

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

SUR

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PAR

Christine Fréchette, Dominique Anglade,
Catherine Boucher, François-Nicolas Pelletier,
Louis-Raphaël Pelletier et Caroline Sauriol

ET APPUYÉS PAR 75 PERSONNES:

Madeleine Parent, syndicaliste et féministe; Jacques Légaré, démographe; Pascale Navarro, journaliste; Isabelle Beaulieu, Prés. de Génération Québec; Iolande Cadrin-Rossignol, productrice; Jacques Théorêt, conseiller, FTQ; Kalunda Diemu, politicologue retraité; Geneviève Baril, étudiante; Nicolas Fournier, étudiant; Patrick Ferland, avocat; Denis Papillon, conseiller d'orientation; Élisabeth Daigle, réalisatrice; Ève-Line Bélanger, psychosociologue; Marie-Thérèse Miller, retraitée de l'enseignement collégial; Michel A. Bérubé; Marcelle Bélanger, Québec; Yves Martin, Montréal; Suzanne Veilleux, avocate; Jude Des Chênes, traducteur; Pierrette Vachon-L'Heureux, terminologue; Rachel Fortin, ing.; Viviane Dorion, ing.; Jeanne Fortin, membre de l'AFÉAS; Michel Vincelette; Catherine Houpert, Avocate; Donald Goodes; Lucie Roy, coordonn. aux communications; Ginette Chénard, infirmière; Michèle Houpert, conseillère, MSSS; Christine Burtin Lauthe, chargée de projet - prostitution; Jacques Houpert, Magog; Normande Verville, Adjointe administrative; Jean-François Roberge, enseignant; Nicole Brault, psychologue; Alexandra Tremblay; François Barsalo; Marie-Pierre Rouette; Denise Parent, membre de l'AFÉAS; Catherine Jolin; Myriam Fahmy; Guy Fortin, informaticien; Marc Étienne Deslauriers; Amélie Bouchard; Suzanne Blouin, travailleuse autonome; Rock Beaudet; Frédéric Lapointe; Phillipe-André Tessier, avocat; Myriam Geat; David Chagnon; François Rebello, Groupe investissement responsable; Lynne Arsenault, Ing.; Nathalie Fortin; Thérèse Gagné, Gestionnaire de projet; Julie Adam, Terminologue; Julie Asselin, conseillère juridique; Gabriel Jean-Simon, société de l'information, MCE; Isabelle Arsenault; Audrey Murray, avocate; Patrick Lebel; Emmanuelle Trottier; Michèle-Jamali Paquette; Mathieu-Robert Sauvé, journaliste et auteur; Marie-Julie Fortin; Jean-Christophe Sinclair; Jocelyn Desjardins, journaliste; Magalie Laliberté, étudiante; Caroline Moulin; Geneviève Anouck Labbé; Claire Arsenault; Pierre-Luc Arsenault; Catherine Bernier, bibliothécaire; Berge Kasparian; Johanne Rioux; Karine Blondin et; Vicky Trépanier.

LE 25 JANVIER 2005

TABLE DES MATIÈRES

Le chemin parcouru et celui à venir _____	2
Un objectif qui perdure _____	3
D'une politique de condition féminine vers une politique pour l'égalité _____	4
Entamer un nouveau chapitre dans la poursuite de l'égalité _____	4
Inclure une approche sociétale _____	5
Comment cela se concrétiserait-il? _____	5
Renouveler un engagement gouvernemental solide _____	10
Documenter l'impact des stéréotypes masculins sur les rapports femme-homme _____	10
Conclusion _____	11

LE CHEMIN PARCOURU ET CELUI À VENIR

Le mouvement des femmes est passé par différents stades au cours des dernières décennies. D'une prise de conscience collective de la discrimination faite aux femmes a émergé un mouvement de revendication pour l'élimination de cette discrimination. La création de ce mouvement a permis l'émergence d'une vision et d'une identité politique propre aux femmes. Des gains majeurs ont résulté des retombées de ce mouvement : le droit de vote, l'accès à l'éducation supérieure, l'égalité de droit, l'autonomie économique et la reconnaissance de l'apport des femmes à la société. Les stratégies féministes se sont donc avérées fructueuses et utiles en contribuant à l'avancement de l'ensemble de la société québécoise.

Dans cette lutte soutenue pour l'égalité, les féministes ont réussi à faire de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes une réalité. Ce n'est cependant pas encore le cas pour l'égalité de fait, tel que précisé dans le document de consultation du *Conseil du Statut de la Femme* (CSF). Puisque l'égalité s'appuie sur une conception des rôles de chacun, puisqu'elle se vit d'abord au quotidien dans les rapports avec les acteurs sociaux, elle ne peut être pleinement réalisée sans inclure ceux avec qui cette égalité est réalisée. C'est pourquoi, pour franchir la dernière étape de l'égalité de fait, il faudra changer encore plus en profondeur les mentalités et les réalités concernant les relations hommes-femmes.

Nous saluons donc la tenue de cette commission parlementaire laquelle devrait permettre, souhaitons-nous, d'entamer un nouveau chapitre dans l'atteinte d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes du Québec.

UN OBJECTIF QUI PERDURE

Soulignons d'entrée de jeu qu'il ne nous semble pas nécessaire, après des décennies de féminisme, de redéfinir ou revisiter le concept d'égalité. L'objectif de la lutte à mener demeure le même : l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité dont il est question concerne les femmes et les hommes et les deux doivent être parties prenantes du processus et du résultat. Les femmes et les hommes partagent à la fois les lieux publics et les lieux privés, ceux régis par le droit, et ceux régis par des conceptions traditionnelles ou innovatrices des rôles de chacun.

Bien que l'objectif à atteindre demeure le même, nous sommes d'avis qu'il faudrait diversifier les stratégies visant l'égalité. En sus des stratégies déjà mises en œuvre et qui concernent plus spécifiquement les femmes, nous sommes d'avis qu'il faille les compléter par un nouveau volet d'action, lequel permettra d'interpeller des acteurs qui sont restés en marge du débat et des transformations des dernières années. Nous considérons que, sans renier ni délaissier les combats des dernières années, il faut maintenant nous attarder au renouvellement des rapports et des rôles qu'entretiennent les femmes et les hommes dans les milieux qui sont les leurs : le travail, la famille, les institutions, le social et le culturel.

La politique du gouvernement devrait viser à poursuivre vigoureusement les actions entamées auprès des femmes et en initier de nouvelles incluant les hommes de façon à soutenir la redéfinition d'un *nouveau point d'équilibre dans les rapports entre les femmes et les hommes*. Si les hommes font partie du problème, ils devront également faire partie de la solution et puisque l'égalité concerne le rapport entre deux sexes, c'est donc sur les deux côtés de l'équation qu'il nous faut agir.

Comme l'indique le psychologue Richard Cloutier :

« le repositionnement social des femmes qui s'est amorcé au siècle dernier (...) passe par une refonte des rapports de sexe où les hommes doivent bouger. Leur positionnement traditionnel ne coïncide plus. Or, ce mouvement bien amorcé du côté des femmes n'est pas encore vraiment commencé chez les hommes ».¹

La nouvelle politique d'égalité doit en fait viser la redéfinition d'un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes. Ce contrat doit s'appuyer sur la reconnaissance de la riche contribution des deux parties dans toutes les sphères de la société. La valorisation de rôles nouveaux, justes, inclusifs et équitables permettra que l'égalité soit mise en pratique dans tous les lieux où les femmes et les hommes interagissent.

¹ Cloutier, Richard, Les vulnérabilités masculines, Hôpital Ste-Justine, 2004, p.12

D'UNE POLITIQUE DE CONDITION FÉMININE VERS UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ

Nous sommes en accord avec les trois leviers d'intervention proposés dans le document de consultation et souhaitons que le gouvernement s'assure de leur mise en œuvre simultanée. Partant de ce constat, le passage d'une politique exclusivement de condition féminine vers une politique d'égalité nous semble opportun. Pourquoi est-ce souhaitable? Parce qu'une politique pour l'égalité permettrait d'aller plus loin qu'une politique de condition féminine en ce sens qu'elle permettrait de:

- Poursuivre les actions spécifiques auprès des femmes afin de corriger ou de prévenir des inégalités vécues par les femmes;
- Faire en sorte que l'ensemble de l'appareil gouvernemental intègre dans ses façons de faire et ses décisions, une préoccupation pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Accroître l'efficacité des interventions visant l'égalité en développant des mesures plus complètes qui interpellent à la fois les femmes et les hommes. Une série d'exemples en ce sens est présentée ultérieurement;
- Inclure les hommes à titre « d'agents de changement » pour l'atteinte de l'égalité femmes-hommes;
- Développer de nouvelles alliances avec des acteurs qui, de prime abord, ne se sentent peut-être pas concernés par les enjeux liés à la condition féminine mais qui pourraient l'être par les enjeux d'égalité;
- Documenter et intervenir sur des problèmes caractéristiques aux hommes qui perpétuent des rapports d'inégalité entre les femmes et les hommes;

ENTAMER UN NOUVEAU CHAPITRE DANS LA POURSUITE DE L'ÉGALITÉ

Après quelques décennies de féminisme, on peut affirmer que les femmes ont fait des gains importants sur plusieurs fronts:

Elles ont gagné l'égalité de droit;
Elles ont obtenu des droits sur le marché du travail, tels les congés parentaux;
Les femmes ont accédé massivement à l'éducation supérieure;
Elles ont investi le marché de l'emploi et ont augmenté leurs revenus d'emploi comparativement à ceux des hommes;
Elles sont également davantage représentées dans les instances de pouvoir.

Néanmoins, beaucoup reste à faire afin d'assurer l'égalité de fait car:

Trop de femmes assument des doubles et triples tâches, au détriment souvent de leur santé et de l'avancement ou de la poursuite de leur carrière;

La présence des femmes dans les lieux de pouvoir économique et politique continue d'être insuffisante;
La pauvreté continue d'affliger les chefs de famille monoparentale – dirigées pour la grande majorité par des femmes;
La violence faite aux femmes continue d'être un fléau permanent.

Pour aller plus avant dans l'obtention de rapports égalitaires, il nous apparaît opportun de compléter les orientations déjà en place par une approche sociétale.

INCLURE UNE APPROCHE SOCIÉTALE

Il nous semble en effet que le prochain chapitre de la lutte pour l'égalité devra, pour faire de nouveaux gains, interpeller également femmes et hommes. Viser uniquement les femmes dans l'élaboration des mesures d'égalité équivaldrait à faire reposer le poids des futurs changements à réaliser sur les seules épaules des femmes, alors même que ces changements concernent tous les acteurs sociaux, incluant les hommes. Il importe de faire de l'atteinte de l'égalité une responsabilité partagée par tous les acteurs sociaux : les femmes et hommes, les institutions, le marché du travail et le milieu des affaires.

Certains vous diront que la collaboration avec les hommes existe déjà et fonctionne bien. On peut aussi dire que certaines sphères restent quasi indifférentes au changement des rôles qui s'est opéré dans les dernières décennies. Or, si la collaboration existe déjà et porte fruit, pourquoi ne pas en faire une composante reconnue de la politique d'égalité et ainsi en multiplier les effets dans les sphères où des changements sont encore requis? Pourquoi ne pas institutionnaliser cette approche et ainsi transmettre le message que l'égalité concerne les femmes et les hommes?

COMMENT CELA SE CONCRÉTISERAIT-IL?

Plutôt que de passer en revue l'ensemble des axes d'intervention proposés dans le document de consultation, nous avons opté pour la présentation de mesures à développer en regard de quelques-uns des principaux enjeux liés à l'égalité.

▪ Défémiser la conciliation travail-famille

Nous étions en droit de nous attendre à ce que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail génère entre l'homme et la femme une répartition plus équitable des responsabilités liées à la famille. Elle a plutôt provoqué l'émergence de la double tâche pour les mères actives sur le marché de l'emploi.

Cette double-tâche qu'assument de nombreuses femmes cause des problèmes d'épuisement, entraîne le retrait partiel ou total des femmes sur le marché de l'emploi et constitue souvent un obstacle à l'obtention de promotions durant la carrière des femmes. Chacun de ces éléments contribue à retarder l'avènement de l'égalité femmes-hommes.

En ce domaine, l'objectif devrait donc consister à « déféminiser » la conciliation travail-famille. Deux acteurs ont une responsabilité particulière en ce domaine : l'État, dans l'établissement de lois et de politiques et les hommes, dans les comportements qu'ils adoptent et le rôle qu'ils assument dans la sphère privée et publique. D'eux-mêmes, les hommes ont commencé à assumer de plus grandes responsabilités liées à la famille mais peu de messages leur sont transmis à l'effet qu'il est important pour eux d'investir davantage la sphère privée. Le milieu du travail est quant à lui souvent réfractaire aux demandes des jeunes pères intéressés à assumer une part importante des responsabilités familiales. Certains avouent qu'il leur est plus facile de demander à partir plus tôt pour porter leur voiture au garage que pour aller chercher leur enfant à la garderie. La prise de congé parental reste par ailleurs encore marginale chez les hommes.

Dans ce contexte, il est clair que l'adoption de certaines initiatives par le gouvernement permettrait d'accélérer le rythme des changements à opérer tout en favorisant le développement du rôle parental dans une perspective égalitaire. En voici quelques exemples :

- La future caisse d'assurance parentale constituera un précieux outil pour inviter les hommes à assumer pleinement leur nouvelle paternité. Nous proposons en ce sens que cette caisse parentale octroie aux pères un congé parental de 10 semaines, non transférable à la mère, afin de favoriser une présence accrue des pères à cette période de vie qui s'avère souvent déterminante pour la répartition des nouvelles responsabilités assumées par les parents. Une telle initiative réduirait l'opprobre professionnel, voire social, auquel font face les pères qui souhaitent prendre leur congé parental;
- L'éventuelle banque de congés familiaux pourrait fonctionner sur la base de la même logique, à savoir qu'une portion des congés pourrait être réservée au père, afin d'éviter que les femmes n'assument systématiquement ces tâches.

Ce faisant, le gouvernement favorisera l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail puisque le jour où les hommes assumeront des responsabilités semblables à celles des femmes en termes de congés parentaux, familiaux ou de soins aux aînés, les employeurs ne pourront plus tenir pour acquis que les femmes ont habituellement moins de temps à consacrer à leur carrière. Ils ne considéreront plus qu'il y a un risque ou un coût additionnel à embaucher une jeune femme plutôt qu'un jeune homme.

L'État favoriserait également la transformation des rôles sociaux féminins et masculins puisqu'il deviendrait « habituel » pour un père de prendre son congé de paternité et d'assumer sa part de responsabilités familiales et domestiques. Par ailleurs, une telle démarche favoriserait le resserrement des liens entre le père et l'enfant, ce qui ne serait pas sans répondre à certaines préoccupations sociales grandissantes.

Finalement, de telles mesures pourraient encourager la natalité puisque les jeunes femmes seraient moins confrontées aux problèmes de conciliation travail-famille qui finissent par limiter les ambitions parentales ou professionnelles de certaines.

▪ **Encourager la diversification professionnelle des femmes et des hommes**

Les femmes sont encore largement minoritaires dans un certain nombre de secteurs d'étude et d'emploi et il convient de continuer à encourager et soutenir leur présence accrue dans ces secteurs puisque des besoins s'y font encore sentir.

Toutefois, la dépoliarisation des rôles ne sera pas atteinte si elle est effectuée à sens unique. De fait, tout comme l'intégration des femmes à des secteurs traditionnellement masculins est essentielle à la science et à la société, la présence accrue d'hommes dans certains secteurs hautement féminisés permettrait de diversifier les approches ou interventions dans ces domaines, tout en contribuant à « désexuer » les rôles sociaux traditionnels. En effet, il ne s'agit pas seulement d'assurer l'accès des femmes à des domaines non traditionnels, mais bien de décroiser et « désexuer » l'ensemble des secteurs d'emplois.

L'association des rôles à des genres spécifiques dans l'imaginaire collectif contribue au maintien des stéréotypes sexués. Le fait que l'éducation et les soins de santé soient encore le domaine des femmes et que ceux de l'ingénierie, du commerce et du pouvoir soient celui des hommes constitue les deux faces d'une même médaille. Favoriser l'accès des femmes d'un côté vers l'autre, sans favoriser le transfert inverse, celui des hommes, ne résulte qu'en un rééquilibrage dont les effets sont certes bénéfiques, mais incomplets. La redéfinition des rôles doit permettre une refonte de la médaille afin d'en créer une nouvelle dont chaque face ne serait pas assignée à un genre ou à un autre. C'est seulement ainsi que les rôles traditionnels cesseront d'habiter notre imaginaire et qu'ils pourront cesser de se perpétuer.

Le cantonnement des rôles occupationnels, quels qu'ils soient, contribue à maintenir en place certaines structures qui nuisent à l'atteinte de l'égalité. Le niveau salarial, l'intensité et la flexibilité des horaires de travail, l'accès aux congés payés ou sans solde ou tout autre type de mesures sociales sont souvent propres à un milieu donné.

En cette matière, la présence accrue des femmes dans certains secteurs modifie parfois les façons de faire, du fait d'un aménagement des horaires de travail différent ou de la réduction du nombre d'heures de travail disponibles, tel que cela est parfois le cas dans le domaine de la médecine et de la consultation. Ces aménagements ne doivent pas résulter en des mesures d'accommodements offertes spécifiquement aux femmes, qui pourraient s'apparenter à une forme de paternalisme compréhensif, mais doivent plutôt générer le développement de mesures dont tous bénéficieront. Par exemple, la plus grande flexibilité des heures ne doit pas être réservée aux femmes, et encore moins aux postes subalternes, mais doit être la marque des milieux ouverts à l'équilibre de vie. Inversement, la place des hommes dans les milieux féminins ne doit pas être seulement considérée comme un accident de parcours devant être accommodé de manière ponctuelle, mais bien comme une visée en soi, qui enrichira et modifiera les façons de voir et de faire les choses dans ces milieux.

C'est pourquoi nous considérons important de développer, simultanément aux programmes de diversification des choix de carrière des femmes, des programmes équivalents pour les hommes, là où le haut niveau de concentration féminine le justifie. Nous croyons en fait que dès qu'un champ d'étude et qu'un secteur d'emploi est occupé à plus de 70% par l'un des

deux sexes, il serait approprié de mettre sur pied des mesures d'encouragement à la diversification des choix de carrière destinés à l'autre sexe. Ce faisant, nous contribuerions à varier la gamme des rôles occupationnels et sociaux associés aux hommes et aux femmes, à lutter contre les stéréotypes féminins et masculins, tout en favorisant la diversité des approches et les modes d'intervention dans chacun de ces secteurs.

▪ **Promouvoir la relève féminine parmi les femmes entrepreneurs**

L'univers des dirigeants d'entreprises est encore l'un de ceux insuffisamment investis par les femmes. Les courbes démographiques nous apprennent que les prochaines années seront marquées par le départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs, parmi lesquels un grand nombre de dirigeants. Cette conjoncture pourrait être utilisée favorablement pour intégrer les femmes dans ces types de postes.

Il est connu que le milieu des affaires québécois repose en grande partie sur les petites et moyennes entreprises (PME), qui auront aussi dans les prochaines années à penser à la relève. Le passage d'une génération de gestionnaires à une autre est une opération périlleuse pour les PME puisqu'une grande majorité ne survit pas à ce transfert. Le *Regroupement de chefs d'entreprise québécois* a compris ce défi et a mis sur pied il y a plusieurs années un groupe d'aspirant chefs afin de préparer à la fois les chefs actuels et la relève pour soutenir et faciliter le transfert générationnel. Il s'agit là d'une façon novatrice d'assurer la survie des PME québécoises. Nous pensons que le gouvernement devrait soutenir la relève des milieux économiques en des termes semblables, tout en accordant une attention particulière à la relève féminine.

Bien que les hommes occupent une place prépondérante dans le domaine de la gestion, le taux de diplomation des personnes de 34 à 54 ans est semblable pour les deux sexes, soit autour de 20%². Ceci semble indiquer que d'autres facteurs sont à l'œuvre et freinent l'intégration des femmes dans ces milieux. Plusieurs fourniront l'explication du « plafond de verre » qui empêche les femmes de progresser au sein des entreprises. Mais de multiples exemples montrent que les femmes elles-même sont réticentes à adhérer au mode de vie associé aux postes de haute gestion. Le souci de l'équilibre de vie est très présent chez les femmes et elles abandonneront plus fréquemment une carrière professionnelle exigeante au profit d'une conciliation travail-famille plus équilibrée. Ce facteur est clé dans la compréhension de la prépondérance des hommes aux hauts niveaux de gestion et nous croyons que la transformation du milieu et son ouverture à la conciliation travail-famille est essentielle pour favoriser l'arrivée d'un plus grand nombre de femmes aux postes de gestion. C'est d'ailleurs là un cercle vertueux, puisque plus il y aura de femmes qui intégreront le milieu, plus la place qui devra être accordée à l'équilibre de vie sera grande.

Un « changement de garde » s'amorcera prochainement et les femmes ne font encore que peu partie de la « garde actuelle ». Dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes qui nous préoccupe, il serait opportun de saisir cette opportunité et de mettre sur pied dès maintenant, en plus des mesures de conciliation travail-famille, des programmes de mentorat et de soutien à la relève en général, mais plus spécifiquement féminine. De tels programmes viseront à soutenir les femmes pour qu'elles développent leur plein potentiel,

² Source : Institut de la statistique du Québec, citant Statistique Canada, Recensement de 2001.

qu'elles abordent le milieu de haute direction avec confiance et qu'elles atteignent le plus rapidement possible les postes de haute gestion. Nous pourrions ainsi assurer que la prochaine génération de chefs d'entreprises sera constituée d'autant d'hommes que de femmes. De tels programmes pourraient par exemple être placés sous l'égide d'Emploi-Québec qui constitue un organisme pertinent pour assurer le soutien à la relève. Une telle approche permettrait de promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes mais également de corriger des inégalités qui persistent.

*** L'égalité femmes-hommes : une valeur au coeur de la société québécoise**

Le Québec est depuis toujours une terre d'accueil et d'immigration. Cela constitue une richesse inestimable qui assure un développement économique, culturel et démographique sans cesse renouvelé. Le Québec doit tout mettre en place pour favoriser l'intégration et s'assurer que les discriminations ou les situations difficiles ayant amenées les immigrants à quitter leur pays ne se reproduisent pas ici. Il doit faire la promotion de la tolérance et de l'ouverture à la différence. Cela signifie que l'accommodement raisonnable de la différence doit se faire dans une perspective qui facilite l'intégration et qui ne crée pas de situations de discrimination ou des ghettos. C'est pourquoi les questions de droits de la personne et d'égalité femmes-hommes doivent être à l'avant-scène.

À ce titre, il nous apparaît essentiel que le gouvernement donne toute l'information nécessaire aux nouveaux arrivants, femmes et hommes, quant aux droits dont ils bénéficient dans le contexte québécois et canadien et quant aux valeurs, notamment d'égalité, qui portent nos institutions collectives. Cette information devrait par ailleurs être rendue disponible dans le plus grand nombre de langues possible afin d'être comprise par les nouveaux arrivants ne parlant pas le français ou l'anglais.

Suivant cette vision, il n'y pas de place pour des institutions para-légales administrées par des représentants religieux. Il nous semble que l'approche proposée par Marian Boyd dans son rapport remis au gouvernement de l'Ontario sur l'arbitrage religieux en matière familiale et patrimoniale fait fausse route et constitue un non sens dans notre société. À notre avis, cette voix limitera la liberté et les possibilités de choix des femmes et rendra l'exercice de leurs droits plus difficile. De façon générale, une société démocratique doit toujours viser à faciliter l'exercice et le respect des droits de ses citoyennes et citoyens.

▪ Contrer la violence conjugale

Il est crucial que les mesures et les ressources soient mises en place pour éliminer toute violence et atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique des femmes. À ce titre, les engagements annoncés dans le nouveau plan d'action gouvernemental, par exemple, en matière de violence conjugale semblent prometteurs.

Nous proposons que les organismes d'aide et d'hébergement disposent de ressources accrues afin de leur permettre de fournir des services aux personnes victimes de violence conjugale et aux conjoints aux prises avec un problème de violence. Il nous apparaît par ailleurs particulièrement important d'engager le milieu de l'éducation dans la prévention de la violence et d'initier une campagne de sensibilisation et d'information sur le respect de soi et

des autres et sur l'égalité des sexes, afin de renforcer les capacités des garçons et des filles à se protéger, à s'affirmer et à se respecter.

De fait, les modèles masculins violents et méprisants envers les femmes sont intégrés dès la petite enfance par les garçons et ceux de soumission et de dépendance par les filles. Il faut d'une part offrir aux garçons une critique sans équivoque de ces modèles et d'autre part, promouvoir des modèles qui conjuguent assurance et respect des femmes et des hommes.

RENOUVELER UN ENGAGEMENT GOUVERNEMENTAL SOLIDE

En terme d'engagement du gouvernement à l'égard de l'égalité femme-homme, nous nous attendons à ce que chaque élu de l'Assemblée nationale agisse en quelque sorte comme un « ministre de l'égalité » dans son secteur donné. Nous nous attendons à ce que chacun s'assure que ses prises de position et décisions politiques ne contreviennent pas à l'atteinte de l'égalité et mieux encore, favorisent son atteinte. Afin de s'en assurer, il faudrait que chacun assure le suivi, l'évaluation et la reddition de comptes à l'égard de la politique de l'égalité au sein de ses propres instances. L'ensemble des instances devraient donc se doter de l'instrumentation adéquate pour mettre en œuvre la politique d'égalité, dont les statistiques ventilées selon le sexe et l'approche intégrée de l'égalité (AIE).

Nous considérons également essentiel le maintien d'un organisme conseil qui documentera et fera le suivi des dossiers qui concernent l'égalité femme-homme. Les enjeux abordés par un tel organisme sont trop cruciaux pour ne pas faire l'objet d'une analyse et d'un suivi constants. Soulignons à ce chapitre que l'ajout d'un volet de recherche en regard des hommes au sein d'un organisme conseil ne devrait pas remplacer mais bien compléter les mandats existants. En ce sens, dans la mesure où le mandat d'un organisme conseil serait élargi, des fonds additionnels devraient lui être octroyés afin de mener à bien sa mission.

DOCUMENTER L'IMPACT DES STÉRÉOTYPES MASCULINS SUR LES RAPPORTS FEMME-HOMME

Le portrait n'est pas encore très clair quant aux liens qui existent entre les stéréotypes masculins, les problèmes affectant nombre d'hommes (décrochage scolaire, violence, suicide) et les relations hommes-femmes. Il nous apparaît par conséquent important que le gouvernement documente ces réalités et définisse les liens qui existent entre les hommes et les stéréotypes qui leurs sont rattachés et qu'il évalue leur impact sur les relations hommes-femmes. Suivant les résultats obtenus, des mesures d'intervention visant l'égalité devraient être déployées afin de résoudre les problèmes influençant négativement les rapports entretenus entre les hommes et les femmes.

CONCLUSION

À ce jour, ce sont surtout les femmes en général, le mouvement des femmes et les politiques de condition féminine qui ont permis de procéder aux changements qui s'imposaient en matière d'égalité. Il est essentiel pour le gouvernement de maintenir ces interventions, là où les avancées n'ont pas été à la hauteur des objectifs à atteindre.

Nous considérons qu'il faille néanmoins élargir la portée des actions mises en œuvre afin d'inviter les hommes à être également des agents de changements vers l'égalité. Il faut reconnaître et se réjouir du fait que de plus en plus d'hommes soient désireux de s'investir dans la sphère familiale et soient disposés à redéfinir les rôles sociaux qui leurs sont associés. Afin d'accompagner et au mieux d'accélérer cette évolution, il nous faut adapter les structures et les stratégies d'intervention gouvernementale afin qu'elles tiennent compte de cette évolution.

Il serait souhaitable que cette approche renouvelée puisse nous permettre de sortir d'une dynamique de dualité afin d'ouvrir la voie à une dynamique de convergence. Il importe d'insuffler une nouvelle énergie à cette quête d'égalité entre les femmes et les hommes et nous souhaitons que cette commission parlementaire contribue à entamer cette nouvelle étape de notre évolution sociétale.
