

CAS - 25 M
C.G. - EGALITE
FEMMES ET HOMMES



***«Vers un nouveau contrat social
pour l'égalité entre
les femmes et les hommes»***

**Mémoire présenté à
Madame Michelle Courchesne,
ministre des Relations avec les
citoyens et de l'Immigration et
responsable de la condition
féminine**

DÉCEMBRE 2004

DOCUMENT PRÉSENTÉ
COMMISSION PARLEMENTAIRE
ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce document a été conçu et réalisé par :

Donia Bergeron, directrice

Avec la collaboration de :

Monique Boily, présidente

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «*Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*», Décembre 2004.

TABLES DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION DE LA CORPORATION FEMMES ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL-02 (FDR-02).....	3
1.1. Nos principaux mandats :.....	3
1.2. Entente spécifique sur la condition féminine du SLSJ.....	3
1.3. Objectifs de l'entente spécifique.....	4
1.4. Engagements de FDR-02	4
INTRODUCTION.....	8
2. COMMENTAIRES CONCERNANT LA 7 ^e ORIENTATION.....	10
2.1. COMMENTAIRES CONCERNANT : AXE 1	11
AXE 2	
2.1.1. Nous sommes d'avis :.....	14
2.2. COMMENTAIRES CONCERNANT : AXE 3	16
2.2.1. Exemple de la Suède.....	17
2.3. COMMENTAIRES CONCERNANT AXE 4.....	20
2.3.1. Deux axes d'intervention.....	20
3. COMMENTAIRES CONCERNANT LA 6 ^e ORIENTATION.....	22
3.1. Commentaires concernant : AXE 1	22
3.1.1. Le droit des femmes à la citoyenneté implique que :.....	23
3.2. Commentaires concernant : AXE 2	
AXE 3	26
3.2.1. Obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes :.....	26
3.2.2. Quelques données :.....	29
CONCLUSION.....	30
BIBLIOGRAPHIE.....	31

1. PRÉSENTATION DE LA CORPORATION FEMMES ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL-02 (FDR-02)

En 1992, sous l'instigation du Conseil du statut de la femme, la Table de concertation des groupes de femmes (RÉCIF-02) mettait sur pied le comité Femmes et développement régional.

En juin 1996, le comité Femmes et développement régional-02 s'incorporait pour devenir la corporation Femmes et développement régional-02 inc. (FDR-02). Les membres de la Corporation représentent la diversité des secteurs en lien avec le développement de notre région.

1.1. Nos principaux mandats sont :

- d'inciter les femmes à être plus présentes dans les lieux décisionnels et consultatifs;
- de promouvoir l'engagement et la participation des femmes au développement socio-économique de leur région;
- de favoriser la réflexion régionale sur les problématiques spécifiques aux femmes; d'améliorer les conditions de vie des femmes de la région-02 à travers les différentes facettes du développement régional;
- de regrouper les femmes de la région-02 concernées par la problématique du développement régional.

1.2. Entente spécifique sur la condition féminine du SLSJ

Le 8 novembre 1998, la région signait une entente spécifique en condition féminine, une première en région, une première au Québec. Cette entente d'une durée de cinq ans, associait le gouvernement du Québec et la région.

1.3. Objectifs spécifiques :

- assurer une représentation équitable des femmes au sein des instances locales et régionales notamment par la mise en place d'une politique concrète d'équité ;
- assurer la prise en compte des intérêts et des réalités distinctes des hommes et des femmes notamment par la tenue de statistiques sexuées permettant une meilleure analyse de la situation et une correction des écarts s'il y a lieu ;
- favoriser l'accès des femmes aux emplois non traditionnels par un processus comprenant des activités de sensibilisation, de promotion, d'information, d'orientation, de formation adaptée et d'intégration ;
- soutenir le développement des organisations locales et régionales ayant une expertise en matière de condition féminine ;
- créer des conditions de vie favorables à l'intégration et au maintien des femmes au marché de l'emploi en modifiant, s'il y a lieu, l'organisation du travail et en mettant en place des mesures facilitant la conciliation travail-famille ;
- reconnaître et développer le potentiel entrepreneurial des femmes au profit de l'économie régionale.¹

Toujours dans la même ligne de conduite, l'Entente a amené des mandats plus spécifiques à la Corporation, dont certains sont partagés par l'ensemble des signataires.

1.4. Engagements de FDR-02

- faire le suivi des stratégies d'action touchant la condition féminine à l'intérieur du Plan stratégique de développement de la région ;
- agir comme organisme aviseur en matière de condition féminine auprès des intervenantes et intervenants du Saguenay-Lac-Saint-Jean ;
- mettre à jour les problématiques vécues par les femmes de la région du Saguenay—Lac-Saint-Jean, en collaboration avec les instances locales et régionales concernées, afin d'établir un plan d'action concerté en matière de condition féminine ;

¹ Entente spécifique sur la condition féminine, novembre 1998, p. 8

- signer une entente administrative avec le CRCD définissant les modalités de collaboration ;
- contribuer au financement des activités en condition féminine prévues dans cette entente à raison de 20,000\$ par année et ce pour la durée de l'entente ;
- déléguer une représentante au comité de suivi de l'entente spécifique.²

Ainsi, dans le cadre de l'Entente spécifique, la Corporation s'est vue confier le mandat d'agir à titre de Comité aviseur en matière d'expertise en condition féminine au conseil d'administration du Conseil régional de concertation et de développement le CRCD.

Toujours dans le cadre de l'Entente spécifique, l'un des objectifs majeurs de l'entente étant d'assurer une représentation équitable des femmes au sein des instances décisionnelles locales et régionales, nous avons, en collaboration avec nos signataires, doté la région d'une politique régionale d'équité de représentation hommes/femmes portant le titre *« Nous enrichir mutuellement de nos différences. « Cette politique la région a voulu en faire un défi pour tous les intervenants de la région afin que les femmes et les hommes disposent du même pouvoir et puissent s'impliquer de façon égale dans les décisions et les actions se rapportant aux divers domaines de l'activité économique, culturelle et sociale du Saguenay-Lac-saint-Jean. (Tiré de la Politique régionale d'équité de représentation homme/femmes p. III.*

Une telle politique devait être soutenue par un outil, un instrument complémentaire. La Corporation a ainsi travaillé à monter un répertoire *« La force d'un répertoire : Pour nous enrichir mutuellement de nos différences.... « Ce répertoire a pour principal objectif de faciliter le recrutement des instances décisionnelles ou consultatives qui tendent vers une représentation plus démocratique de leurs conseils ou comités. Il sert également à rendre visibles des femmes qui sont déjà largement impliquées. (Tiré de La Force d'un répertoire : Pour nous enrichir mutuellement de nos différences... », Madame Monique Boily Mot de la présidente).*

Les activités de FDR-02 se déploient principalement auprès des conseillères et mairesses par les actions du comité Femmes et vie municipale composé de représentantes de Femmes et développement régional-02, du Conseil du statut de la femme, de trois conseillères municipales, de représentantes du Ministère des Affaires municipales, Sports et Loisirs, du Ministère du développement économique et régional et Recherche. Depuis maintenant plus de 6 ans, les conseillères et mairesses et les femmes intéressées à la scène municipale, ont pu se rencontrer et se réseauter, lors

² *ibid.*, p.11

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, *« Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes »*, Décembre 2004.

d'activités tels : brunch-conférences, 5 à 7, lancements de nos outils, Colloque régional, Formation sur l'art de s'exprimer, pour ne nommer que ces événements.

FDR-02 agit sur l'ensemble des dossiers touchant le développement régional en sa qualité de Corporation ayant développé l'expertise en matière de condition féminine. À titre d'exemple, lors de la dernière Planification stratégique régionale, FDR-02 a réalisé un outil de référence *«En recherche et en action pour un développement plus équitable : fiches synthèses»*, ce document fait état de la situation des femmes, des problématiques et des pistes d'action suggérées dans différents secteurs d'activités soit : agroalimentaire, culture et communications, développement social, économie sociale, éducation, emploi, environnement et développement durable, jeunesse, loisirs et sports, santé et tourisme. Ce document de référence a été présenté aux Commissions sectorielles de la région afin que les plans d'action déposés au CRCD fassent état des préoccupations des femmes de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Il va s'en dire que cet outil a été probant pour les décideurs locaux et régionaux et pour l'ensemble des femmes de la région.

Le soutien aux femmes de la région est un autre mandat notable pour FDR-02. Nos mandats dans ce dossier, se réalisent par les activités d'information, de conférence auprès des différents organismes tels la Table de concertation des groupes de femmes (RÉCIF-02), le Syndicat des agricultrices, le Syndicat des infirmières et infirmiers le (SIINEQ), l'Association des femmes de carrière de Roberval, l'Association des femmes de carrière du Saguenay, les instances décisionnelles tels le CRCD, les Commissions sectorielles, le Regroupement jeunesse-02 le (RAJE-02), milieu universitaire. Les différentes instances locales régionales et nationales nous consultent pour la nomination de candidatures féminines et ce dans toutes les sphères d'activité. Il va s'en dire que depuis notre fondation nous avons fait la production d'avis et de mémoire sur tous les dossiers qui concernaient les préoccupations de la Corporation, à titre d'exemple : la conciliation travail-famille, la place des femmes sur les instances locales et régionales, la politique en matière de condition féminine.

Plusieurs de ces réalisations et de ces acquis sont malheureusement du passé. En effet, en avril 2004, l'entente spécifique en condition féminine se terminait. La région a enclenché le processus de renouvellement depuis 2003. Bien que tous les documents soient conformes, et que les décideurs de la région aient adopté le principe de renouvellement, notre dossier demeure sans réponse des instances gouvernementales. Nous sommes à l'étape de se voir reconnaître un négociateur-trice gouvernemental. Cependant, malgré tous les efforts déployés auprès des bureaux des ministres Courchesne et Normandeau nous sommes maintenant en situation plus que précaire car la Corporation devra cesser ses activités le 25 mars 2005.

Les conséquences sont énormes pour la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, nous perdrons l'expertise développée par FDR-02 depuis près de dix ans. La région perdra la collaboration et le partenariat avec les instances décisionnelles locales et régionales, un tel avancé en condition féminine prend des années à bâtir. La région perdra également

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, *«Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes»*, Décembre 2004.

un réseau important de partenariat, de collaboration entre les femmes et les groupes de femmes.

Vous comprendrez que dans ces conditions, la corporation Femmes et développement régional-02, considérée comme chef de fil dans le domaine de la condition féminine, prend à cœur cette Commission parlementaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes et souhaite très sincèrement être entendue et écoutée.

INTRODUCTION

La corporation Femmes et développement régional-02 est heureuse de présenter à la ministre Relations avec les citoyens, de l'Immigration et responsable de la condition féminine, Madame Michelle Courchesne, ses réflexions sur le document de consultation rédigé par le Conseil du statut de la femme et rendu public en novembre dernier.

Cette vaste consultation se veut un exercice pour définir des stratégies nouvelles devant aboutir à une nouvelle politique soit, dix ans après la première politique en matière de condition féminine «Un avenir à partager. Nous souhaitons ardemment que la nouvelle politique qui verra le jour sous l'égide d'un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes aura bien défini les stratégies devant nous mener à une véritable égalité.

Nous entretenons cependant quelques doutes, certaines raisons peuvent être évoquées. D'une part, nous avons œuvré avec la première politique en matière de condition féminine et principalement, pour FDR-02, la 5^e Orientation, d'autre part, la montée du discours masculiniste qui blâme les avancées des femmes pour expliquer le suicide, le décrochage scolaire, leur moins bonne performance académique, leur détresse mentale, la violence sous toutes ses formes. Décidément, si c'est le cas le mouvement des femmes n'avait pas idée qu'il avait autant de pouvoir...

Comme il est fait mention dans l'avis du Conseil du statut de la femme qui sert de base à cette consultation, il est vrai que les femmes ont fait d'énormes progrès et ce dans toutes les sphères de la société. Et il est aussi vrai qu'il reste des choses à accomplir et nous croyons qu'il est possible et qu'il est peut-être temps de le faire en collaboration avec les hommes mais aussi en impliquant l'ensemble de la société. Et pourquoi pas ? Les luttes, les revendications des femmes n'ont-elles pas servi autant aux hommes qu'à l'ensemble de la population qu'il soit question des services de garde, de la loi sur l'équité salariale, en éducation et sur le marché du travail des avancées majeures pour l'économie du Québec.

C'est dans cet esprit que nous avons lu avec intérêt le document de consultation produit par le CSF tout comme nous avons regardé avec attention ce qui se fait ailleurs soit les pays Nordiques, Européens et les résultats obtenus de leurs expériences. Nous sommes d'avis que nous pouvons nous inspirer de leurs expériences et en tirer profit. Enfin, nous tenons à assurer le gouvernement de notre entière collaboration dans l'actualisation d'égalité entre les femmes et les hommes qui sera, nous le souhaitons sous l'égide du concept retenu par le Conseil du statut de la femme «*L'idéal d'égalité entre les femmes et les hommes suppose la correction des inégalités selon le sexe et l'élimination de toutes les discriminations sur cette base. Il implique que la société soit*

*libérée de la hiérarchie des rapports sociaux entre les hommes et les femmes et que le sexe ne soit plus un marqueur des rôles sociaux.*³

Dans ce mémoire, la corporation Femmes et développement régional-02 a choisi de se concentrer sur deux orientations soit la :

6^e Orientation : Soutenir l'exercice du pouvoir et la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local

7^e Orientation : Assurer l'ancrage de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du gouvernement.

Nous avons fait le choix de traiter la 7^e Orientation en premier car nous croyons que l'ancrage avec le gouvernement fait foi de tout, en effet, les actions du gouvernement feront la différence entre l'expression de vœux pieux et l'actualisation d'un véritable contrat social.

Finalement, nous avons espoir dans les résultats de cette Commission parlementaire pour ne pas dire un dernier espoir car, vous le savez tout aussi bien que nous, pour plusieurs femmes du Québec, pour le mouvement des femmes, les acquis, les expertises sont en train de jouer leur dernière carte.

³ Conseil du statut de la femme, «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes», avis, novembre 2004, p.5

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes», Décembre 2004.

2. COMMENTAIRES CONCERNANT LA 7^e ORIENTATION

Assurer l'ancrage de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du gouvernement.

ou

Les conditions de succès à la mise en place d'une politique «Vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes.

Comme nous le mentionnions précédemment, il nous apparaît plus juste de revoir l'ordre des Orientations défini dans le document de référence du CSF. Ainsi, la 7^e Orientation faisant référence à l'ancrage avec le gouvernement doit devenir l'Orientation qui transcende toutes les autres.

Le gouvernement doit jouer son rôle de leader dans un dossier aussi crucial que celui-ci. Le gouvernement doit afficher clairement sa volonté d'agir là où il le faut, il est ici question d'une condition sine qua non. L'ensemble des pays qui ont choisi de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité ont aussi choisi d'en prendre la responsabilité à savoir de mettre en place des moyens au service de l'atteinte de l'égalité.

Ainsi, nous pensons qu'il serait plus approprié de parler de **conditions de succès** à la mise en place d'une politique «Vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes.

2.1. COMMENTAIRES CONCERNANT :

AXE 1 :

Doter l'appareil d'État des ressources nécessaires à la réalisation de l'égalité.

AXE 2 :

Partager la responsabilité en matière d'égalité avec les parlementaires et les acteurs sociaux.

L'appareil d'État doit se doter d'une **LOI CADRE DE L'ÉGALITÉ** entre les femmes et les hommes. En nous appuyant sur les expériences passées ici au Québec notamment la Politique en matière de condition féminine et la 5^e Orientation sur la Place des femmes dans le développement des régions et sur les expériences menées dans les pays Nordiques et plus particulièrement en Suède, il nous apparaît impossible de prétendre que les changements de valeurs, les changements de mentalité vont s'opérer naturellement, en comptant sur la bonne volonté des personnes en pouvoir, parce que notre cause est bonne et juste.

Si c'était possible, il y a probablement longtemps que l'égalité entre les femmes et les hommes serait atteinte, il n'en n'est malheureusement rien et ce malgré les progrès enregistrés. Si le gouvernement a une véritable volonté que les choses changent et qu'un véritable projet d'un nouveau contrat social soit actualisé il est primordial que les moyens et les outils soient crédibles, et seule une **LOI-CADRE** peut arriver à l'atteinte des objectifs proposés.

Aussi, comme dans toutes les autres sphères de développement, lorsque l'État veut de véritables changements, une loi vient orienter la conduite. L'exemple du développement durable, des revendications des jeunes viennent appuyer nos dires.

Dans le même ordre d'idée, il s'avère primordial que l'État reconnaisse un **ministère de la condition féminine imputable** de l'actualisation de ce nouveau contrat social. Il est aussi essentiel que se soit un ministère avec un **portefeuille**, il faut quand même un peu de crédibilité et on le sait le respect et le pouvoir passent par l'argent. De plus nous avons l'exemple de la Politique en matière de condition féminine, «Un avenir à partager», une politique avec des orientations, avec des objectifs mais sans moyens financiers pour les actualiser. Nous savions, il est certain, que les différents ministères avaient endossé les orientations d'une manière virtuelle.

Cette politique est venue en somme reconnaître le travail des femmes, cette politique est venue dire aux femmes l'importance d'être présentes dans les lieux décisionnels, cette politique est venu dire aux femmes qu'elles devaient être partenaires du développement de leur région et du même souffle, nous avons dû comprendre qu'il

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes», Décembre 2004.

faudrait encore le faire bénévolement. Ainsi, il a fallu être drôlement solides et expertes pour convaincre nos partenaires que nous voulions être reconnues au même titre que les syndicats, les grandes entreprises, les forêts, les Commissions scolaires et autres. Difficile pour les «*petites madames*» de se faire prendre aux sérieux sans un sou en poche, heureusement leurs convictions et leur ténacité ont fait le poids.

Une autre belle expérience que les femmes ont vécue, lorsque la Loi sur le développement régional conférait aux régions du Québec un nouvel outil de développement, la clé de voûte du développement, à savoir les ententes spécifiques. Or, même si les femmes avaient travaillé d'arrache pied à faire inscrire des priorités de développement spécifiques aux vécues des femmes, oui les décideurs avaient accepté, non sans des grincements de dents que les plans stratégiques de développement fassent état des problématiques vécues par les femmes dans les différentes sphères de développement, l'outil de développement (les ententes spécifiques) leur étaient inaccessibles faute de ministère avec un portefeuille. Malgré la politique en matière de condition féminine, malgré le Secrétariat à la condition féminine, malgré une ministre responsable de la condition féminine, malgré l'engagement des ministères en regard à la condition féminine, soudainement aucun ne voulait être partenaire financier avec les femmes pour la signature d'ententes spécifiques en condition féminine, pour la bonne raison qu'aucune de ces instances et/ou ministères avaient l'argent pour appuyer les actions régionales.

Par conséquent, la majorité des groupes de femmes reconnus par leur région dans le Plan stratégique régional ont dû actualiser leur engagement à l'aide du programme «À égalité pour décider», contente d'avoir pour la première fois au Québec un programme reconnaissant, un tant soit peu, l'importance de leur travail et leurs besoins de ressources financières pour collaborer au développement de leur région. Somme toute, le programme est à toute fin pratique un concours qui ne permet pas de travailler en continuité et qui offre des ressources financières bien en dessous des besoins réels, un programme de dernier recours.

Finalement, quelques organismes du milieu ont réussi à négocier et à signer de véritables ententes spécifiques. Ces négociations, passeront très certainement l'histoire, en effet, chacune de ces négociations est une épopée en soi, personne ou presque n'y croyait sauf les organismes féminins porteurs du dossier. Durant les années que durèrent ces négociations, nous avons eu le temps de prouver nos compétences, nos expertises et de nous faire de précieux alliés. Un acquis que nous sommes malheureusement en train de perdre, car toutes les négociations en cours de renouvellement ou en processus de signatures sont sur la voie d'évitement.

Il nous arrive de croire que peut-être sera-t-il plus facile de se faire reconnaître pour nos savoirs, notre travail lorsque les hommes auront aussi les mandats d'égalité. Plus facile, parce que nous croyons qu'il serait très surprenant que les hommes acceptent de

travailler bénévolement comme nous l'avons fait depuis toujours. Finalement, pouvons-nous y voir un aspect positif à ce travail conjoint ?

L'exemple que nous avons vécu avec la première politique nous a appris que nous ne pouvons prétendre que d'entrée de jeu les instances ciblées se porteront garantes de mettre en place les outils, les moyens pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne faut pas croire que parce que le terme «condition féminine», n'est plus le vocabulaire utilisé que la bonne volonté des personnes en place suffira à doter le Québec d'un nouveau contrat social.

À notre avis, ce n'est pas tant le vocabulaire qui heurte ou qui n'est plus au goût du jour mais bien le manque de moyens et d'outils, le manque de reconnaissance, le manque de ressources autant humaines que financières qui sont nécessaires lorsque le mandat dévolu tombe sous le sens des changements de culture, des changements de mentalité. Par conséquent, l'histoire risque fort de se répéter, si le concept d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas accompagné d'une volonté claire et ferme du gouvernement.

2.1.1. Nous sommes d'avis :

Pour toutes les raisons énumérées précédemment et pour encore plusieurs autres la corporation Femmes et développement régional-02 considère que le Québec doit se doter :

- d'une loi-cadre sur l'égalité;
- d'une ministre de la condition féminine;
- d'un portefeuille;
- d'une politique ayant du mordant.

Aussi

Les nombreuses recherches littéraires que nous avons faites pour être en mesure de nous positionner face à cet important dossier, nous font remarquer qu'il existe plusieurs mosaïques possibles, cependant tous les pays qui se sont engagés à atteindre une égalité entre les femmes et les hommes se sont dotés de lois et «d'instances permanentes institutionnelles qui sont assignées à l'égalité»⁴.

Il est ici question de véritables structures gouvernementales, comme l'exemple de la Suède qui s'est dotée de structures qui ont des mandats spécifiques et qui ont tous l'objectif d'atteindre l'égalité *«avec un ministère ayant véritablement la responsabilité de l'égalité, avec des directions, avec des unités à l'intérieur d'un ministère, avec un Ombudsman à l'égalité, avec une Commission de l'égalité, avec des Conseils de l'égalité, avec des experts régionaux pour l'égalité»*⁵.

La France, quant à elle s'est dotée en 1995, d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. «Cet Observatoire a pour mandat de :

- centraliser, faire produire et diffuser les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes;

⁴ Conseil du statut de la femme, «Instruments pour l'égalité : la situation dans certains pays européens», Recherche, p.15

⁵ Feuille de documentation sur la Suède, «L'égalité entre femmes et hommes», publié par l'Institut suédois, juillet 2004

- évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité, notamment dans les domaines politique, économique et social;
- émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont le saisit le premier ministre;
- faire des propositions et recommandations afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité»⁶.

Enfin, les membres du comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes rappelle aux États partis l'article 2 «c'est à l'État partie qu'incombe la responsabilité de ce que font ces divers intervenants».⁷

Concrètement, nous sommes d'avis, qu'il n'existe pas de solution simple et économique pour éliminer les inégalités et atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, la nouvelle orientation de l'État pour une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes doit prendre exemple sur les réalisations d'autres pays. Tout comme nous souhaitons que les engagements du Gouvernement en regard au développement durable soient inspirants pour déterminer ce nouveau contrat social qui est impératif pour les femmes et les hommes du Québec.

⁷ «Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales. Document présenté lors de la présentation de Mme Lucie Lamarche, professeure en sciences juridiques à l'UQAM, sous le thème «Les chartes et conventions en égard aux femmes.p. 25

2.2. COMMENTAIRES CONCERNANT :

AXE 3 :

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)

Rappelons qu'en 2005, dans quelques mois à peine, nous fêterons le dixième anniversaire de l'adoption du programme d'action qui engageait 181 États à mettre en place des mécanismes institutionnels qui analysent les effets différenciés des politiques sur les femmes et sur les hommes. Nous sommes d'avis que les statistiques ventilées selon le sexe et l'approche intégrée de l'égalité sont *«des façons de s'assurer que les effets escomptés d'une politique/mesure/loi ne soient pas défavorables ni aux femmes ni aux hommes.»*⁸

De la même façon l'approche intégrée doit consister à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques afin de toucher la population et d'agir sur l'environnement global, sans exclure pour autant les actions spécifiques.

Nous sommes convaincues que cette manière de faire, qui n'est peut-être pas parfaite, mais à ce jour, elle est sans doute l'approche la plus à même de bien connaître les disparités, les écarts et les conséquences d'une action sur les hommes et les femmes, une nouvelle manière de faire qui très certainement peut favoriser le chemin vers l'égalité.

D'ailleurs, le mouvement des femmes revendique depuis toujours que les politiques, les mesures, les lois affectent différemment les hommes et les femmes, rien n'étant neutre, une mesure doit rendre compte de cette différence. Alors si l'approche intégrée de l'égalité et les statistiques ventilées selon les sexes peuvent permettre, un tant soit peu, cette lumière alors nous aurons accompli un grand pas pour l'humanité. Cette instrumentation est également un autre élément favorisant le changement des mentalités. Un élément de travail qui mettra peut-être fin à «l'invisibilité» des femmes et des hommes.

Pour arriver à actualiser cette mesure, il est obligatoire qu'elle relève d'un ministère ayant pour mandat l'application et la reddition de compte.

Il est encore une fois intéressant de regarder les avancées de la Suède, pays sans nul doute à l'avant garde lorsque que l'on fait référence à la mise en place d'instruments

⁸ Fiche 6 : Les outils d'analyse différenciée selon les sexes, Journée de préparation à la Commission parlementaire portant sur le concept d'égalité et une politique en condition féminine, tenue le 25 mai 2004, Rédaction : Louise Brossard, sociologue, p. 3

pour concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, «à l'échelon national, trois grandes mesures ont été prises à cet effet.

2.2.1. Exemple de la suède

- d'abord, toutes les statistiques officielles sont désormais ventilées par sexe;
- ensuite, des stages sur l'égalité des chances ont été organisés pour les ministres, chargés de presse, conseillers politiques, hauts fonctionnaires entre autres;
- enfin, toutes les commissions d'enquête officielles sont tenues d'inclure dans leurs travaux une étude d'impact sur l'égalité entre femmes et hommes;
- de plus, en 2003, le gouvernement a soumis au Riksdag une communication présentant un plan d'action sur les moyens de poursuivre l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines des politiques.

Selon Kim Cornelissen «...le point fort du système suédois, est d'avoir réalisé que, pour qu'il y ait égalité des genres, les mesures doivent se concentrer sur les femmes.⁹

Par contre, il faut être attentif à une chose très importante, le AIE n'a pas d'effets sur le passé et que la situation de départ des femmes et des hommes n'est pas identique alors une première étape est de rééquilibrer les situations avec des mesures spécifiques.

Pareillement, selon la recherche du CSF concernant les instruments de l'égalité dans les pays Européens «Si l'objectif formulé est la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, la situation inégale des femmes et l'objectif d'y remédier sont toujours clairement identifiés.¹⁰

Dans cette même recherche il est démontré que dans tous les pays étudiés, l'adhésion à l'approche intégrée n'a pas remplacé les stratégies traditionnelles d'intervention (égalité de traitement dans la législation et approches positives); la personne qui a autorité dans le dossier de l'égalité se donne ordinairement une **double mission** :

- 1) celle de coordonner et de soutenir l'action des ministères qui sont chargés d'appliquer l'approche intégrée de l'égalité dans leurs champs de compétences respectifs;

⁹ Le Devoir, Journée internationale des femmes, Égalité à la suédoise, Estelle Zehler, 6 mars 2004

¹⁰ Idem. , p. 31

- 2) celle d'analyser et de s'attaquer aux problèmes particuliers de groupes ciblés par des politiques et des mesures spécifiques.¹¹

Il est aussi intéressant de se remémorer la convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU dont le Canada est signataire. Ainsi au Chapitre II Observations générales : objet et but de la Convention article 8.

«De l'avis du Comité, une approche purement formelle, qu'elle soit juridique ou programmatique, ne peut parvenir à instaurer entre hommes et femmes l'égalité de fait, c'est-à-dire, au sens du Comité, une égalité réelle ou concrète. En outre, la Convention exige que les femmes bénéficient de chances égales au départ et d'un environnement propice pour aboutir à l'égalité de résultats. Il ne suffit pas de garantir un traitement identique des femmes et des hommes. Il faut plutôt tenir compte des différences biologiques entre les hommes et les femmes et de celles qui sont le résultat d'une production culturelle et sociale. Dans certains cas, il n'est pas possible de traiter de la même façon les hommes et les femmes du fait de ces différences.

¹¹ *Idem.*, p.31

Les membres de la Convention ajoutent également :

«Pour atteindre cet objectif de l'égalité réelle, il est également indispensable de suivre effectivement une stratégie de lutte pour contrer la sous-représentation des femmes et de redistribution des ressources et des responsabilités entre les hommes et les femmes.»¹²

¹² «Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales. Document présenté lors de la présentation de Mme Lucie Lamarche, professeure en sciences juridiques à l'UQAM, sous le thème «Les chartes et conventions en égard aux femmes.p.2

2.3 COMMENTAIRES CONCERNANT

Axe 4 :

Développer et partager les connaissances sur les plans régional, national et international.

Depuis 1973, les connaissances sont développées et partagées sur les plans national et régional par l'entremise des avis au gouvernement et ses actions de sensibilisation, d'information au niveau régional par le Conseil du statut de la femme.

Il y aurait sûrement lieu de revoir les mandats du CSF en lui conférant plus de moyens en lui attribuant la responsabilité de développer l'expertise de l'égalité en parallèle à celui de la condition de vie des femmes. D'ailleurs, nous sommes convaincues que l'un n'est pas le contraire de l'autre mais son aboutissement. Nous sommes d'avis que le CSF doit se voir conférer dans ses mandats. Les liens privilégiés entre les organismes féminins du milieu doivent être maintenus et renforcés.

Enfin, le Secrétariat à la condition féminine doit aussi poursuivre ses mandats dont ceux d'interlocuteur privilégié et de soutien avec la ministre en titre.

Ces deux instances sont des acquis qui doivent demeurer si le gouvernement souhaite véritablement l'actualisation d'une société égalitaire. De plus, nous jugeons essentiel que le CSF tout comme le Secrétariat à la condition féminine voient leurs ressources accrues dans la disposition d'une Loi-cadre.

Au niveau régional, il nous semble impératif que le gouvernement confère aux organismes du milieu régional qui ont su développer leur expertise en matière de condition féminine. Nous sommes d'avis que ces organismes sont essentiels à la prise en compte des intérêts et des préoccupations des femmes des régions du Québec. C'est d'ailleurs ce que nous avons observé lors de notre mandat à titre de Comité expertise en matière de condition féminine au CRCD, nous devons intervenir sur deux axes principaux au sein des instances.

2.3.1. Deux axes d'intervention :

- 1) obtenir une équité de représentation;
- 2) obtenir une expertise en matière de condition féminine.

Ainsi, notre expérience nous enseigne que l'actualisation des moyens et outils appartiennent aux organismes féminins du milieu. La mission du CSF et du Secrétariat étant autres.

Jusqu'à maintenant, des organismes tels FDR-02 ont occupé cette place, nous souhaitons être de nouveau conférer dans notre rôle. Cette reconnaissance passe toutefois par un soutien financier à la hauteur de nos capacités, de nos expertises et bien entendu des attentes exprimées par le gouvernement, les instances du milieu et les femmes elles-mêmes.

Trop longtemps nous avons travaillé à l'amélioration des conditions de vie des femmes dans la précarité, l'insécurité et la non-reconnaissance, tout ce sur quoi nous nous battons en somme. Nous devons pouvoir compter sur l'accès aux outils que l'État a mis ou mettra en place pour développer les régions du Québec, il faut éviter à tout prix des situations telle l'exclusion aux ententes spécifiques de développement.

Sur le plan international, le gouvernement fait déjà office de leader en regard à ses positions concernant l'amélioration des conditions de vie des femmes, ses projets en regard à l'analyse différenciée selon les sexes, ses luttes contre les discriminations de toutes sortes, ses actions pour contrer la violence faite aux femmes. Il appert qu'une **Loi-cadre sur l'égalité et une politique en matière de condition féminine** et un **ministère avec un portefeuille**, vont dans le sens de perpétuer ce leadership et de confirmer cette renommée.

3. COMMENTAIRES CONCERNANT LA 6^e ORIENTATION

Soutenir l'exercice du pouvoir et de la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local.

Tout comme nous considérons que l'engagement de l'État doit venir chapeauter toutes les orientations et les axes d'intervention devant mener à l'égalité entre les femmes et les hommes, nous considérons que l'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'accès aux instances décisionnelles et consultatives et ce autant sur le plan municipal, régional que national. Cette participation pleine et entière a cependant ses conditions qui passent par l'autonomie économique des femmes et des hommes.

Aussi, tant que nous n'aurons pas corrigé des situations aussi inégalitaires que la sous-représentation des femmes dans les sphères décisionnelles, tant que nous n'aurons pas éliminé la pauvreté des femmes, la pauvreté des familles, et par conséquent la pauvreté des enfants, les inégalités dues au travail atypique, l'insécurité en raison de la précarité en emploi, la violence qui trop souvent est une conséquence du manque de pouvoir économique et combien d'autres, nous ne pourrions prétendre à un contrat social menant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.1. Commentaires concernant :

Axe 1

Viser la participation égale des femmes et des hommes dans la sphère politique.

Au risque de nous répéter, seul une Loi-cadre pourra alléguer une participation équitable des femmes et des hommes au sein des instances politiques sur la scène municipale, régionale et nationale. La sous-représentation des femmes et l'exclusion d'un très grand nombre de groupe autant les hommes, les immigrants, les jeunes, les personnes âgées sont sous le gougé d'une discrimination systémique.

Et toutes les recherches, toutes les expériences menées dans d'autres pays nous démontrent d'une manière éloquente que la seule manière de remédier à cette discrimination systémique est de se doter de politiques spécifiques et de procéder à des changements en profondeur quant aux manières de faire et de concevoir le politique et le pouvoir.

En premier lieu, le mode de scrutin ayant cours au Québec n'est en aucune manière favorable à une représentation démocratique. Il nous semble donc, qu'une réforme du

mode de scrutin serait sans nul doute un premier pas dans la bonne direction, un pas pouvant mener à d'autres changements indispensables à une participation pleine et entière dans un souci de démocratie représentative de la diversité de la société québécoise.

Par conséquent, nous croyons qu'il est fondamental que le gouvernement prenne en compte l'expertise contenue entre autres, dans la réflexion menée par le Collectif féminisme et démocratie *Pour et vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation politique* et celle de la *Plate-forme politique 2004*, de Fédération des femmes du Québec (FFQ).

Dans sa nouvelle plate-forme politique le «*Droit des femmes à la citoyenneté et à la pleine participation à la vie démocratique*».¹³

3.1.1. Le droit des femmes à la citoyenneté implique que :

- l'accès égalitaire à tous les lieux institutionnels et communautaires, tant au niveau local, régional et national qu'international; l'accès des femmes aux institutions politiques nécessite l'instauration de mesures concrètes telle l'adoption d'un mode de scrutin proportionnel (article f);
- la possibilité réelle de briguer les suffrages, de se faire élire et d'investir les lieux du pouvoir politique et économique à quel que palier que ce soit (article g);
- l'égalité entre les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles, dans les lieux de représentation politiques, administratifs, syndicaux et associatifs, au plan local, régional, national et international et la mise en place de mesures concrètes pour l'atteindre (article h).

Le système de représentation proportionnelle est une condition vers l'égalité tel qu'énoncé par le Collectif féminisme et démocratie. Bien que le Collectif définit la réforme du mode de scrutin comme la première action concrète vers l'accès à l'égalité, il ne serait question que se soit la seule. Cette réforme doit être accompagnée de *mesures d'action positive*. À cet effet, le document nous mentionne l'exemple des pays qui comptent plus de 30% de femmes dans leur parlement, ces derniers ont adopté un mode de scrutin entièrement ou en partie proportionnel et ils ont mis de l'avant, de façon formelle ou informelle, des mesures d'accès à l'égalité pour les femmes c'est le cas du :

¹³ FFQ (2004) Plate-forme politique, Chapitre 5.

Rwanda, de la Suède, du Danemark, de la Finlande, des Pays-Bas et la Norvège avec des pourcentages allant de 48,8% à 36%.¹⁴

Ces mesures sont bien documentées et nous vous invitons à y faire référence dans l'ouvrage du Collectif spécifiquement aux points 5.1 à 5.7 contenus aux pages 12 à 15.

À la lumière des expériences, nous sommes plus que persuadées que l'expertise acquise au cours des années par les groupes de femmes et les chercheuses féministes doit être poursuivie et développée davantage et ce, accompagnée du financement et du personnel requis. Comme le CSF le mentionne dans son avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, «...les groupes de femmes régionaux et nationaux, les tables de concertations des groupes de femmes, ont été, et de loin, les principaux alliés du gouvernement dans la quête de l'égalité. Porteurs au premier chef des dossiers pour l'amélioration des conditions de vie des femmes, ces groupes ont analysé les situations vécues par les femmes, documenté les inégalités, créé des comités conseils en condition féminine et créé de nombreuses alliances. Ils ont, en quelque sorte, porté les volontés de changement auprès des partenaires, en vue de l'égalité femmes-hommes. Leur travail doit se poursuivre pour leur permettre de demeurer un phare dans la lutte aux inégalités».¹⁵

Il s'avère donc primordial que des corporations telle FDR-02 ayant pour mandat d'accroître la présence et la participation des femmes dans les instances locales et régionales soient reconnus à leur juste valeur à tous les niveaux autant national, local que régional.

Devant la décentralisation et la régionalisation annoncées, cette reconnaissance est d'autant plus décisive. Nous en avons la preuve avec les changements majeurs apportés par la Loi 34 mettant en place des Conférences régionales des élus les CRÉ en lieu et place des Conseils régionaux de concertation et de développement les CRCD. Dans toutes les régions du Québec, les avancées que les femmes avaient faites quant à la place qu'elles avaient réussie à négocier se sont envolées en fumée.

Par conséquent, toutes les tractations, échelonnées sur près de dix ans, pour faire reconnaître la pertinence et la justesse que les CRCD se dotent d'une expertise en matière de condition féminine et tiennent compte de cette expertise, semble, selon toute vraisemblance écartée. Il en va de même pour les partenariats, les collaborations, les alliances. De là l'importance de confirmer, dans leurs rôles et missions, les groupes de femmes voués à accroître la présence des femmes sur les plans politiques et économiques.

¹⁴ Collectif Féminisme et Démocratie. Pour et vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation politique, Québec, septembre 2004, p. 10

¹⁵ *op.cit.*, p. 51

D'ailleurs, les régions du Québec n'ont certainement pas les moyens de perdre l'expertise de plus de 50% de sa population, nous le disions lors de la première politique de développement régional en 1993, nous devons malheureusement le répéter aujourd'hui, devant les changements annoncés et les résultats de ceux déjà implantés.

3.2. Commentaires concernant :

Axe 2 :

Viser la participation égale des femmes et des hommes dans la sphère économique

Axe 3 :

Viser la participation égale des femmes et des hommes dans la sphère dans l'administration publique.

Il est utopique de croire que l'égalité entre les femmes et les hommes pourra se faire sans une participation égalitaire dans la sphère économique et dans les plus hautes instances décisionnelles de la fonction publique. Nous sommes d'avis que l'indépendance économique est la condition première devant mener à l'égalité dans tous les autres domaines de la vie.

La dépendance économique est considérée comme étant une des premières raisons de la violence faite aux femmes. Ainsi, tant que notre société constatera des écarts aussi importants que ceux-ci :

3.2.1. Obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- les femmes de 15 à 64 ans ont un taux d'emploi très inférieur à ceux des hommes du même âge (53,2% contre 64,9% en 2001) et ces données sont plus élevées dans bon nombre de région du Québec entre autres au Saguenay-Lac-Saint-Jean (43,6% contre 58,1% en 2001)¹⁶;
- les travailleuses occupent plus souvent un poste à temps partiel (26,7% contre 10,4% en 2002) et pour notre région, les femmes travaillent davantage à temps partiel (37,4% comparativement à 30,6%) que les Québécoises.¹⁷
- 71,2% des employés rémunérés au salaire minimum sont de sexe féminin en 2001;
- 21,5% des femmes de notre région ne pouvaient compter sur un revenu personnel, comparativement à 12,6% pour l'ensemble des femmes du Québec;¹⁸

¹⁶ Rapport de consultation, Direction de la planification, du partenariat et des services administratifs, Emploi-Québec, Service de la formation continue, Groupe Écobes, Cégep de Jonquière, Décembre 2003, p. 18, Chapitre 1

¹⁷ *Idem*, p. 18

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes», Décembre 2004.

Tant que :

- les femmes constitueront 60% de la population pauvre au Québec;
- seulement 36,1% des postes de la haute direction de la fonction publique seront occupés par des femmes;
- pour tout le Québec, les conseils municipaux seront dirigés par 11% de mairesses et 24% de conseillères;
- les femmes consacreront 65% de leur temps quotidien au travail domestique;
- les mères au travail avec un enfant de moins de 5 ans consacreront 61% de leur temps au travail domestique;¹⁹

Tant que :

- les femmes seront sous-représentées dans les métiers d'avenir, les métiers non-traditionnels et au Saguenay-Lac-Saint-Jean cette sous-représentation est encore plus marquée;

Pour toutes les raisons énumérées ci haut et pour combien d'autres encore, il nous semble tout à fait approprié d'inscrire à l'agenda politique des mesures **positives spécifiques en vue d'enrailer les inégalités vécues par les femmes.**

Par ailleurs, des mesures de conciliation travail-famille travail-vie personnelle travail-vie étudiante doivent s'inscrire concrètement dans une politique familiale. Aussi, cette politique familiale devrait être en lien direct avec la **Loi-cadre sur l'égalité.**

Ces mesures sont également des conditions essentielles à un équilibre pour les familles. Une condition de participation des femmes et des hommes à notre société. Une condition obligatoire si l'on souhaite faire face aux menaces démographiques, au manque de main-d'œuvre, au manque d'implication politique.

Lorsque nous souhaitons que les problématiques de conciliation travail-famille soient considérées comme des problématiques sociales c'est qu'en fait tous les aspects de notre société et de son économie sont affectés de manière importante par cet aspect majeur de nos vies.

¹⁸ *Idem.*, p.19

¹⁹ FFQ, fiche 5 : Condition masculine et inégalités sociales des femmes. P. 2-3.

Ainsi, les plus récentes estimations indiquent que les conflits travail-famille coûtent au moins 2,7 milliards de dollars aux employeurs par année en raison des absences au travail liées à la famille.

Les employés stressés ont pris 13,2 jours de congé en moyenne pour s'occuper de problèmes familiaux par rapport aux 5,9 jours que prennent en général ceux qui rapportent de faibles niveaux de conflit travail-famille.

Les coûts de soins de santé résultant de ce stress se sont chiffrés à au moins 425 millions de dollars additionnels pour des visites supplémentaires chez les médecins. »²⁰

Toujours pour accroître l'indépendance économique des femmes et par conséquent atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes nous devons revoir notre fiscalité et adopter l'impôt individuel comme c'est le cas en Suède. Cette disposition est en lien direct avec une réelle volonté d'indépendance économique des femmes.

Les constats énumérés précédemment sont indicateurs que des politiques visant l'**équité salariale** sont obligées et ce dans tous les secteurs d'emplois. Les **mesures positives** visant une présence accrue des femmes dans la haute direction de la fonction publique doivent être poursuivies et renforcées.

Et que dire de toutes ces travailleuses, de tous ces travailleurs, de toutes ces familles rémunérer au salaire minimum ? Que dire du constat que le travail n'est plus une condition pour éviter la pauvreté ? Que dire de toutes ses contestations entourant la **hausse du salaire minimum** lorsque la population, le gouvernement, les entreprises sont sollicitées année après année pour soulager la misère, la pauvreté ? . Que dire de la hausse de la pauvreté chez nos enfants de près de 7 points (de 45% en 2001 à 51,6) que dire du nombre sans cesse croissant des enfants qui doivent recourir à la charité des organismes tels Clubs des petits déjeuners, soupe populaire, paniers de Noël. Sur les quelque 1,5 million d'enfants pauvres au pays, 250 000 dépendent de la charité pour manger à leur faim.

S'il est vrai que nous devons reconnaître les organismes sans but lucratif de bienfaisance mais peut-être bien pas au point qu'ils soient considérés comme *des piliers de notre société*, ainsi en 2001-2002 :

²⁰ Rapport Duxbury et Higgins à Santé Canada (rapporté dans *The Globe and Mail* , 4 juin 1999 - Margot

3.2.2. Quelques données :

- le gouvernement québécois a versé plus de 1,9 milliards de dollars en subventions directes à ces organismes, avec une augmentation de l'ordre de 98% depuis les cinq dernières années ;
- les citoyens, pour leur part, ont fait des dons estimés par le ministère du Revenu du Québec de 668 millions de dollars ;
- les entreprises ont contribué à soulager la pauvreté pour plus de 882 millions.²¹

Dans l'éventualité où le salaire minimum deviendrait décent peut-être pourrions-nous allouer cet argent à d'autres fins, nous permettant tout autant de soulager notre bonne conscience, tout en permettant aux familles de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants. Cela étant dit, les organismes d'aide ont toujours existé et existeront toujours et il en faut, cependant il faut peut-être se questionner du fait que les besoins d'aide sont pratiquement exponentiels.

Il serait peut-être pertinent de faire l'exercice des retombées économiques directes et indirectes injectées dans notre économie avec un pouvoir d'achat accru de ses milliers de travailleuses et de travailleurs. Les détracteurs en défaveur de la hausse du salaire minimum semblent trop souvent oublier que la famille est un moteur économique important.

²¹ INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES DANS LE SECTEUR DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF. Chapitre 2, Faits saillants, 2003

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «*Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*», Décembre 2004.

CONCLUSION

La rédaction de ce mémoire, préparatoire à la Commission parlementaire, nous a permis de faire le point des actions menées et des résultats accomplis depuis les dix dernières années.

Cet exercice nous a également recentrées sur nos valeurs, nos intérêts et les suivis que nous souhaitons donner à nos dossiers.

Par ailleurs, nous avons pris conscience des reculs que nous avons déjà enregistrés et de ceux annoncés. Jusqu'à maintenant les femmes ont déjà été victimes des changements politiques, la Loi 35, 25, les réformes au niveau de la santé autant, de restructurations ayant un impact négatif pour l'amélioration des conditions de vie des femmes.

Les enjeux pour l'avenir du Québec sont d'ordre démographique, développement de la main-d'œuvre, concurrence face à la mondialisation des marchés. Nous sommes conscientes que ces débats doivent se faire avec les femmes. Nous souhaitons vivement que le Gouvernement nous appuie dans cette démarche, nous réitérons notre demande d'une **Loi-cadre, de la nomination d'une ministre en titre et d'une politique en matière de condition féminine** ne sont pas des problèmes mais des solutions dont les hommes, les femmes et le Québec ont besoin.

BIBLIOGRAPHIE

AUDET, Éline. «Le féminisme québécois est bien vivant les 30 ans du CSF», 3 juin 2003, 6 p. article paru sur le site http://sisyphe.org/article.php3?id_article=505.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Instruments pour l'égalité : la situation dans certains pays européens*, (recherche et rédaction : Francine Lepage) Québec, le Conseil, mai 2004, 45 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, avis, Québec, le Conseil, novembre 2004, 174 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *De l'égalité de droits à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective*, Québec, le Conseil, mai 2004, 59 p.

CONVENTION DE L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES DE L'ONU, *Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales*, Document présenté lors de la présentation de Lucie Lamarche, professeure en sciences juridiques à l'UQAM, sous le thème «*Les chartes et conventions en égard aux femmes*», 14 p.

COLLECTIF FÉMINISME ET DÉMOCRATIE. *Pour et vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation politique*, Québec, septembre 2004, 29 p.

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT). «L'égalité homme-femme : les principaux enseignements du sondage Ifop pour la CFDT», sous forme de conférence de presse, 29 septembre 2004, www.cfdt.fr/actualite/presse/comm/comm080.htm

DUXBURY ET HIGGINS. «Rapport à Santé Canada», rapporté dans *The Globe and Mail*, 4 juin 1999.

ENTENTE SPÉCIFIQUE SUR LA CONDITION FÉMININE, novembre 1998, 15 p.

EMPLOI-QUÉBEC *Rapport de consultation*, Direction de la planification, du partenariat et des services administratifs, Emploi-Québec, Service de la formation continue, Groupe Écobes, Cégep de Jonquière, Décembre 2003, 150 p.

Mémoire de la corporation Femmes et développement régional-02, «*Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*», Décembre 2004.

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC. *Journée de préparation à la Commission parlementaire portant sur le concept d'égalité et une politique en condition féminine*, Rédaction : Louise Brossard, sociologue tenue le 25 mai 2004.

FEUILLET DE DOCUMENTATION SUR LA SUÈDE. *L'accueil de l'enfance en Suède*, Publié par l'institut suédois, février 2000, classification : FD 86 i Ohfb, www.si.se.

FEUILLET DE DOCUMENTATION SUR LA SUÈDE. «L'égalité entre femmes et hommes», Juillet 2004, Classification : FD 82 n Ohj, Publié par L'institut suédois.

INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES DANS LE SECTEUR DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF. Chapitre 2, Faits saillants, 2003, 35 p.
http://www.vgg.gouv.qc.ca/publications/Rapp_2003_1/Faits/htm...

LAVALLÉE, Diane (présidente du CSF). «La contribution des Québécoises : un facteur clé pour le développement économique et la croissance démographique». Message du Conseil du statut de la femme aux leaders réunis au Forum des générations.

LÖNNROTH, Ami. «À quand la parité au sommet des entreprises comme en politique ?», traduction Lydie Rousseau, 27 août 2004, l'institut suédois, www.sweden.se

RADIO-CANADA. *La pauvreté en héritage*, un reportage de Zone Libre de la journaliste *Madeleine Roy* et de la réalisatrice *Nicole Tremblay*, octobre 2000

SOMMESTAD, Lena. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future ?*, le présent article est apparu initialement sous forme d'une conférence donnée à l'occasion de la série de séminaires «Égalité au travail-Égalité au foyer : les hommes, la famille et la vie professionnelle», Paris. Le présent texte est publié par l'Institut suédois sur www.swenden.se

ZEHLER, Estelle. «Journée internationale des femmes, Égalité à la suédoise», *Le Devoir*, 6 mars 2004.