra vaincre ni la faim, ni la pauvreté, ni la maladie. Donner aux femmes un pouvoir égal d'intervention dans les décisions qui influent sur leur vie, de la famille aux instances les plus élevées du gouvernement, c'est leur donner la clef de leur autonomie³¹².

Des organisations comme le Fonds monétaire international ainsi que des organismes à vocation économique tels que l'OCDE et le Forum économique mondial³¹³ (FEM) font des constatations semblables. Comme le signale le FEM au sujet du rapport *The Global Gender Gap Report 2007* :

³¹⁰ G. S. OMENN et S. L. MORRIS, « Occupational hazards to health care workers », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 6, 1984, p. 129-137.

³¹¹ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Femmes en emploi et conférences régionales des élu-e-s : travailler ensemble pour outiller les régions! – Document de travail, Journée du 26 septembre 2006*, (rédaction : Kim Cornellissen), Montréal, CIAFT, 2006.

³¹² Assemblée des Nations Unies [<http://www.un.org/fr/millenniumgoals/gender.shtml>].

³¹³ World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2007* [<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>]. Voir aussi le rapport 2009 [<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>].

Le rapport indique qu'il existe un lien entre le clivage hommes-femmes et la performance économique des pays. Notre travail montre une forte corrélation entre compétitivité et résultats en matière d'écart entre les sexes. Bien que l'on ne puisse établir clairement de rapport de causalité, le lien observé repose sur des bases théoriques possibles élémentaires : les pays qui ne tirent pas pleinement parti de la moitié de leurs ressources humaines courent le risque de fragiliser leur potentiel de compétitivité. Nous espérons d'une part mettre en valeur les avantages économiques que procure l'autonomisation des femmes et, d'autre part, promouvoir l'égalité comme un droit humain fondamental. [...] ³¹⁴.

Pour le Fonds monétaire international, « [...] une plus grande égalité des sexes en termes d'accès aux ressources, de droits et de représentation peut se traduire par un fonctionnement plus efficient de l'économie, une amélioration des institutions, et des retombées dynamiques sur l'investissement et la croissance ³¹⁵ ».

L'égalité entre les femmes et les hommes est-elle liée à la croissance économique? « Bien plus qu'on ne pourrait le croire », affirme l'OCDE. « Elle pourrait même expliquer en partie les écarts récents de croissance dans les pays de l'OCDE. »

À l'OCDE et ailleurs, les tendances en matière d'égalité des sexes devraient être intégrées dans les modèles économiques simulant la croissance à long terme. Ces modèles montreraient probablement deux choses. Premièrement, l'égalité hommes femmes [*sic*] est un facteur déterminant de l'écart entre les performances économiques des différents pays de l'OCDE; deuxièmement, les perspectives de croissance d'un trop grand nombre de pays de l'OCDE demeureront sérieusement compromises faute d'un changement de mentalités ³¹⁶.

Le Forum économique mondial produit chaque année un index faisant état de l'écart entre la situation socioéconomique et politique des femmes et des hommes de plus d'une centaine de pays dans le monde. À titre d'exemple, les pays nordiques sont en tête de cet index (Islande, Norvège, Danemark, Suède et Finlande) ³¹⁷. Ils se démarquent aussi parmi les pays les plus compétitifs et les plus innovateurs sur la planète. La Suède

³¹⁴ World Economic Forum [http://www.weforum.org/en/media/Latest%20Press%20Releases/Global_Gender_Gap_2007] (voir la version française en ligne pour la traduction).

³¹⁵ Mayra BUVINIC et Elizabeth M. KING, « L'économie intelligente », *Finances & Développement* – Magazine trimestriel du Fonds monétaire international, vol. 44, n° 2, juin 2007, p. 6-11 [<http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/fre/2007/06/pdf/king.pdf>].

³¹⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, « L'égalité des sexes engendre-t-elle la croissance? », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 250, juillet 2005 [http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1303/L_92_E9galit_E9_des_sexes_engend-re-t-elle_la_croissance.html].

³¹⁷ [http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/Gender_GapNetwork/index.htm].

Voir aussi [http://www.weforum.org/en/media/Latest%20Press%20Releases/PR_GGR09_fr].

possède le titre enviable de pays le plus innovateur de l'Union européenne³¹⁸ et est au premier rang dans l'index mondial de compétitivité³¹⁹.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit donc être considérée comme un facteur de réussite et de performance pour les nations de ce monde, et aussi un indicateur de cette performance.

5.7 L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES : UN GAGE D'ÉQUILIBRE ET DE SUCCÈS

Il semble exister une corrélation entre le taux de natalité et l'égalité des sexes : « [...] dans les pays où l'égalité hommes-femmes est plus avancée dans le milieu de travail, l'évolution du taux de natalité est positive, et la structure démographique plus équilibrée. Pour ces pays, cela crée moins de problèmes liés au vieillissement, ainsi qu'un taux d'activité plus élevé et une économie plus robuste³²⁰. »

Une économie plus égalitaire serait plus diversifiée et mieux équilibrée entre les secteurs primaire et secondaire, où les hommes sont majoritaires, et le secteur tertiaire où travaillent un grand nombre de femmes³²¹. Par exemple, lorsqu'on favorise l'exportation, qui relève généralement des secteurs primaire et secondaire, on développe des infrastructures liées aux transports qui sont financées par les fonds publics et qui sont une source importante d'émission de GES. Si le gouvernement tenait compte de l'égalité, il subventionnerait de manière égale le secteur tertiaire, celui des services, où les femmes sont plus présentes et qui est souvent plus local. Ce faisant, on équilibrerait le soutien à l'exportation et les milieux locaux, ce qui diminuerait automatiquement et considérablement l'empreinte environnementale, car réduire le transport limite les émissions de CO₂³²².

En fait, c'est à un réel changement de paradigme que nous sommes conviés, et nous espérons l'avoir illustré ici. Notre perception habituelle de l'égalité entre les femmes et les hommes relève du cadre d'analyse référant à une discrimination systémique envers les femmes. Elle est toujours exacte, mais l'égalité entre les femmes et les hommes doit aussi être située dans la démarche du développement durable. Cette égalité est une question de réussite et de performance pour les sociétés, les nations et les pays. Le partage égalitaire du pouvoir et la prise en compte des besoins, des conditions de vie,

³¹⁸ European Commission, Enterprise and Industry
[http://proinno.tuxe.es/node/admin/uploaded_documents/European_Innovation_Scoreboard_2007.pdf].

³¹⁹ [<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/index.htm>].

³²⁰ Organisation de coopération et de développement économiques, « L'égalité des sexes engendre-t-elle la croissance? », *op. cit.*

³²¹ Kim CORNELLISSSEN, *L'égalité femmes-hommes : une priorité ignorée dans la stratégie québécoise en développement durable*, Conférence au Orga Forum, Casablanca, 26 juin 2009.

³²² Kim CORNELLISSSEN, dans une entrevue donnée à la *Gazette des femmes*. Voir : Annie MATHIEU, « Développement durable : plus jamais sans les femmes », *Gazette des femmes*, vol. 31, n° 2, septembre-octobre 2009, p. 14.

des manières d'être et de penser de l'un et de l'autre sexe sont la seule façon de trouver l'équilibre. Donc, l'égalité entre les femmes et les hommes devient aussi un indicateur de la capacité de développement d'une société. À l'inverse, l'inégalité entre les femmes et les hommes menace notre survie même³²³.

Bref, poursuivre la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes est un gage de réussite pour toute démarche de développement durable. Encore faut-il que les femmes intègrent et soient intégrées dans toutes les sphères de la société et dans tous les lieux décisionnels et que le Québec se donne des outils pour le faire.

5.8 RECOMMANDATIONS

Pour que l'égalité des sexes devienne une réalité de fait et que le Québec soit à l'avant-garde en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de développement durable, il nous apparaît fondamental que la dimension environnementale et, plus globalement, la dimension du développement durable fassent partie du prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En conséquence, le **Conseil du statut de la femme** recommande :

61. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intègre la question environnementale et ses liens avec la santé des femmes et la santé reproductive :

- **en ajoutant deux objectifs à l'orientation 4, *Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes* :**
 - explorer les liens entre la santé environnementale et le cancer du sein;
 - examiner la problématique de la toxicité environnementale et particulièrement la question des perturbateurs endocriniens;
- **en ajoutant un objectif à l'orientation 5, *Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie* :**
 - documenter les risques du travail féminin en matière d'exposition à des substances polluantes ou toxiques;
- **en ajoutant des actions à l'orientation 6, *Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles* :**
 - favoriser la nomination de femmes ainsi que la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs besoins dans les instances traitant des questions énergétiques et environnementales.

³²³ Kim CORNELLISSSEN, *L'égalité femmes-hommes : une priorité ignorée dans la stratégie québécoise en développement durable*, op. cit.

62. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes traite de la question de l'égalité en matière de développement durable :

- en ajoutant une nouvelle orientation, *Pour une approche gagnante et égalitaire de développement durable*, dans laquelle on pourrait trouver les objectifs suivants ou les actions suivantes :
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs inclue l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa démarche de développement durable, notamment en développant des outils afin de soutenir les ministères et les organismes dans l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs plans d'action;
 - qu'une formation concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes en matière de développement durable soit développée et offerte aux ministères, aux organismes gouvernementaux et dans les lieux décisionnels régionaux et locaux;
 - qu'à partir de l'exemple des pays nordiques, comme la Suède, un argumentaire soit développé concernant le lien entre l'égalité entre les femmes et les hommes et la prospérité économique du Québec dans un contexte de développement durable;
 - que le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, dont le plan d'action de développement durable prévoit, entre autres, d'accompagner les conférences régionales des élus dans la prise en compte des principes de développement durable lors de la mise en œuvre et de la révision de leurs plans quinquennaux de développement, favorise aussi l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes;
 - que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation s'assure de favoriser l'intégration des femmes à toutes les étapes du développement de nouvelles technologies;
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs et le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine encouragent les ministères et les organismes nationaux et régionaux à utiliser l'analyse différenciée selon les sexes et à inclure les femmes dans les processus de développement de politiques et d'outils dans le cadre des changements climatiques ou d'autres problématiques environnementales.

CONCLUSION

Instaurer une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités pour les femmes et les hommes constitue, pour les sociétés contemporaines, un objectif ambitieux. Relever ce défi requiert des sociétés qui s’y engagent qu’elles transforment en profondeur leurs institutions ainsi que tous les systèmes encadrant l’organisation des rapports socioéconomiques entre les personnes (le système fiscal, le système budgétaire, le système judiciaire, le système de santé, les systèmes de rémunération, de nomination, de sélection, d’évaluation, etc.).

Le Québec a fait un premier pas sur la voie de l’égalité, en 1975, en interdisant officiellement, dans la Charte des droits et libertés de la personne, la discrimination fondée sur le sexe. Il a ensuite confirmé son engagement en faveur de l’égalité sur la scène internationale de même que dans ses politiques sociales et économiques. Après avoir adopté une première politique officielle en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*, ce n’est qu’en 2006 que, pour la première fois, le gouvernement incorporera la question de l’égalité dans la mission d’un ministère, celui de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. La politique *Pour que l’égalité de droit devienne une égalité de fait*, accompagnée d’un premier plan d’action, a été déposée quelques mois plus tard.

En 2008, l’amendement apporté à la Charte pour y consacrer, en la mentionnant expressément, l’égalité entre les femmes et les hommes, a ajouté une pierre à l’édifice de l’égalité.

Le deuxième plan d’action de la politique d’égalité entre les sexes entrera en vigueur en avril 2011, au moment où le gouvernement du Québec prévoit appliquer son Plan de retour à l’équilibre budgétaire, une nouvelle Politique de financement des services publics ainsi qu’un plan de compression des dépenses et de révision des programmes gouvernementaux. Le gouvernement, comme ses ministères et organismes, devra effectivement faire des choix qui imposeront des sacrifices à la population. Le poids en sera-t-il porté également par les femmes et par les hommes?

Outre les contraintes relatives aux finances publiques, le contexte actuel comporte, on l’a vu dans cet avis, de nombreuses menaces en ce qui a trait aux acquis des femmes dans leur recherche d’égalité. Émergence du mouvement masculiniste, question de la gestion des demandes d’accommodements raisonnables, montée des fanatismes religieux, abolition du registre des armes à feu, remise en question du droit à l’avortement, pour ne nommer que celles-là.

Voulant alimenter la réflexion sur les mesures à appliquer pour mettre en œuvre la politique de l’égalité, le Conseil du statut de la femme a présenté, dans cet avis, la question de l’inégalité qui prévaut entre les femmes et les hommes en matière de travail et de revenus, d’accès aux services de santé, de participation dans les lieux décisionnels et d’environnement. Chaque fois, l’état de la situation était dressé, les sources de

l'inégalité étaient examinées, les mesures correctrices appliquées étaient décrites et des recommandations étaient formulées pour aller plus loin.

Pour remédier à l'inégalité économique entre les sexes, il y a lieu de continuer à surveiller la mise en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité et de la Loi sur l'équité salariale, conçues pour s'attaquer à la discrimination systémique à l'égard des femmes au travail. Il y a lieu également de développer de nouveaux instruments favorables à l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les professions les mieux rémunérées. L'analyse des causes de cette inégalité dénote un enracinement profond du problème, rendant nécessaire le recours à des mesures capables d'influencer jusqu'à la conception des politiques sociales et économiques. En outre, les moyens et l'échéancier choisis pour assainir les finances publiques pourraient faire porter à la population féminine un fardeau plus lourd qu'aux hommes, si l'on ne prend pas bien en considération la situation et les besoins particuliers des femmes. C'est pourquoi le Conseil réitère ses recommandations pour l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes dans le système fiscal et dans le budget du Québec.

De même, la refonte des aspects financiers du système public de santé risque de nuire plus fortement aux femmes si l'on n'a pas procédé préalablement à un examen minutieux de leurs besoins en santé. Il importe donc, ici encore, d'appliquer la méthode de l'analyse différenciée selon les sexes à chacun des scénarios de réforme envisagés.

Quant à la participation des femmes aux instances du pouvoir, le Conseil demande au ministre responsable de la réforme des institutions démocratiques de réviser les mécanismes de remboursement des dépenses électorales de façon à tenir compte des besoins particuliers des femmes. Il invite par ailleurs les partis politiques à revoir le processus de sélection des candidatures pour convaincre plus de femmes de participer aux courses à l'investiture. Dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse, il est recommandé au législateur de fixer des exigences quant à la représentation féminine au sein de ces conseils. Les données devraient être rigoureusement consignées et tenues à jour par le Registraire afin de permettre un suivi des progrès.

Dans l'optique d'une meilleure prise en compte des questions environnementales, une plus grande participation des femmes aux instances du pouvoir régional et local permettrait de concilier plus efficacement les objectifs du développement durable. L'apport des femmes à ces tribunes contribuerait à la recherche de solutions nouvelles aux défis soulevés par le développement durable des régions.

Le Conseil est bien conscient des coûts financiers que peut entraîner l'implantation des différentes mesures qui font l'objet de ses recommandations. Mais il faut tenir compte d'une corrélation entre la générosité des politiques familiales et les succès des mesures d'intégration des femmes au marché du travail avec la performance des États les plus avancés. En effet, selon plusieurs études, les États européens qui s'en tirent le mieux en matière de performance économique et de taux de fécondité sont ceux qui misent à la

fois sur la pleine intégration des femmes au marché du travail et sur une politique familiale généreuse, diversifiée et favorable à la conciliation travail-famille³²⁴.

Finalement, la question de la violence faite aux femmes et celle de la prostitution, bien que prioritaires pour le Conseil, n'ont pas été abordées dans cet avis. Le Conseil du statut de la femme donnera ultérieurement son avis au gouvernement.

³²⁴ Joelle E. SLEEBOS, *Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses*, OECD Social, Employment and Migration Working papers, DELSA/ELSA/WD/SEM(2003)15, Paris, octobre 2003; Peter MCDONALD, *Low fertility: unifying the theory and the demography*, Demography and Sociology Program, Australian National University, Paper prepared for Session 73, Future of Fertility in Low Countries, 2002, Meeting of the Population Association of America, Atlanta, 9-11 mai; Lena SOMMESTAD, *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, Stockholm, Institut suédois [www.sweden.se]; ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, *Natalité et interventions publiques*, op. cit.; ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *La politique familiale, les tendances sociales et la fécondité au Québec : une expérimentation du modèle nordique?*, (recherche et rédaction : Laurent Roy et Jean Bernier), Québec, le Ministère, 2006; Organisation de coopération et de développement économiques, *Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille, Canada, Finlande, Royaume-Uni, Suède*, op. cit.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1. Que la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine mette en place un programme s'adressant aux parents afin de les informer des différents processus sociaux par lesquels s'acquièrent et se confirment les stéréotypes sexuels.
2. Que la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport inclue dans les programmes scolaires, dès le second cycle du primaire, des ateliers faisant la promotion des rapports amoureux égalitaires, des rapports qui impliquent un comportement sexuel responsable et qui sont exempts de violence.
3. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport consacre des efforts additionnels pour éliminer les stéréotypes sexuels dans les manuels scolaires et dans les programmes d'enseignement et pour promouvoir les comportements non sexistes.
4. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport instaure des cours d'éducation sexuelle égalitaire.
5. Que les ministres du Travail, de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Famille élaborent une politique-cadre de la conciliation des temps sociaux.
6. Que l'approche spécifique en matière d'égalité des femmes continue d'être mise en priorité dans le prochain plan d'action.
7. Que l'élimination de la discrimination systémique à l'endroit des femmes soit placée au cœur des initiatives des approches transversale et sociétale. La position privilégiée des hommes dans la société doit être reconnue de même que le fait que cette position avantageuse est la cause de la discrimination systémique.
8. Que les ministères et les organismes soient tenus de produire et de diffuser des statistiques différenciées selon le sexe, lorsque pertinent.
9. Que le gouvernement exige de tous les ministères et organismes qu'ils appliquent rigoureusement l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de loi et des réformes susceptibles d'avoir un effet notable sur les conditions de vie des femmes.
10. Que le Conseil exécutif exige des ministères et organismes que tout mémoire déposé au Conseil des ministres comprenne une nouvelle section décrivant l'influence de la mesure envisagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

11. Que les ministères et les organismes se voient accorder des ressources humaines et financières suffisantes pour soutenir l'application de l'analyse différenciée selon les sexes et permettre que cette analyse soit réalisée efficacement.
12. Que des spécialistes en analyse différenciée selon les sexes soient mis à la disposition des ministères et des organismes par le Secrétariat à la condition féminine en nombre suffisant pour soutenir l'appropriation de cette approche par ceux-ci ainsi que la cohérence de l'action gouvernementale en matière d'analyse différenciée selon les sexes.
13. Que le Secrétariat à la condition féminine ajoute une étape à la grille d'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes qui permet de conclure à l'élimination ou à la diminution des inégalités.
14. Que le cadre d'action pour l'égalité proposé par le Conseil du statut de la femme soit utilisé pour baliser l'approche sociétale.
15. Que l'objectif d'équité entre les sexes soit ajouté aux objectifs généraux considérés dans le régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État.
16. Que le Secrétariat du Conseil du trésor relance la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en exigeant de tous les ministères et organismes qu'ils lui soumettent un plan d'accès à l'égalité.
17. Que le ministère du Travail mette en place des programmes pour aider les entreprises qui emploient 90 % d'hommes ou davantage à adopter des mesures pour intégrer et retenir des femmes parmi leur main-d'œuvre.
18. Que le gouvernement du Québec s'assure du respect du programme d'obligation contractuelle par les entreprises en relation d'affaires avec lui, notamment en exigeant que les employeurs soumis à cette obligation déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce rapport serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral, pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
19. Que le ministère des Transports de même que les principaux donneurs d'ouvrage au gouvernement du Québec examinent la possibilité d'étendre aux entrepreneurs de construction l'application du programme d'obligation contractuelle.

20. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport poursuive ses mesures de sensibilisation contre les stéréotypes qui poussent les jeunes filles à s'exclure elles-mêmes d'emplois offrant de bonnes perspectives d'avenir. Que soient aussi prévues de nouvelles mesures visant leur intégration dans les milieux traditionnellement masculins.
21. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'assure que la formation initiale et continue des professeures et des professeurs ainsi que des conseillères et des conseillers d'orientation suscite une réflexion et une remise en question des professions et des rôles attribués traditionnellement aux femmes et aux hommes afin de fournir aux élèves une information scolaire et professionnelle non stéréotypée.
22. Que le ministre du Travail mène une campagne d'information auprès des entreprises pour démontrer la capacité égale des femmes et des hommes à mener des carrières en sciences ou en technologie. La campagne devrait convaincre les employeurs de la nécessité de mettre fin aux manifestations de sexisme en milieu de travail pour intégrer adéquatement les nouvelles travailleuses.
23. Que le ministre du Travail exige des entreprises qu'elles développent des outils pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine dans les milieux traditionnellement masculins.
24. Que le Bureau de normalisation du Québec élabore une nouvelle norme pour faire reconnaître les entreprises de secteurs d'emploi traditionnellement masculins qui se sont dotées d'une politique d'intégration et de maintien de la main-d'œuvre féminine.
25. Que tout le réseau de services de garde éducatifs au Québec soit à but non lucratif et contrôlé par les parents et la communauté.
26. Que le gouvernement privilégie la création de places en services de garde plutôt que l'octroi de crédits d'impôt pour frais de garde.
27. Que les centres de la petite enfance continuent à jouer un rôle majeur dans les services de garde éducatifs au Québec.
28. Que le développement des services de garde éducatifs se fasse en tenant compte des besoins des familles et de la capacité du milieu de mettre en place les services de garde requis.
29. Que le ministère de la Famille et des Aînés concrétise cette priorité au cours des années 2010-2013, en axant la création des places en services de garde sur l'offre accrue de services suivant un horaire atypique.

30. Que le ministère de la Famille et des Aînés inclue dans les documents destinés aux parents de l'information sur les avantages d'un partage égal des rôles parentaux entre la mère et le père. Qu'il informe les parents des effets des stéréotypes sur le développement des enfants et sur les pratiques qui peuvent renforcer ou combattre ces stéréotypes.
31. Que le législateur modifie la Loi sur les normes du travail afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les employés à temps plein, de façon à favoriser un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré des femmes et des hommes.
32. Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale instaure des congés réservés aux nouveaux pères s'inspirant des généreux congés de paternité appliqués dans les pays du nord de l'Europe.
33. Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale finance, aux côtés des employeurs et des personnes en emploi, les coûts supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale pour éviter que celui-ci soit révisé à la baisse (durée des prestations, remplacement de revenu).
34. Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles tienne compte de la formation et de l'expérience de travail des candidates à l'immigration lorsqu'il examine leur dossier afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrées, au même titre que celle des immigrés.
35. Que le système de reconnaissance des diplômes étrangers soit assoupli.
36. Que les cours de francisation des immigrées soient bonifiés et mis en priorité.
37. Que le ministre des Finances, lorsqu'il examine ses politiques en matière de fiscalité et de transferts, ainsi que les différents ministères responsables de l'offre de services publics s'appuient sur des données sexuées et sur une analyse différenciée selon les sexes, et ce, à chacune des principales étapes de l'élaboration de leurs politiques (détermination des objectifs, collecte des données, développement de la problématique, choix des moyens de même qu'évaluation des résultats attendus et des effets indirects prévisibles).
38. Que le gouvernement québécois se base sur une fiscalité équilibrée où les entreprises autant que les particuliers sont appelés à faire leur juste part.
39. Que le gouvernement québécois impose le même fardeau fiscal aux contribuables qui disposent de la même faculté contributive et qu'il s'appuie sur une fiscalité globalement progressive selon le revenu.

40. Que le gouvernement du Québec intègre l'analyse différenciée selon les sexes aux différentes étapes de mise en œuvre des grandes orientations économiques formulées en vue d'assurer le développement économique du Québec.
41. Que soit réaffirmé le choix de l'individu comme unité d'imposition dans le système fiscal québécois.
42. Que le ministère des Finances adapte le système fiscal et de transferts afin de soutenir les femmes dans leur démarche vers l'autonomie économique et qu'une attention particulière soit apportée à l'équilibre à réaliser entre les dispositions basées sur l'individu et celles basées sur la famille de sorte que les femmes ne perdent pas leur incitation à la formation et à l'emploi.
43. Que le ministère des Finances, le Conseil du trésor et les autres ministères et organismes gouvernementaux s'assurent que les mesures et les dispositions prévues dans leur champ de responsabilités respectif n'auront pas pour effet d'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes ni de nuire à l'atteinte d'une égalité effective pour les femmes.
44. Que le gouvernement du Québec envisage d'étaler sur une période plus longue son Plan de retour à l'équilibre budgétaire afin de ne pas compromettre la reprise économique et la croissance des recettes fiscales attendues dans les prochaines années et d'être en mesure d'assurer la continuité des services publics.
45. Que le ministre de la Santé et des Services sociaux recoure à l'analyse différenciée selon les sexes pour démontrer comment les réformes du financement du système de santé peuvent soutenir le droit des femmes à l'égalité.
46. Que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée dès le départ à la conception et à l'élaboration de tous les projets de politique et de réforme d'importance dans le domaine des services de santé et des services sociaux afin que les mesures et les politiques soient :
- adaptées aux besoins des différentes populations; et
 - respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes.
47. Que la philosophie à la base du rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay) soit rejetée parce qu'elle :
- accorde préséance au principe de liberté individuelle sur les autres principes et valeurs de notre système de santé; et
 - reconnaît à certains individus le droit d'avoir un accès privilégié aux soins médicaux et hospitaliers au détriment d'un accès égal pour toutes et tous à des services de qualité, selon des modalités uniformes, quel que soit le statut social, la capacité de payer ou le caractère assurable de la personne.

48. Que les lois québécoises en matière de santé et de services sociaux continuent à s'inspirer des principes de gestion publique, d'intégralité, d'universalité, de transférabilité et d'accessibilité inscrits dans la Loi canadienne sur la santé.
49. Que le gouvernement du Québec empêche :
- la pratique mixte;
 - l'extension de l'assurance privée duplicative pour les services médicaux et hospitaliers faisant partie du panier des services assurés;
 - l'introduction dans le système de santé d'un financement privé permettant un accès privilégié aux services médicaux et hospitaliers assurés, dispensés par les médecins participants au sein du système public.
50. Que le gouvernement renonce définitivement au ticket modérateur.
51. Que la contribution santé soit instaurée selon le modèle de l'impôt progressif.
52. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mise avant tout sur les établissements publics (centres hospitaliers, centres ambulatoires, etc.) pour la chirurgie d'un jour et ne réserve qu'un rôle résiduel aux centres médicaux spécialisés en privilégiant, dans ce cas, ceux qui sont à but non lucratif.
53. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux poursuive les efforts entrepris en faveur de la promotion de la santé, de la prévention de la maladie et de l'acquisition des bonnes habitudes de vie.
54. Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mette l'accent sur le déploiement des services de première ligne en santé en se centrant sur les organisations publiques et les organisations privées à but non lucratif, de préférence aux entreprises privées à but lucratif.
55. Que le gouvernement crée un fonds dédié à la santé.
56. Que les institutions d'enseignement accréditées qui donnent des formations aux futures administratrices soient subventionnées.
57. Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voie confier la tâche d'élaborer une certification « Égalité ». Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO-familles et faire évoluer les mentalités, car, avec la certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.

58. Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif de conseils d'administration paritaires (hommes/femmes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs, conformément aux déclarations annuelles.
59. Que le programme *À égalité pour décider*, dont son volet régional, soit maintenu et que les ressources financières qui lui sont consacrées soient accrues.
60. Que la Loi électorale soit modifiée pour :
- y inscrire le concept de mixité égalitaire comme fondement démocratique et électoral du Québec;
 - prévoir des règles pour contraindre les instances démocratiques à atteindre dans leurs rangs une représentation égalitaire des deux sexes, c'est-à-dire où aucun sexe ne serait présent à plus de 60 %.
61. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intègre la question environnementale et ses liens avec la santé des femmes et la santé reproductive :
- en ajoutant deux objectifs à l'orientation 4, *Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes* :
 - explorer les liens entre la santé environnementale et le cancer du sein;
 - examiner la problématique de la toxicité environnementale et particulièrement la question des perturbateurs endocriniens;
 - en ajoutant un objectif à l'orientation 5, *Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie* :
 - documenter les risques du travail féminin en matière d'exposition à des substances polluantes ou toxiques;
 - en ajoutant des actions à l'orientation 6, *Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles* :
 - favoriser la nomination de femmes ainsi que la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs besoins dans les instances traitant des questions énergétiques et environnementales.

62. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes traite de la question de l'égalité en matière de développement durable :

- en ajoutant une nouvelle orientation, *Pour une approche gagnante et égalitaire de développement durable*, dans laquelle on pourrait trouver les objectifs suivants ou les actions suivantes :
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs inclue l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa démarche de développement durable, notamment en développant des outils afin de soutenir les ministères et les organismes dans l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs plans d'action;
 - qu'une formation concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes en matière de développement durable soit développée et offerte aux ministères, aux organismes gouvernementaux et dans les lieux décisionnels régionaux et locaux;
 - qu'à partir de l'exemple des pays nordiques, comme la Suède, un argumentaire soit développé concernant le lien entre l'égalité entre les femmes et les hommes et la prospérité économique du Québec dans un contexte de développement durable;
 - que le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, dont le plan d'action de développement durable prévoit, entre autres, d'accompagner les conférences régionales des élus dans la prise en compte des principes de développement durable lors de la mise en œuvre et de la révision de leurs plans quinquennaux de développement, favorise aussi l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes;
 - que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation s'assure de favoriser l'intégration des femmes à toutes les étapes du développement de nouvelles technologies;
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs et le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine encouragent les ministères et les organismes nationaux et régionaux à utiliser l'analyse différenciée selon les sexes et à inclure les femmes dans les processus de développement de politiques et d'outils dans le cadre des changements climatiques ou d'autres problématiques environnementales.

BIBLIOGRAPHIE

À CŒUR D'HOMME. *La socialisation conservatrice : facteur d'aliénation et de dualisation*, (recherche : Mario Trépanier), Joliette, 2005, 15 p.

ACTION CANCER DU SEIN DE MONTRÉAL. *L'état des connaissances : la relation entre l'environnement et le cancer du sein*, Montréal, Action cancer du sein de Montréal, 2008, 128 p.

ARTE. *Le diktat culturel*, 2005 [http://www.calendrier-scolaire.org/dossier_html/sujets/Arte/Arte_dossiers_presentes_23mars2005/Le%20diktat%20culturel-arte.htm].

ARVE-PARÈS, Birgit. « Entre travail et vie familiale : le modèle suédois », dans Renée B.-DANDURAND, Pierre LEFEBVRE et Jean-Pierre LAMOUREUX (dir.), *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?*, Paris, L'Harmattan, 1998, p. 41-57.

ASSELIN, Suzanne. « Comment évolue la présence des femmes et des hommes dans les professions? », *Données sociodémographiques en bref*, Québec, Institut de la statistique du Québec, vol. 14, n° 2, février 2010, p. 6-9.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES. *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement*, A/CONF.151/26, vol. 1, 12 août 1992 [<http://www.un.org/french/events/rio92/aconf15126vol1f.htm>].

ASSEMBLÉE NATIONALE. *Proposition de loi relative à l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales : exposé des motifs*, treizième législature, n° 1183, présentée par M^{me} Marie-Jo Zimmermann, députée, Paris, 15 octobre 2008 [<http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1183.asp>].

BAKHT, Natasha. *Arbitrage, religion et droit de la famille : la privatisation du droit au détriment des femmes*, Ottawa, Association nationale Femmes et Droit, 2005, 82 p.

BALMER, Don H. « Gender, Counselling and STDs/AIDS », dans Pandu WIJEYARATNE, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTIS (dir.), *Gender, Health, and Sustainable Development*, Actes de l'atelier tenu à Nairobi (Kenya) du 5 au 8 octobre 1993, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994, 298 p.

BALUJA, Tamara. « Helping female executives bridge gender gap », *The Toronto Star*, 23 novembre 2009, p. J8.

BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC. *Emploi des femmes et des hommes selon les secteurs d'activité*, Québec, données de 2008, compilation de l'Institut de la statistique du Québec.

BARD, Christine. *Un siècle d'antiféminisme*, Paris, Fayard, 1999, 481 p.

BAUDOIN Jean-Louis et Patrice DESLAURIERS (dir.). *Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux*, Montréal/Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, 330 p.

B.-DANDURAND, Renée, Pierre LEFEBVRE et Jean-Pierre LAMOUREUX (dir.). *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?*, Paris, L'Harmattan, 1998, 323 p.

BÉCHARD, Marie-Josée. « La relation entre les hommes et le féminisme : une question de rapport de pouvoir », dans Marie NENGEH MENSAH (dir.), *Dialogues sur la troisième vague féministes*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2005, 247 p.

BÉLANGER, Lucie. *Ampleur et nature de la violence subie par les femmes et les hommes : analyse sur quelques statistiques concernant la violence conjugale*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2005, 25 p.

BELLAVANCE, Marie et Alexandre MORIN. *Le faible revenu au Québec : un état de situation*, Québec, CEPE Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion, gouvernement du Québec, 2008, 31 p.

BENHABIB, Djemila. « Peuple québécois, puis-je compter sur ta solidarité », *Le Devoir*, 13 et 14 mars 2010, p. C5.

BENNET, M. L. et B. J. DAVIS. « Identification of mammary carcinogens in rodent bioassays », *Environmental and Molecular Mutagenesis*, vol. 39, p. 150-157.

BLAIS, Mélissa et Francis DUPUIS-DÉRI (dir.). *Le mouvement masculiniste au Québec : l'antiféminisme démasqué*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2008, 257 p.

BOSCHE, Marc. *Des préjugés aux stéréotypes*, 2005 [<http://articlesmarcbosche.googlepages.com/despr%C3%A9jug%C3%A9sauxst%C3%A9r%C3%A9otypes>].

BOUCHARD, Pierrette et Jean-Claude ST-AMANT. *Garçons et filles : stéréotypes et réussite scolaire*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1996, 300 p.

BRACHET, Sara. « L'égalité : une vaine quête? Hommes, femmes et congé parental en Suède », *Terrain, Revue de l'ethnologie de l'Europe*, n° 42, 2004, p. 65-80.

BRACHET, Sara. « Les résistances des hommes à la double émancipation : pratiques autour du congé parental en Suède », *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n° 65, 2007, p. 175-197.

BRENNAN, Shannon et Andrea TAYLOR-BUTTS. *Les agressions sexuelles au Canada 2004 et 2007*, Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, Statistique Canada, 85F0033M au catalogue, n° 19, 9 décembre 2008, 21 p.

BRIÈRE, Sophie et Natalie RINFRET. « La réalité des femmes sur les conseils d'administration suite à l'adoption de la loi québécoise sur la gouvernance des sociétés d'État : obstacles et accès », *La revue de l'innovation : la revue de l'innovation dans le secteur public*, vol. 15, n° 1, art. 18, 2010, 29 p.

BROWN, David A. H., Debra L. BROWN et Vanessa ANASTASOPOULOS. *Women on Boards: Not Just the Right Thing... But the "Bright" Thing*, Ottawa, The Conference Board of Canada, mai 2002, 28 p.

BRUN, Josette (dir.). *Interrelations femmes-médias dans l'Amérique française*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, 246 p.

BUVINIC, Mayra et Elizabeth M. KING. « L'économie intelligente », *Finances & Développement* – Magazine trimestriel du Fonds monétaire international, vol. 44, n° 2, juin 2007, p. 6-11 [<http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/fre/2007/06/pdf/king.pdf>].

CARSON, Rachel. *Silent Spring*, Boston, Houghton Mifflin ed., 1962, 368 p.

CATALYST. *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, 2007.

CATALYST. *Women in Business in Australia, Canada, South Africa and United States*, 2009 [http://catalyst.org/file/289/qt_australia_canada_south_africa_us.pdf].

CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL. « Chapitre premier : Différence entre les sexes, santé et développement », 2003 [http://www.idrc.ca/fr/ev-27476-201-1-DO_TOPIC.html].

CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL. *Les faits : une arme contre la pauvreté – Chapitre 5. Les voies de l'avenir*, 2009 [http://www.crdi.ca/activites_roberts/ev-141256-201-1-DO_TOPIC.html].

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal, Centre Métropolis du Québec (Immigration et métropoles), septembre 2009, 136 p.

CHICHA, Marie-Thérèse. *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, 420 p.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec*, Montréal, décembre 1998, 82 p.

CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST. « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable », *Gestion*, vol. 34, n° 3, automne 2009, p. 66-73.

COLLECTIF MASCULIN CONTRE LE SEXISME. *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales par le Collectif masculin contre le sexisme concernant l'avis du Conseil du statut de la femme Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Collectif, 2005, 4 p.

COLLECTIF PROFÉMINISTE. *Pour le droit des femmes à l'égalité : mémoire présenté à la Commission des affaires sociales dans le cadre de la commission parlementaire concernant l'avis du Conseil du statut de la femme Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, (rédacteurs : Yannick Demers, Benoît Lacoursière, Richard Lapointe-Goupil, Richard Poulin, Jean-Michel Roy et Jean-Claude St-Amant), Québec, le Collectif, 2005, 17 p.

Colombie-Britannique c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3.

COMFORT, Derick, Karen JOHNSON et David WALLACE. *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 2003, 84 p.

COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE. *Les répercussions des hausses tarifaires sur les conditions de vie des personnes à faible revenu*, Québec, le Comité, 2008, 32 p.

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA PÉRENNITÉ DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU QUÉBEC. *Pour sortir de l'impasse : la solidarité entre nos générations – Rapport et recommandations*, (sous la présidence de M. Jacques Ménard), Québec, le Comité, juillet 2005, 145 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *L'accès à l'égalité en emploi – Rapport triennal 2001-2004*, Montréal, la Commission, 2005, 114 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *L'accès à l'égalité en emploi – Rapport triennal 2004-2007*, Montréal, la Commission, décembre 2009, 191 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives, décembre 1998 – Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, (recherche et rédaction : Monik Bastien et autres), Montréal, la Commission, 1998, 142 p.

COMMISSION D'ÉTUDE SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX. *Les solutions émergentes : rapport et recommandations*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2000, 410 p.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET DES PRINCIPAUX DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC. *Les professeures et les professeurs des établissements universitaires québécois : faits saillants de l'enquête sur le personnel enseignant 2006-2007*, Montréal, CREPUQ, 2010, 57 p.

CONNELL, Raewyn. « Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena », *Sing: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 30, n° 3, 2005, p. 1801-1825.

CONNELL, Raewyn. *Masculinities*, Cambridge, Polity Press, 1995, 296 p.

CONSEIL DE L'EUROPE. *Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes : rapport*, (rapporteur : M. Steingrímur, J. Sigfusson, Islande, Groupe pour la gauche unitaire européenne), Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, doc 11760, 2008, 13 p. [<http://assembly.coe.int/mainf.asp?Link=/documents/workingdocs/doc08/fdoc11760.htm>].

CONSEIL DES MINISTRES NORDIQUES. *Recommandations présentées lors de la Conférence égalité hommes/femmes et changements climatiques*, Université de Copenhague, 13-14 mars 2009, traduction libre de Kim Cornellissen.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT). *Femmes en emploi et conférences régionales des élu-e-s : travailler ensemble pour outiller les régions! – Document de travail, Journée du 26 septembre 2006*, (rédaction : Kim Cornellissen), Montréal, CIAFT, 2006, 79 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Consolider le Régime de rentes du Québec sans nier la réalité des femmes*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, août 2009, 56 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, septembre 2001, 28 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Des partis et des femmes : pour une représentation équitable des femmes en politique – Mémoire sur le projet de loi n° 78, Loi modifiant la Loi électorale concernant la représentation électorale et les règles de financement des partis politiques et modifiant d'autres dispositions législatives*, (recherche et rédaction : Béatrice Farand et Christiane Pelchat), Québec, le Conseil, février 2010, 30 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et liberté religieuse*, Québec, le Conseil, septembre 2007, 173 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *La réforme des institutions démocratiques : quels enjeux pour les femmes? Mémoire au Comité directeur des États généraux sur la réforme des institutions démocratiques*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 2002, 61 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *L'avortement au Québec : état des lieux au printemps 2008* (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico), Québec, le Conseil, 2008, 53 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Le Conseil du statut de la femme et le tribunal islamique – contre une justice parallèle*, communiqué de presse du 22 décembre 2004.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *L'égalité entre les femmes et les hommes : où en sommes-nous au Québec?*, version électronique préliminaire, Québec, le Conseil, 2009, 47 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *L'égalité entre les femmes et les hommes : une stratégie gagnante pour relever les défis du Québec – Mémoire rédigé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2010-2011 sur le retour à l'équilibre budgétaire et les grandes orientations économiques*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2010, 41 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, (recherche et rédaction : Maude Rochette, coll. : Guylaine Bérubé), Québec, le Conseil, février 1996, 31 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire présenté à la Commission d'étude sur la santé et les services sociaux*, (recherche et rédaction : Francine Lepage et Ginette Plamondon), Québec, le Conseil, 2000, 62 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire présenté à la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, août 1996, 35 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et sur le projet de loi n° 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, (recherche et rédaction : Nathalie Roy, coll. : Nicole Legendre et Claire Minguy), Québec, le Conseil, 2002, 34 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur l'avant-projet de loi remplaçant la Loi électorale*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 2005, 57 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le document de consultation Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficience et de solidarité*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, avril 2006, 54 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le projet de loi n° 34, Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les centres médicaux spécialisés et les laboratoires d'imagerie médicale générale*, (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico et Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2009, 35 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale*, (recherche et rédaction : Maude Rochette), Québec, le Conseil, août 1996, 36 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour aller plus loin : une évaluation du cadre d'analyse développé par le ministère des Finances sur l'analyse différenciée selon les sexes*, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, novembre 2001, 34 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour en avoir « vraiment » pour notre argent : un système public de santé – Réflexion sur le rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé* En avoir pour notre argent, (recherche et rédaction : Francine Lepage), Québec, le Conseil, 2008, 29 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Poursuivre la démarche de l'équité salariale : mémoire sur le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale*, (recherche et rédaction : Nathalie Roy), Québec, le Conseil, janvier 2008, 24 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour une réelle démocratie de représentation – Avis sur l'accès des femmes dans les structures officielles du pouvoir*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, 1994, 60 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Conseil, 2004, 174 p.

CONSEIL DU TRÉSOR. *Dépenses publiques : des choix responsables – Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014*, Québec, le Conseil, 2010, 48 p.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, res. A.G. 34/ 180 (18 déc. 1979).

CORNELLISSEN, Kim. *L'égalité femmes-hommes : une priorité ignorée dans la stratégie québécoise en développement durable*, Conférence au Orga Forum, Casablanca, 26 juin 2009.

COUR SUPRÊME DU CANADA. *Chaoulli c. Québec*, 2005, CSC 35, par. 186, 211.

COUSINEAU, Marie-Ève. « Le corps dépotoir : toxicité et cancer du sein », *Gazette des femmes*, vol. 28, n° 4, février 2007, p. 14-20.

CROOKS, Claire V., George R. GOODALL, Linda L. BAKER et Ray HUGHES. « Preventing Violence Against Women: Engaging the Fathers of Today and Tomorrow », *Cognitive and Behavioral Practice*, vol. 13, 2006, p. 82-96.

CROOKS, Claire V., George R. GOODALL, Ray HUGHES, Peter G. JAFFE et Linda L. BAKER. « Engaging Men and Boys in Preventing Violence Against Women: Applying a Cognitive-Behavioral Model », *Violence Against Women*, vol. 13, n° 3, 2007, p. 217-239.

DALLAIRE, Yvon. *La violence faite aux hommes : une réalité taboue et complexe*, Québec, Éditions Option santé, 2002, 63 p.

DAUPHIN, Sandrine et Réjane SÉNAC-SLAWINSKI. « Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité? », *Cahiers du genre*, n° 44, 2008, p. 5-16.

DELPHY, Christine. *L'ennemi principal : économie politique du patriarcat – volume 1*, Paris, Syllepse, 1998.

DEMERS, Diane. « Le handicap et les tests de sélection », dans Jean-Louis BAUDOIN et Patrice DESLAURIERS (dir.), *Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux*, Montréal/Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, 330 p.

DEMERS, Diane L. et Karen MESSING. « Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes », *Recherches féministes*, vol. 14, n° 1, 2001, p. 15-48.

DESCARRIES, Francine. « L'antiféminisme ordinaire », *Recherches féministes*, vol. 18, n° 2, 2005, p. 137-151.

DESCARRIES, Francine. « Le projet féministe à l'aube du XXI^e siècle : un projet de libération et de solidarité qui fait toujours sens », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 30, 1998, p. 179-210.

DESCARRIES, Francine et Marie MATHIEU. *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2010, 151 p.

DESROCHERS, Lucie. *Femmes et démocratie de représentation*, Québec, Conseil du statut de la femme, 1994, 83 p.

DIGBY, Tom (dir.). *Men Doing Feminism*, Londres, Routledge, 1998, 359 p.

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS. *Les modalités d'un mode de scrutin mixte compensatoire : rapport du Directeur général des élections*, Québec, Directeur général des élections, décembre 2007, 260 p.

DUNCAN, Kirsty. « Un dossier chaud : la santé des femmes et les changements climatiques », *Le Réseau*, vol. 10, n° 2, printemps/été 2008, p. 4-8.

DUPUIS-DÉRI, Francis. « Féminisme et réaction masculiniste au Québec », dans Maria NENGEH MENSAH (dir.), *Dialogues sur la troisième vague féministe*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2005, p. 179-194.

DUPUIS-DÉRI, Francis. « Les hommes pro-féministes : compagnons de route ou faux amis? », *Recherches féministes*, vol. 21, n° 1, 2008, p. 149-169.

DUTRISAC, Robert. « Taxes santé : “odieuses” et “discriminatoires” », *Le Devoir*, 12 mai 2010, p. A1.

ELGÀN, Elisabeth. « Pouvoir économique en Suède et inégalités des sexes », *Caisse nationale des Allocations familiales*, vol. 1, n° 151, 2009, p. 84-91.

ENVIRONMENTAL PROTECTION AGENCY, OFFICE OF POLLUTION PREVENTION AND TOXICS. *Overview: Office of Pollution Prevention and Toxics Programs*, 2007 [<http://www.epa.gov/oppt/pubs/oppt101c2.pdf>].

ESSED, Philomena, David Theo GOLDBERG et Audrey KOBAYASHI (dir.). *A Companion to Gender Studies*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2004 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9780631221098_chunk_g9706312210989].

EVANS, Patricia M. « Comparative perspectives on changes to Canada's paid parental leave: Implications for class and gender », *International of social welfare*, n° 16, 2007, p. 119-128.

EYZAGUIRRE, Jimena. « Les changements climatiques et le Canada : une occasion inexploitée pour faire avancer l'égalité des sexes? », *Le Réseau*, vol. 11, n° 1, automne/hiver 2008-2009, p. 7-10.

FRONT COMMUN QUÉBÉCOIS POUR UNE GESTION ÉCOLOGIQUE DES DÉCHETS. *Pas de risques à prendre... la gestion des matières résiduelles et les risques pour la santé humaine*, (analyse et rédaction : Priscilla Gareau, sous la direction de Karel Ménard), Montréal, le Front, 2001, 116 p. [http://www.fcqged.org/pdf/doc_06.pdf].

GAGNON, Sandra. *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009, 59 p.

GAUDREAULT, Alexandre. « Plus actives que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes, selon qu'elles sont seules ou en couple », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Flash-info : travail et rémunération*, vol. 10, n° 3, septembre 2009, p. 1-4.

GRESY, Brigitte. *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, République française, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, juillet 2009 [<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/rapports/rapports-concernant-champ-droits-femmes-egalite/rapport-preparatoire-concertation-avec-partenaires-sociaux-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-brigitte-gresy.html>].

GRESY, Brigitte. *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Synthèse*, Paris, 8 juillet 2009 [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/SYNTHESE_DU_RAPPORT_GRESY.pdf].

GREY, Janet. *The State of Evidence: The Connection Between Breast Cancer and the Environment*, San Francisco, Breast Cancer Fund, 2008, 127 p.

GROUPE DE RECHERCHE MULTIDISCIPLINAIRE FÉMINISTE. *Pourquoi changer ce qui va bien? Sur la consultation générale concernant le document Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes : quelques mémoires présentés devant la Commission parlementaire 2005 – Cahier 21*, (coll. : Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes), Québec, le Groupe, 2005, 113 p.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DU SYSTÈME DE SANTÉ. *En avoir pour notre argent : des services accessibles aux patients, un financement durable, un système productif, une responsabilité partagée*, Québec, le Groupe de travail, février 2008, 317 p.

GROUPE D'EXPERTS POUR LES JEUNES EN DIFFICULTÉ. *Un Québec fou de ses enfants : rapport du Groupe de travail pour les jeunes*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, décembre 1991, 179 p.

HANSSON, Sven-Ove. *Gender Issues in climate adaptation*, Stockholm, Suède, Sweden Defense Research Agency, 2007, 20 p.

HEARN, Jeff. « From hegemonic masculinity to the hegemony of men », *Feminist Theory*, vol. 5, n° 1, 2004, p. 49-72.

HIRATA, Hélène et autres (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, 299 p.

HOLTER, Oystein. *Can men do it? Men and gender equality – The Nordic experience*, Copenhagen, Nordic Council of Minister, 2003, 217 p.

HOWARD, Ann et Richard S. WELLINS. *Holding Women Back: Troubling Discoveries – And Best Practices for Helping Female Leaders Succeed*, Pittsburgh, Pennsylvanie, Development Dimensions International, mai 2009, 42 p.

HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION. « Actions commerciales destinées à la clientèle à faible revenu : document présenté lors de la demande de hausses de tarifs en 2006 », dans COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE, *Les répercussions des hausses tarifaires sur les conditions de vie des personnes à faible revenu*, Québec, le Comité, 2008, p. 20.

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ. *Tendances des dépenses nationales de santé 1975 à 2009*, Ottawa, l'Institut, 2009, 154 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, vol. 5, n° 1, Québec, l'Institut, 2^e trimestre 2009, 280 p.

Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n° 1, Québec, l'Institut, juin 2010, 280 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Données sociales du Québec : édition 2009*, série Conditions de vie, Québec, l'Institut, 2009, 233p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Estimation de la population du Québec par âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2009* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_poplt/index.htm].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Flash-info : travail et rémunération*, vol. 10, n° 3, septembre 2009, 12 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Le Québec statistique, Conditions de vie, Revenu, 2009* [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_rev/con_rev_4.htm].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Personnes à faible revenu selon certaines caractéristiques, taux et nombre estimatif, Québec, 2007* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/index.htm#pers].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Revenu moyen des hommes et des femmes bénéficiaires d'un revenu, selon le type de revenu, Québec, 1996 à 2007* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/revenus/revpart96_2007.htm].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'activité des femmes, personnes de référence ou conjointes, de 25 à 54 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, Ontario et Canada, 1976-2008* [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab_web_fam_tab_8.htm].

KANTER, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*, New York, BasicBooks, New York, 1977, 348 p.

KAUFMAN, Michael. *Cadre d'action pour faire participer les hommes et les garçons à l'avancement de l'égalité entre les sexes et à l'élimination de la discrimination et de la violence à l'endroit des femmes et des filles*, préparé dans le cadre d'un contrat accordé par l'UNICEF, 31 mars 2003, 40 p. [<http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-the-aim-framework-french.rtf>].

KAUFMAN, Michael. « Men, Feminism and the Contradictory Experience of Power », dans Joseph A. KUYPERS (dir.), *Men and Power*, Halifax, Fernwood Books, 1999, p. 59-83.

KIMMEL, Michael. « Who's afraid of men doing feminism? », dans Tom DIGBY (dir.), *Men Doing Feminism*, Londres, Routledge, 1998, p. 57-68.

KUYPERS, Joseph A. (dir.). *Men and Power*, Halifax, Fernwood Books, 1999, 199 p.

LAHEY, Kathleen A. *Les femmes et l'emploi : abolir les entraves fiscales à leur participation au marché du travail*, Ottawa, Condition féminine Canada, novembre 2005, 110 p.

LAMOUREUX, Diane. « Les nouveaux visages de l'antiféminisme en Amérique du Nord », dans Josette TRAT, Diane LAMOUREUX et Roland PFEFFERKORN (dir.), *L'autonomie des femmes en question : antiféminisme et résistances en Amérique et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 31-50.

LANGEVIN, Louise. « La rencontre d'Internet et de l'antiféminisme : analyse de sites Web qui se disent à la défense des droits des pères et des hommes », dans Josette BRUN (dir.), *Interrelations femmes-médias dans l'Amérique française*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 223-241.

LANGEVIN, Louise. « Réflexion sur la nécessité d'une loi imposant l'analyse comparative entre les sexes au Canada », *Revue canadienne de science politique*, vol. 42, n° 1, 2009, p. 139-160.

LAUZON, Léo-Paul, Martine LAUZON et Isabelle DUCLAUD. *Place des femmes à titre d'administratrices et d'officiers dans les grandes entreprises canadiennes pour l'année financière 1994*, Montréal, Chaire d'études socio-économiques de l'UQÀM, mars 1997, 53 p. et annexes.

LEMIÈRE, Séverine. « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, 2006, p. 83-100.

LIÉNARD, Claudine. *Les stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes*, Analyse n° 02/2006, Bruxelles, Université des femmes, 2006.

LIND, Amy. « Feminities/Masculinities », dans George RITZER (dir.), *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2007 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9781405124331_chunk_g978140512433112_ssl-34].

LINDSAY, Jocelyn et Sacha GENEST DUFAULT. *Les réalités masculines : comprendre et intervenir, actes du colloque du 8 mai 2007 tenu à Trois-Rivières dans le cadre du 75^e congrès de l'Acfas*, 2008 [http://www.criviff.qc.ca/masculinites_societe/upload/actes_acfas_2007._06112009_132157.pdf].

LÖFSTRÖM, Åsa. *Rapport sur la parité des sexes et la croissance économique*, Stockholm, Regeringskansliet, 2001, 22 p.

Loi électorale, L.R.Q., c. E-3.3

Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, L.R.Q., c. C-43.

Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, L.R.Q., c. G-1.02.

Loi sur le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, L.R.Q., c. M-22.1.

Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E-12.001.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.

LOMBARDO, Emmanuella et Petra MEIER. « Gender Mainstreaming in the EU », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n° 2, 2006, p. 151-166.

LOVENDUSKI, Joni et Pippa NORRIS (dir.). *Women in Politics*, Oxford, Oxford University Press, 1996, 230 p.

MACKENZIE, Constanze A. et autres. « Declining Sex Ratio in a First Nation Community », *Environmental Health Perspectives*, vol. 113, n° 10, octobre 2005 [<http://ehp.niehs.nih.gov/members/2005/8479/8479.pdf>].

MAC MAHON, Anthony. « Lecture masculines de la théorie féministe : la psychologisation des rapports de genre dans la littérature sur la masculinité », *L'Homme et la société*, vol. 4, n° 158, 2005, p. 27-51.

MARSHALL, Katherine. « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *Perspective*, Statistique Canada, 75-001-X au catalogue, juin 2008, p. 5-16.

MASSÉ, Hélène et autres. « 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, 2002, p. 79-88.

MATHIEU, Annie. « Développement durable : plus jamais sans les femmes », *Gazette des femmes*, vol. 31, n° 2, septembre-octobre 2009, p. 12-21.

MCCARRY, Melanie. « Masculinity studies and male violence: Critique or collusion? », *Women's Studies International Forum*, vol. 30, 2007, p. 404-415.

MCDONALD, Peter. *Low fertility : unifying the theory and the demography*, Demography and Sociology Program, Australian National University, Paper prepared for Session 73, Future of Fertility in Low Countries, 2002, Meeting of the Population Association of America, Atlanta, 9-11 mai, 23 p.

MCKINNON, Margaret, Linda DABIES et Prue RAINS. « Taking Account of Men in the Lives of Teenage Mothers », *Affilia*, vol. 16, n° 1, 2001, p. 80-99.

MCKINSEY & COMPANY. *Women Matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise*, Paris, octobre 2007 [http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2007_French.pdf].

MILLER, Toby. « Masculinity », dans Philomena ESSED, David Theo GOLDBERG et Audrey KOBAYASHI (dir.), *A Companion to Gender Studies*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2004 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9780631221098_chunk_g9706312210989].

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES ÂÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *La politique familiale, les tendances sociales et la fécondation au Québec : une expérimentation du modèle nordique?*, (recherche et rédaction : Laurent Roy et Jean Bernier), Québec, le Ministère, 2006, 113 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES ÂÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006, 91 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES ÂÎNÉS. *Portrait des services de garde* [<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/portrait/places/Pages/index.aspx>].

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficience et de qualité – Document de consultation*, Québec, le Ministère, février 2006, 63 p.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Tableaux sur les infractions sexuelles au Québec*, 2007 [<http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/statistiques/prevention/agression/2007/victimes.htm>].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Le dixième anniversaire de Chapeau les filles! souligné par un hommage aux milliers de participantes et de lauréates*, communiqué de presse, le 8 mai 2006.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. *Natalité et interventions publiques*, (recherche et rédaction : Laurent Roy, en collaboration avec Jean Bernier et Louise Dallaire), Québec, le Ministère, 2004, 52 p.

MINISTÈRE DES FINANCES. *Budget 2010-2011 – Renseignements additionnels sur les mesures du budget*, Québec, le Ministère, mars 2010 [<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2010-2011/fr/documents/RenseignementsAdd.pdf>].

MINISTÈRE DES FINANCES ET MINISTÈRE DU REVENU. *Statistiques fiscales des particuliers – Année d'imposition 2006*, Québec, février 2009, 334 p.

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF ET SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-1987*, Québec, le Ministère et le Secrétariat, 1986, 63 p.

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF ET SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Plan triennal d'intervention en matière de condition féminine 1985-1988*, Québec, le Ministère et le Secrétariat, 1985, 37 p.

MONGEAU, Jaël. *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007, 104 p.

MOREL, Nathalie. « Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède », *Recherches et prévisions*, n° 64, 2001, p. 65-79.

NATIONS UNIES. *Action 21*, « chapitre 24, Action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable », objectif 24.2 c) [<http://www.un.org/french/ga/special/sids/agenda21/action24.htm>].

NENGEH MENSAH, Maria (dir.). *Dialogues sur la troisième vague féministe*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2005, 247 p.

NORMAND, François. « Plus d'administratrices en Norvège », *Les Affaires*, 11 juillet 2009 [<http://lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/developpement-des-affaires/plus-d-administratrices-en-norvege/>].

NORRIS, Pippa. « Women Politicians: Transforming Westminster? », dans Joni LOVENDUSKI et Pippa NORRIS (dir.), *Women in Politics*, Oxford, Oxford University Press, 1996, p. 91-104.

Notes pour une allocution de la présidente du Conseil, M^{me} Christiane Pelchat, à l'occasion de la Commission parlementaire sur le projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, Québec, Conseil du statut de la femme, mars 2009, 2 p.

Notre avenir à tous : rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU, présidée par M^{me} Gro Harlem Brundtland [http://www.wikilivres.info/wiki/Rapport_Brundtland].

OMENN, G. S. et S. L. MORRIS. « Occupational hazards to health care workers », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 6, 1984, p. 129-137.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille*, Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède, vol. 4, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2005, 279 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. « L'égalité des sexes engendre-t-elle la croissance? », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 250, juillet 2005 [http://www.observeurocde.org/news/fullstory.php/aid/1303/L_92E9galit_E9_des_sexes_engendre-t-elle_la_croissance.html].

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Femmes de l'an 2000 et au-delà : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes*, Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales, décembre 2008, 56 p. [http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/08-52640_Women2000_FR_REV.pdf].

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Question thématique étudiée par la Commission : le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes : réalisation des objectifs stratégiques et application des mesures dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives, rapport du Secrétaire général*, Conseil économique et social, Commission de la condition de la femme, 48^e session, 2003 [<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/documents.html>].

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Rapport de la quatrième Conférence internationale sur les femmes, Beijing, 5-15 septembre 1995*, New York, Nations Unies, 1996, 245 p. [<http://daccess-dds-ny.un.org/UNDOC/GEN/N96/273/02/PDF/N9627302.pdf?OpenElement>].

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Rapport sur les travaux de la 48^e session (1-12 mars 2004)*, Conseil économique et social, Commission de la condition de la femme, 2004 [<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/335/29/PDF/N0433529.pdf>].

OSTENSEN NOSS, Cecilie. *Gender Equality in Norway*, European Commission for Democracy through Law, Strasbourg, Council of Europe, 12 juin 2006, 6 p.

OUELLET, Danielle, Stéphanie THIBAUT et Lise PARENT. *Sabotage hormonal : comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, Montréal, Réseau des femmes en environnement en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Télé-université du Québec à Montréal, 2009, 34 p.

PERROD-LANAUD, Monique. *Rio 92. Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement : femmes au secours de la planète – Projets féministes*, n° 2, avril 1993 [<http://www.marievictoirelouis.net/document.php?id=698&themeid=626>].

PINEL, Arletty. « Besides Carnival and Soccer: Reflections about AIDS in Brazil », dans Pandu WIJEYARATNE, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTIS (dir.), *Gender, Health, and Sustainable Development: A Latin American Perspective*, Actes de l'atelier tenu à Montevideo (Uruguay) du 26 au 29 avril 1994, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994, p. 62-71.

PLECK, Joseph H. *Working Wives/Working Husband*, Newbury Park, CA/USA, Sage, 1985, 167 p.

POLQUIN, Carole, réalisatrice et productrice du documentaire *Homotoxicus* [<http://www.homotoxicus.com/resume.htm>].

PRIEGERT COULTER, Rebecca. « Boys Doing Good: young men and gender equity », *Educational Review*, vol. 55, n° 2, 2003, p. 135-145.

REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES CALACS. *Mémoire sur l'égalité présenté à la Commission des affaires sociales*, Montréal, le Regroupement, décembre 2004, 40 p.

RITZER, George (dir.). *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, Blackwell Reference Online, 2007 [http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9781405124331_chunk_g978140512433112_ssl-34].

ROY, Marie-Renée, Guy FRÉCHET et Frédéric SAVARD (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec). « Le Québec, à l'avant-garde de la lutte contre la pauvreté au Canada », *Options politiques*, septembre 2008, p. 57-61.

ROY, Normand. *Travail et famille : une combinaison possible? Quelques faits, au Québec et dans les pays de l'OCDE*, Québec, Emploi-Québec et Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, diaporama.

SANTÉ CANADA. *La Loi canadienne sur la santé*, 7 p. [<http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/medi-assur/cha-lcs/overview-aperçu-fra.php>].

SCHACHT, Steven P. et Doris W. EWING. *Feminism with men: Bridging the Gender Gap*, Oxford, Rowman & Littlefield Publishers, 2004, 203 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Implantation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales – Plan d'action 2007-2010*, Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007, 14 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales : un atout dans la prise de décisions – Guide synthèse*, [coll. : Comité interministériel de l'ADS, Réseau des responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD), École nationale d'administration publique (ÉNAP) et Direction des services aux organisations], Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007, 25 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Plan d'action 2007-2010 visant l'implantation de l'ADS dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Québec, le Secrétariat, 2007 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ads_planaction2007-10.pdf].

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes*, Québec, le Secrétariat, 2006 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf].

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *L'effectif de la fonction publique du Québec 2007-2008 : analyse comparative des cinq dernières années*, Québec, le Secrétariat, 2009, 107 p.

SLEEBOS, Joelle E. *Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses*, OECD Social, Employment and Migration Working papers, DELSA/ELSA/WD/SEM(2003)15, Paris, octobre 2003.

SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. *Plan stratégique 2008-2011*, Québec, la Société, 2008, 44 p.

SOMMESTAD, Lena. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, Stockholm, Institut suédois, [www.sweden.se].

SPENCER STUART et INSTITUT SUR LA GOUVERNANCE D'ORGANISATIONS PRIVÉES ET PUBLIQUES. *Les pratiques et tendances dans l'organisation et la rémunération des conseils d'administration des 50 plus importantes entreprises du Québec*, Montréal, Spencer Stuart et l'Institut, 2007.

STANTON, Danielle. « Le cœur des femmes : pourquoi fait-on l'autruche? », *Gazette des femmes*, vol. 24, n° 2, juillet-août 2002, p. 18-22.

TARDY, Évelyne. *Les femmes et les conseils municipaux du Québec*, Cahiers du Québec, collection Science politique, Montréal, Hurtubise HMH, 2002, 175 p. + annexes.

THIERS-VIDAL, Léo. « De la masculinité à l'anti-masculinisme : penser les rapports sociaux de sexe à partir d'une position sociale oppressive », *Nouvelles questions féministes*, vol. 21, n° 3, 2002, p. 71-83.

TRAT, Josette, Diane LAMOUREUX et Roland PFEFFERKORN (dir.). *L'autonomie des femmes en question : antiféminisme et résistances en Amérique et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2006, 240 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Conciliation emploi-famille et temps de travail : de nouveaux enjeux sociétaux – Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, Montréal, Télé-université, Université du Québec, 2003, 19 p.

TREMBLAY, Solange (dir.). *Développement durable et communications : au-delà des mots, pour un véritable engagement*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2007, 269 p.

TREMBLAY, Solange. « Du sous-développement au développement durable : l'émergence d'un nouveau concept », dans Solange TREMBLAY (dir.), *Développement durable et communications : au-delà des mots, pour un véritable engagement*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2007, p.9-19.

UNICEF. *La situation des enfants dans le monde 2007 – Femmes et enfants : le double dividende de l'égalité des sexes*, New York, Unicef, 2006, 160 p. [http://www.unicef.org/french/sowc07/press/messages.php].

UNITÉ POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE. *100 mots pour l'égalité : un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles, l'Unité, 2002, 42 p.

VERLOO, Mieke. *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, Vienne, IWM Working Paper n° 5, 2001, 27 p.

VÉZINA, Mireille et Martin TURCOTTE. « Aider un parent qui habite loin de chez soi : les répercussions », *Tendances sociales canadiennes*, n° 89, Statistique Canada, 11-008-X au catalogue, janvier 2010 [<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2010001/article/11072-fra.htm>].

Violence à l'égard des femmes, recommandation générale n° 19 (onzième session, 1992), compilation des commentaires généraux et recommandations générales adoptées par les organes des traités U.N.Doc.HRI/GEN/Rev.1 (1994).

WERRBACH, James et Lucia Albino GILBERT. « Men, Gender Stereotyping, and Psychotherapy: Therapists Perceptions of Male Clients », *Professional Psychology*, vol. 18, 1987, p. 562-566.

WIJEYARATNE, Pandu, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTTS (dir.). *Gender, Health, and Sustainable Development*, Actes de l'atelier tenu à Nairobi (Kenya) du 5 au 8 octobre 1993, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994, 298 p.

WIJEYARATNE, Pandu, Lori Jones ARSENAULT, Janet HATCHER ROBERTS et Jennifer KITTTS (dir.). *Gender, Health, and Sustainable Development: A Latin American Perspective*, Actes de l'atelier tenu à Montevideo (Uruguay) du 26 au 29 avril 1994, Ottawa (Ontario, Canada), Centre de recherches pour le développement international, 1994.

WOLFE, David et autres. « A school-based program to prevent adolescent dating violence », *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, vol. 163, n° 8, 2009, p. 692-699.