



RÉSUMÉ DU MÉMOIRE DE L'AFEAS SUR L'ÉGALITÉ

Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le concept d'égalité et de la politique en condition féminine - Janvier 2005

Si l'égalité de droit entre les femmes et les hommes n'a cessé de progresser au cours des dernières décennies, force est de constater que la pleine égalité de fait reste à atteindre, et ce dans de multiples sphères. Au moment où s'amorce au Québec une réflexion sur l'égalité, l'Afeas, un organisme québécois regroupant 14 000 femmes, réagit prudemment au document de consultation intitulé « *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

Dans le mémoire qu'elle présentera à la Commission parlementaire sur le concept d'égalité et de la politique en condition féminine, l'Afeas insiste pour que cette éventuelle politique contienne des mesures de rattrapage pour les femmes dans les domaines où l'égalité est loin d'être atteinte. L'Afeas rappelle que les femmes sont encore les plus pauvres de notre société, qu'elles continuent à subir de multiples violences et que peu d'entre elles font partie de nos institutions démocratiques. L'Afeas insiste sur le fait que les femmes et les hommes ont une responsabilité commune pour parvenir à l'égalité des sexes. Tout en admettant que certains hommes éprouvent présentement des difficultés à s'adapter au nouveau contexte, l'Afeas insiste sur le fait qu'il s'agit là d'une problématique liée à la transformation des rôles sociaux plutôt qu'à une discrimination basée sur le sexe. La source des problèmes des hommes étant fort différente de celle des femmes, l'analyse de la situation et les correctifs à y apporter doivent être spécifiques.

En critiquant les différentes approches de l'égalité, l'Afeas identifie une certaine confusion dans l'interprétation de l'approche intégrée de l'égalité (AIE) et celle de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS). L'Afeas croit que ces approches sont complémentaires et ne peuvent se substituer l'une à l'autre comme le laisse entendre le document de consultation. L'AIE vise une égalité de droit et de fait dans le cadre des rapports femmes-hommes et non à travers des programmes spécifiquement féministes. Cette approche ne peut donc pas se substituer aux politiques visant à redresser les inégalités entre les sexes. D'autre part, l'ADS est une méthode d'analyse beaucoup plus pointue qui tient compte des conditions socio-économiques différentes pour les femmes et les hommes. Elle révèle les conséquences différentes, les disparités et les discriminations pouvant résulter d'une politique, d'une loi ou d'une mesure.

Dans son mémoire, l'Afeas soutient que l'égalité des femmes passe nécessairement par la reconnaissance sociale et économique du travail non rémunéré, dit invisible. Présentement, la non reconnaissance de ce travail invisible maintient les femmes dans la pauvreté. Elles sont souvent privées de revenus lorsqu'elles choisissent de construire l'avenir de notre société en mettant des enfants au monde, ou qu'elles pallient au manque de services de l'État en devenant aidante pour prendre soin de personnes non autonomes.

Dans l'actuel processus de modernisation de l'État québécois, l'Afeas juge essentiel qu'il existe dans le nouvel organigramme gouvernemental au moins deux organismes voués à l'égalité. Un premier organisme, indépendant des partis au pouvoir, devrait pouvoir documenter, analyser, critiquer, recommander et conseiller sur toute politique ou mesure pouvant avoir un effet sur l'égalité. Un deuxième organisme, sous responsabilité ministérielle, devrait, de son côté, coordonner l'implantation d'une politique de l'égalité et s'assurer que toutes les approches soient bien intégrées, suivies et évaluées dans les politiques, programmes et mesures gouvernementales. De plus, cet organisme devrait présenter un rapport au ministre responsable qui, à son tour, le déposerait à l'Assemblée nationale pour qu'elle désigne une commission compétente chargée de l'étudier.



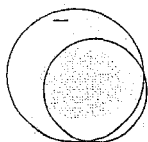
CAS - 53M
C.G. - EGALITE
FEMMES ET HOMMES

Mémoire sur l'égalité

*Présenté à la Commission des Affaires sociales
dans le cadre de la Commission parlementaire sur le
concept d'égalité et de la politique en condition féminine*



Janvier 2005



Équipe de production

Recherche et rédaction

Mariette Gilbert

Comité d'analyse et de lecture

Diane Brault

Lise Drouin-Paquette

Michelle Houle-Ouellet

Hélène Cornellier

Révision

Lise Girard

Graphisme et mise en page

Huguette Dalpé



Afeas

5999, rue de Marseille

Montréal (Québec)

H1N 1K6

Téléphone: (514) 251-1636

Télécopieur: (514) 251-9023

Internet: www.afeas.qc.ca

Courriel: info@afeas.qc.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

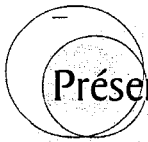
Dépôt légal - 2005

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Table des matières

Présentation de l'Afeas	4
Introduction	6
Notion d'égalité, d'équité et approches :	
<i>Notre vision de l'égalité</i>	8
<i>Les approches de l'égalité</i>	9
Orientations et axes de l'avis :	
<i>Première orientation</i>	11
<i>Deuxième orientation</i>	12
<i>Troisième orientation</i>	13
<i>Cinquième orientation</i>	14
<i>Sixième orientation</i>	15
<i>Septième orientation</i>	15
Conclusion	17
Quelques positions de l'Afeas sur l'égalité et l'équité	18
Bibliographie	22



Présentation de l'Afeas

Une association d'éducation et d'action sociale pour la défense des droits des femmes

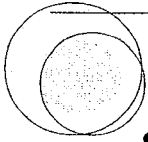
Organisme sans but lucratif fondé en 1966, l'Afeas regroupe 14 000 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 350 groupes locaux répartis en 12 régions. L'Afeas a pour mission de défendre les droits des femmes et de travailler à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. C'est par l'éducation et l'action sociale qu'elle concourt à la construction d'une société fondée sur des valeurs d'égalité, d'équité, de solidarité, de paix, de justice et de respect. Pour faire avancer ses revendications, l'Afeas collabore et s'associe aussi à plusieurs organismes, coalitions ou regroupements québécois, canadiens et internationaux.

À l'Afeas, ce sont les membres qui, chaque année, élisent démocratiquement leurs représentantes, décident des orientations de leur association et adoptent différentes positions dans des dossiers importants pour les femmes. Ainsi, lorsque l'Afeas se prononce, elle le fait au nom de ses membres, selon leurs attentes et leurs besoins. Quant au financement, présentement le siège social de l'Afeas tire ses revenus de trois principales sources : 55% des revenus proviennent des cotisations et des activités de financement, 35% de l'aide gouvernementale québécoise et canadienne et 10% de commandites négociées avec des partenaires privés.

Au fil des années, l'Afeas a largement contribué aux changements de mentalité en ce qui a trait au rôle des femmes. Dans ses multiples actions et prises de position, l'Afeas vise l'autonomie des femmes sur les plans social, politique et économique afin qu'elles participent de plein pied à la vie démocratique du Québec, et ce à tous les paliers. Depuis les années '90, conscientes que les inégalités entre les femmes et les hommes ne seront pas résolues tant que la participation spécifique des femmes à la société ne sera pas reconnue, les membres de l'Afeas ont orienté leurs actions vers la reconnaissance sociale et économique du travail non rémunéré, dit invisible, effectué principalement par les femmes auprès des enfants et des personnes en perte d'autonomie.

Les démarches, activités et actions de l'Afeas amènent des changements importants dans la société. Voici quelques exemples:

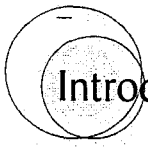
- *Femmes collaboratrices du mari dans l'entreprise familiale* - En 1980, une recherche-action qui a duré six ans aboutit à des changements importants dans la fiscalité québécoise. Dorénavant, les femmes collaboratrices dans des entreprises familiales peuvent recevoir un salaire. Il s'agit d'un pas important vers la reconnaissance du travail effectué par ces femmes et leur autonomie financière. Avant 1980, ce travail faisait partie du travail invisible.
- *Entrepreneurship au féminin* - C'est en partenariat avec le Réseau des SADC (Sociétés d'aide au développement des collectivités) que l'Afeas a travaillé au développement d'un programme spécial pour favoriser le démarrage et le financement d'entreprises par des femmes en région. Le 8 octobre 2003, ce travail aboutissait à la création du Fonds AFER Canada avec la collaboration de cinq institutions financières.



- *Virage ambulatoire* - Une recherche entreprise en 1996 pour documenter les effets du virage ambulatoire sur les femmes aboutit, en mars 1998, à la publication du rapport «*Qui donnera les soins ? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*». Le constat amène ensuite les membres à prendre position face au recul observé dans leurs conditions de vie et de travail.
- *Travail non rémunéré, dit invisible* - L'Afeas porte activement ce dossier depuis sa fondation. De nombreuses actions visent à faire reconnaître ce travail par des mesures sociales, économiques, fiscales..., que ce soit par le biais de dispositions dans les régimes publics de pension, dans les normes minimales du travail, dans le régime d'assurance parentale, etc. Depuis 2001, le premier mardi d'avril est décrété «*Journée du travail invisible*».
- *Formation des filles* - Toujours dans l'optique d'améliorer l'autonomie financière des femmes, de 1986 à 1989 l'Afeas sensibilise les jeunes filles, leurs parents et les milieux scolaires aux avenues intéressantes qu'offrent les techniques non traditionnelles. Elle concentre ses énergies sur le dossier de la formation des filles qui aboutira, en 1989, à la création de la «*Bourse Défi*». Plus tard, en 1996, le ministère de l'Éducation du Québec offrait à son tour, avec le concours «*Chapeau les filles*», des bourses aux filles qui étudiaient dans des options non traditionnelles.
- *Sécurité de la vieillesse* - En 1998, l'Afeas mobilisait ses membres pour empêcher l'adoption par le gouvernement fédéral d'une nouvelle «*Prestation aux aînés*» en remplacement de la pension de la sécurité de la vieillesse. Après une «*Opération cartes postales*» exigeant la conservation des principes d'individualité et d'universalité de cette nouvelle prestation, le ministre renonce à son projet.
- *Violence* - Depuis 1996, pendant deux semaines à la fin de novembre, l'Afeas mène une campagne annuelle de sensibilisation pour contrer la violence faite aux femmes, aux jeunes et aux personnes âgées, «*l'Opération Tendre la main*». Depuis huit ans, 142 000 personnes ont participé à plus de 1200 activités et événements locaux, régionaux et provinciaux.
- *Statistiques sur le travail invisible* - À partir de 1993, avec l'objectif de faire reconnaître le travail invisible, l'Afeas demande à Statistique Canada d'ajouter dans ses questionnaires de recensement des questions pour évaluer le temps consacré à ce travail. Suite à plusieurs rencontres avec des représentantes et représentants de Statistique Canada, les questionnaires de recensement de 1996 et 2001 renfermaient de telles questions.

Ce ne sont que quelques exemples de l'implication de l'Afeas pour que les femmes continuent à progresser vers l'égalité. Il faudrait un volumineux catalogue pour dresser la liste des nombreuses publications de l'association, des campagnes de sensibilisation publiques, des colloques et forums, des positions défendues auprès des autorités concernées et des actions menées à tous les paliers.

Depuis 38 ans, l'Afeas agit au sein de la société québécoise et ce, sur tous les plans. Par sa présence et le réalisme de ses interventions, elle a acquis une crédibilité comme interlocutrice auprès des instances décisionnelles et des organismes du milieu.



Introduction

Si l'«égalité de droit» entre les femmes et les hommes n'a cessé de progresser au cours des dernières décennies, il faut convenir que la pleine «égalité de fait» reste à atteindre, et ce dans de multiples sphères.

Si les femmes ont envahi massivement le marché du travail rémunéré, elles reçoivent toujours seulement 70% du salaire des hommes. Malgré des lois à cet effet, les femmes ne bénéficient toujours pas de l'équité salariale. D'ailleurs, récemment, les femmes ont dû encaisser un dur recul au niveau du droit. En effet, la Cour Suprême du Canada, dans une décision rendue le 24 octobre 2004 dans l'affaire NAPE, donnait raison au gouvernement de Terre-Neuve qui, pour des raisons d'ordre économique, retardait la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Alors que les femmes participent de plus en plus au marché du travail rémunéré, elles continuent à assumer la plus grande partie des tâches auprès des enfants et des personnes non autonomes. Le partage des tâches entre les conjoints n'a pas beaucoup progressé, obligeant les femmes à devenir des hyper spécialistes de la gestion du temps et de l'organisation familiale. Si l'apport des femmes à la société est loin d'être négligeable, il reste encore aujourd'hui occulté. Peu reconnues, mais combien essentielles aux familles et à la société, les responsabilités et les tâches de mère et d'aidante entraînent, encore en 2004, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans son avis «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes», le Conseil du statut de la femme (CSF) présente un bilan bien documenté et réaliste de l'évolution des conditions de vie des femmes au Québec. L'Afeas ne peut que partager le constat à l'effet que des inégalités et obstacles subsistent pour les femmes et qu'il y a encore de nombreux pas à faire pour atteindre une véritable l'égalité entre les femmes et les hommes. Les exemples ne manquent pas : plus grande pauvreté des femmes, salaires moins élevés malgré la scolarisation, engagement plus important des femmes dans le travail non rémunéré auprès des enfants et des personnes non autonomes, représentation moindre dans les instances décisionnelles, dans les administrations publiques et les secteurs économiques.

Pourtant la Charte des droits et libertés, de même qu'un grand nombre de lois adoptées depuis 1970 et recensées dans le document «Les femmes et les lois du Québec depuis 1970» publié en décembre 2003 par le Secrétariat à la condition féminine, devraient être garantes de l'égalité de fait. Force est de constater qu'il y a loin de la coupe aux lèvres!

Depuis les années soixante la marche vers l'égalité de droit s'est accélérée et a été jalonnée par les revendications des groupes de femmes. L'Afeas a été cheffe de file dans plusieurs dossiers majeurs affectant les conditions de vie des femmes et celles de leurs familles.

Le plan du présent mémoire ne suit pas rigoureusement l'ordre de présentation des thèmes de l'Avis «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes». Nous avons choisi d'appuyer notre position sur des prémisses que nous jugeons incontournables. Notre mémoire est partagé en parties distinctes:

-
1. Les notions d'égalité et d'équité ainsi que les différentes approches.
 2. Nous traiterons de quelques orientations et axes de l'Avis pour lesquels nous possédons une plus grande expertise. Des groupes de femmes ont une plus grande expertise dans les autres domaines et nous savons qu'elles les traiteront efficacement.
 3. En conclusion, nous rappellerons brièvement les préoccupations majeures de l'Afeas dans l'élaboration d'une politique de l'égalité au Québec.

Par notre réflexion nous souhaitons collaborer à l'avènement d'une société égalitaire et juste pour toutes ses citoyennes et tous ses citoyens.

Notion d'égalité, d'équité et approches

Notre vision de l'égalité

L'Afeas adhère à la définition de l'égalité présentée dans l'Avis du Conseil du statut de la femme intitulé «*Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*», soit: *l'idéal d'égalité entre les femmes et les hommes qui est recherché suppose la correction des inégalités selon le sexe et l'élimination de toutes les discriminations sur cette base. Il se manifeste, sur le plan formel comme du point de vue des résultats, par une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités. Il implique que la société soit libérée de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes et que le sexe ne soit plus un marqueur des rôles sociaux.*

Par ailleurs, dans les trois objectifs qui en découlent, aucun ne vise spécifiquement la correction des inégalités qui perdurent, du rattrapage encore à faire, ce qui suscite notre inquiétude. Dans une société aux pratiques néo-libérales, les femmes pauvres sont doublement discriminées et la non reconnaissance des rôles parentaux et d'aidante accentue ce problème. La non reconnaissance et le mauvais partage entre les femmes et les hommes du travail invisible entraîne inévitablement pour les femmes pauvreté, inégalités, discrimination. L'atteinte de l'égalité passe obligatoirement par la reconnaissance et un meilleur partage de ce travail invisible actuellement pris en charge surtout par les femmes.

Selon Margaret Maruani, sociologue et directrice de recherche au CNRS en France «... *une mutation sociale d'une telle ampleur s'est faite sur un fond d'inégalités aussi coriaces que rebelles. ... Il y a plus de femmes actives, plus de femmes salariées, plus de femmes instruites, mais il y a aussi plus de chômeuses, plus de salariées précaires, plus de femmes en sous-emplois. Les comportements d'activité masculin et féminin se rapprochent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrémentent*».

Par souci de cohérence, la règle de l'équité introduit un souci de proportionnalité visant à ajuster la contribution et la redistribution dans les échanges entre les individus ou les groupes. De ce fait, des mesures particulières doivent être introduites pour prendre en compte les inégalités de départ. Par exemple, le programme d'accès à l'égalité en emploi et la loi sur l'équité salariale sont des mesures d'équité. Il nous semble donc essentiel que, dans l'élaboration des objectifs d'une politique de l'égalité, on prenne en compte le rattrapage à faire pour que l'égalité devienne une réalité.

L'absence du langage inclusif dans plusieurs documents récemment publiés par le gouvernement du Québec attise également notre inquiétude face à l'importance accordée à l'égalité. Il semble ne rester au Québec que des citoyens, des travailleurs, des Québécois. Le langage, les mots utilisés sont le reflet de la pensée, le moyen de transmettre des convictions, des valeurs. Nous croyons que notre gouvernement doit exprimer clairement sa volonté politique d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant dans toutes ses communications le langage inclusif pour rendre les femmes visibles. Après tout, ne constituent-elles pas cinquante et un pour cent (51%) de la population ?

Les approches de l'égalité

Nous croyons que les trois approches - spécifique, transversale et sociétale - sont essentielles, une à la fois ou simultanément. Toutefois, en ce qui a trait à l'approche spécifique, devant les situations qui prévalent actuellement - pauvreté plus grande des femmes, violence conjugale et sexuelle, recul de la place des femmes dans certaines instances décisionnelles, dégradation des emplois -, il importe de la privilégier. Elle permet, entre autres, d'évaluer de manière approfondie l'écart qui se creuse et les conséquences de la non reconnaissance du travail invisible dans les choix que les femmes font tout au cours de leur vie. Elle doit être maintenue et renforcée pour éliminer les nombreuses inégalités qui s'incrustent ainsi que les nouvelles qui se développent.

Par ailleurs, tout en admettant que les hommes éprouvent présentement certaines difficultés, nous insistons pour réaffirmer qu'il s'agit là d'une problématique liée à la transformation des rôles sociaux et non pas à une discrimination basée sur le sexe. La source des problèmes des hommes étant fort différente de celle des femmes, l'analyse de la situation et les correctifs à y apporter doivent être spécifiques.

Nous sommes aussi conscientes de l'importance qu'il y ait des lieux de rencontre femmes-hommes pour parler égalité. Toutefois, ça ne doit pas se faire au détriment de ce qui existe pour les femmes. Les hommes doivent avoir les outils nécessaires à leur évolution sans que les ressources allouées aux femmes soient réduites.

Approche intégrée de l'égalité (AIE) et analyse différenciée selon le sexe (ADS)

Nous croyons qu'il y a confusion lorsqu'on présente l'AIE comme équivalente à l'ADS. Nous ne sommes pas en accord avec la remarque contenue dans l'Avis, à la page 108, qui veut que «*L'approche intégrée de l'égalité (AIE) a été jusqu'à maintenant connue au Québec sous le vocable d'analyse différenciée selon les sexes (ADS)*». Selon nous, elles ne peuvent se substituer l'une à l'autre mais sont plutôt complémentaires.

Selon nos recherches, la spécificité de l'AIE se situe au niveau de la décision. Elle est utilisée par les acteurs impliqués dans la mise en place des politiques. Elle est strictement balisée par un cadre législatif et réglementaire qui précise qu'une telle démarche vise l'élimination des discriminations subies par les femmes. C'est une stratégie d'organisation, de mise en place et d'évaluation des processus globaux de prise de décision dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, et ce dans tous les domaines et à tous les niveaux. L'AIE insiste sur le développement et la représentativité démocratique. Elle concerne toutes les organisations, tant gouvernementales, publiques que privées ainsi que les groupes de pression dont elle reconnaît l'importance comme acteurs de changement. L'AIE intègre à tout programme la spécificité, les intérêts et les valeurs des deux sexes pour arriver à des choix dénués de sexisme.

L'AIE établit une égalité de droit et de fait dans le cadre des rapports femmes-hommes et non à travers des programmes spécifiquement féministes. Toutefois, elle ne peut se substituer aux politiques spécifiques visant à redresser les inégalités entre les sexes. Elle serait

en lien avec les approches transversale et sociétale. C'est une démarche exigeante et son implantation entraîne des coûts. Le présent gouvernement doit être prêt à investir de nouvelles ressources dans ce processus complexe.

D'autre part, la spécificité de l'ADS se situe au niveau de l'analyse. Cette stratégie, plus pointue, vise davantage à discerner, de façon très concrète au cours de l'élaboration d'une politique ou d'un programme, les effets sur les femmes et les hommes. L'ADS tient compte des conditions socio-économiques différentes pour les femmes et les hommes. L'ADS est aussi utilisée à des fins d'évaluation, de révision, de reconduction de programmes ou de politiques parce qu'elle révèle les conséquences différentes, les disparités et les discriminations pouvant résulter d'une mesure.

L'ADS serait plus en lien avec l'approche spécifique. Nous croyons que son utilisation est d'autant plus importante qu'il faudra une grande vigilance face aux impacts sur les femmes de l'implantation des partenariats publics et privés et de la mondialisation.

Nous recommandons donc que les objectifs de chacune de ces deux approches - AIE et ADS - soient clairement documentés et définis pour s'assurer de la pertinence et de la qualité du processus à mettre en place. Nous recommandons aussi que l'utilisation de l'ADS, timidement exploitée jusqu'à présent, soit systématiquement appliquée. Si un choix devait s'imposer entre l'AIE et l'ADS, que l'on privilégie cette dernière.

Orientations et axes de l'avis

Première orientation

Favoriser la transformation des rôles sociaux par la lutte aux stéréotypes féminins et masculins et par la promotion de valeurs et comportements égalitaires.

Commentaires généraux

Après les années '70 et '80, durant lesquelles la promotion de rapports égalitaires et la lutte aux stéréotypes sexuels et sexistes avaient été priorisées, on a cru que la roue pourrait continuer de tourner toute seule. Malheureusement, des changements de mentalité de cet ordre demande une constance d'intégration qui s'étale sur plusieurs décennies. Les bouleversements sociaux se buttent à d'importantes résistances aux changements, déstabilisent certaines personnes et entraînent des réactions conservatrices. À cela s'ajoute notre appréhension face à certaines valeurs véhiculées par d'autres cultures allant à l'encontre de nos propres valeurs d'égalité.

Encore aujourd'hui, malgré l'accès à tous les programmes de formation, les filles manquent de modèles pour choisir des métiers et professions non traditionnels et scientifiques. Il en va de même pour les garçons qui manquent de modèles pour les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Plusieurs questions restent à analyser. L'accroissement du nombre de femmes dans les emplois traditionnellement masculins provoque-il la dévalorisation de ces emplois? Est-ce que l'augmentation du nombre d'hommes dans les emplois traditionnellement féminins accélérerait l'équité? Certaines recherches concluent que les emplois ne sont pas dévalorisés parce que les femmes les investissent, mais que les femmes les investissent lorsqu'ils sont dévalorisés. Qu'en est-il vraiment?

Axe 2 - Soutenir l'apprentissage du rôle parental dans une perspective égalitaire

Pour l'apprentissage du rôle parental dans une perspective égalitaire, des questions se posent. Comment rejoindre les hommes? Comment les impliquer sans les prendre en charge? Quel type de mesures les motiveraient suffisamment? Dans tous les domaines qui touchent l'éducation et les soins aux enfants, peut-on espérer la participation de plus de deux ou trois hommes pour sept ou huit femmes?

La participation des garçons ou des filles aux tâches domestiques doit commencer très jeunes pour s'ancrer dans les comportements. Les filles et les garçons doivent apprendre à reconnaître les comportements, attitudes et manières de penser qui freinent les rapports égalitaires. Développer l'autonomie des jeunes au plan domestique, c'est leur assurer une liberté de choix et d'action, une estime de soi qui leur permettront de développer des modèles valorisants et valorisés.

Axe 6 - Soutenir les groupes qui interviennent en faveur de l'égalité

Les femmes et les hommes ont une responsabilité commune pour parvenir à l'égalité des sexes. Il faut cependant maintenir le soutien aux groupes de femmes parce qu'ils ont développé une expertise indéniable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Leurs

activités, leurs actions et leurs interventions visant l'égalité touchent toute la population. Pour arriver à l'égalité de fait, pour enraciner des changements de mentalité, les groupes de femmes doivent être soutenus par une volonté politique qui se traduira en moyens concrets. Il ne faut pas minimiser le rôle d'un organisme comme l'Aféas qui, par l'éducation et l'action, rejoint des femmes et des hommes de tous les âges, de tous les milieux et qui agit positivement sur l'évolution des mentalités.

Les ressources dégagées pour les groupes d'hommes ne devraient surtout pas être prises à même les ressources actuellement accordées aux groupes de femmes et une attention particulière devrait être apportée pour qu'il n'y ait pas de détournement vers des groupes «masculinistes» aux visées rétrogrades.

Deuxième orientation

Promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes et corriger les inégalités qui persistent dans le contexte d'une économie ouverte et mondialisée.

Commentaires généraux

La non reconnaissance économique et sociale du travail invisible effectué surtout par les femmes dans la famille crée un fossé économique persistant entre les femmes et les hommes. C'est injuste, inéquitable et discriminatoire puisqu'on continue à occulter l'apport économique des femmes à la société.

D'autre part, le fait pour les femmes d'être premières responsables de la famille, de même que la lenteur du marché du travail à s'adapter aux réalités des familles, ne leur ont pas encore permis, en dépit des lois sur l'équité salariale, d'atteindre l'égalité avec les hommes en matière d'accès à l'emploi et de revenu. Avec des emplois à temps partiel ou à statut précaire (atypique), et souvent un salaire moindre, ce sont elles qui s'absentent le plus souvent pour répondre aux exigences de la vie familiale, que ce soit à titre de parent ou d'aidante. Cela augmente leur vulnérabilité sur le plan professionnel et financier. Si l'on ajoute à cela le fait que les femmes occupent souvent des emplois offrant de moins bonnes conditions de travail, entre autres au plan des assurances collectives et des régimes de retraite, elles ne cessent de s'appauvrir au moment où elles élèvent leurs enfants ou aident un proche. Cette situation a aussi un impact important, plus tard, au moment de leur retraite.

On parle beaucoup de la pauvreté des enfants, une pauvreté qui augmente au lieu de diminuer. Cette pauvreté est directement liée à la pauvreté des familles dont une forte proportion est composée d'une mère avec des enfants.

On ne peut non plus passer sous silence l'important apport bénévole des femmes, particulièrement en santé, en éducation et en culture. La société québécoise a atteint un haut niveau de développement grâce, en bonne partie, à l'engagement bénévole des femmes. Engagement pour lequel elles ne retirent aucun crédit et qui entraîne le même effet que le

travail invisible dans la famille, soit l'appauvrissement des femmes. On peut même parler d'exploitation puisque dans plusieurs domaines les services publics sont coupés et remplacés par du bénévolat - bibliothèques scolaires et municipales, activités scolaires, services aux bénéficiaires.

Les partenariats public-privé, où brille la sous-traitance, affectent aussi de nombreux emplois occupés par des femmes. Comment rendre cohérentes des politiques familiales et de conciliation famille-travail lorsqu'on augmente en même temps la sous-traitance, le travail à temps partiel et sur appel?

Axe 3 - Adapter la protection sociale et la fiscalité à la mouvance de l'environnement social et économique

Les recommandations de l'axe 3 sont particulièrement importantes pour protéger les acquis des femmes et poursuivre la progression vers l'égalité. Tant que le revenu des femmes sera inférieur à celui des hommes, le principe d'individualité doit être conservé tant pour l'impôt sur le revenu que pour d'autres mesures touchant le rôle parental ou le rôle d'aidante. Il faut également s'assurer que les dispositions fiscales et les aides financières n'annulent pas des avantages consentis au soutien aux familles.

Les recommandations de l'Avis touchant le plan international nous semblent particulièrement importantes pour la protection des valeurs en matière d'égalité entre les sexes, d'autonomie économique et de services publics, tels que santé, éducation, services sociaux... Pour y arriver, le Québec doit toutefois se doter d'organismes qui documentent objectivement les enjeux et les impacts sur les femmes et les hommes de tout accord qui dépasse les juridictions québécoise et canadienne (ex: libre échange, commerce international...).

Troisième orientation

Susciter la reconnaissance de la parentalité et du soutien aux personnes dépendantes et mettre en place les conditions pour une meilleure articulation des temps sociaux.

Commentaires généraux

Force est de constater que, malgré l'évolution de la société québécoise, les images et stratégies qui viennent d'abord à l'esprit lorsqu'on utilise les mots «concilier famille-travail» ainsi que «soins aux proches» concernent les femmes.

Dans le mémoire récemment déposé par l'Afeas au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec dans le cadre de la consultation pour une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille, l'Afeas soulignait certains éléments liés aux principes qui devraient sous-tendre les actions actuelles et futures de l'État québécois et de ses partenaires:

- La famille constitue une richesse sociale et collective qui doit être soutenue par l'ensemble des individus, des groupes et des institutions de la société. Cette famille est constituée de membres qui assument des responsabilités parentales et/ou familiales.
- La contribution sociale et économique des parents et des aidantes et aidants, appelée travail non rémunéré ou invisible parce que non comptabilisé au PIB, est majeure au sein de la société et doit être reconnue à sa juste valeur.
- Le travail rémunéré est un gage d'autonomie sur le plan économique et un des facteurs majeurs dans l'intégration des personnes à la société, tant pour les femmes que les hommes.
- Les études, à titre de démarche potentielle vers le travail rémunéré, doivent être intégrées dans le concept de conciliation famille-travail lorsque les étudiantes et les étudiants sont aussi parents ou aidantes et aidants. Cet ajustement permet de mieux cibler les réponses à offrir à ceux-ci.
- La conciliation famille-travail-études constitue une responsabilité à partager entre les différents secteurs de la société, pas seulement les acteurs socio-économiques.
- L'accès égalitaire aux mesures doit être favorisé, tout en tenant compte de la spécificité des femmes (grossesse, accouchement, allaitement). Ces mesures ne doivent pas engendrer ou accentuer les inégalités sociales et économiques entre les femmes et les hommes.

Cinquième orientation

Éliminer toute violence et atteinte à la dignité ou à l'intégrité subie en raison du sexe.

Commentaires généraux

La violence, qui implique la domination, est un crime contre l'égalité et, malgré qu'on la tolère de moins en moins, il se trouve encore des personnes pour la justifier. Tel que mentionné au début de ce mémoire, l'Afeas organise chaque année, depuis huit ans, une campagne de sensibilisation pour contrer la violence faite aux femmes, aux jeunes et aux personnes âgées, partout à travers le Québec. Lors de son congrès d'août 2004, elle demandait au ministre de l'Éducation que la première semaine de décembre soit décrétée «*Semaine de promotion pour la non violence et la paix*» dans toutes les écoles primaires et secondaires.

Depuis nombre d'années, l'Afeas réclame des mesures et des services pour aider les victimes de violence et leurs familles, améliorer le traitement judiciaire des causes de violence et former les personnes qui interviennent auprès des victimes tels que les policiers, les médecins, les juges et autres. Nous appuyons les propositions de cette orientation tout en sachant que les groupes qui s'occupent de ces problématiques interviendront plus spécifiquement sur les problèmes existants.

Sixième 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.

Commentaires généraux

Les récentes transformations d'organismes régionaux, comme la création des Conférences régionales des élus (CRE), ont éloigné plusieurs femmes d'instances décisionnelles. Lors du Forum national des générations, le nombre de femmes était minime ce qui, à notre avis, est anormal pour travailler à l'amélioration de la société. D'autre part, la réforme des institutions démocratiques, malgré les engagements pris, se fait encore attendre.

L'Afeas a réalisé des actions pour favoriser l'implication des femmes en politique à tous les niveaux. Les actions plus récentes ont été des forums visant spécifiquement l'implication au niveau municipal et dans les instances décisionnelles régionales. Nous ne pouvons qu'appuyer les recommandations de la sixième orientation tout en insistant sur l'importance de:

- *maintenir l'appui aux initiatives visant à intéresser les femmes à la politique et à accompagner les candidates et les élues, par exemple en rendant permanent le programme «à égalité pour décider» et en lui consacrant des ressources financières accrues pour appuyer davantage de projets provenant, notamment, des femmes des communautés culturelles ou autochtones;*
- *maintenir et consolider son soutien aux groupes communautaires autonomes, en raison de leur très riche contribution à la participation sociale et à la vitalité démocratique.*

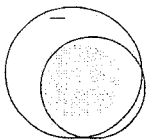
Septième orientation

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

Commentaires généraux

L'égalité, cette valeur partagée et portée par l'État, doit se traduire par une volonté politique qui ne puisse être remise en question, peu importe le parti au pouvoir. L'Avis «Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes» ne manque pas de souligner que, pour parvenir à faire de l'égalité un principe directeur de l'action gouvernementale et réaliser cet ambitieux programme, il faudra des ressources tant humaines, qu'organisationnelles et financières.

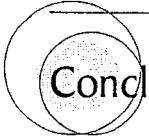
En ce qui a trait aux organismes publics, l'Afeas s'inquiète du fait que le gouvernement du Québec, lors de la dernière composition du Cabinet des ministres, n'ait pas jugé opportun de désigner une ministre ou un ministre responsable de la condition féminine et de l'égalité. En 1974, le Secrétariat à la condition féminine dépendait du Cabinet du Premier minis-



tre. En 2004, il est devenu un simple «dossier» dans le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Étant donné que l'égalité entre les femmes et les hommes est encore loin d'être atteinte, surtout dans les faits, nous croyons donc essentiel qu'une personne continue à assumer la tâche de ministre responsable de la condition féminine et de l'égalité.

Dans le processus de modernisation de l'État, il nous apparaît essentiel qu'il existe dans l'organigramme gouvernemental au moins deux organismes voués à l'égalité. **Un premier organisme doit être indépendant** des partis au pouvoir pour documenter, analyser, critiquer, recommander et conseiller sur toute politique ou mesure pouvant avoir un effet sur l'égalité. Les travaux d'un tel organisme sont aussi essentiels pour soutenir les actions des groupes de femmes dont les ressources sont très limitées. **Un deuxième organisme, sous responsabilité ministérielle**, doit, de son côté, coordonner l'implantation d'une politique de l'égalité et s'assurer que toutes les approches - spécifique, transversale, sociétale, AIE, ADS - soient bien intégrées, suivies et évaluées dans les politiques, programmes et mesures gouvernementales. De plus, comme le propose l'Avis, cet organisme devrait faire rapport tous les cinq ans au ministre responsable. Ce rapport sera déposé à l'Assemblée nationale, laquelle désignera une commission compétente chargée de l'étudier. L'Afeas demande toutefois le dépôt d'un rapport intérimaire portant sur des aspects particuliers du plan d'action.

Quelles que soient les politiques mises en place, sans outils et ressources humaines et financières pour suivre le processus depuis l'élaboration jusqu'à l'évaluation et la reconduction de programmes, les changements seront aléatoires.



Conclusion

Nous croyons que les hommes doivent être partenaires de la progression des femmes vers l'égalité et l'équité. À notre avis, la justice sociale passe par la responsabilisation de chaque individu. Toute la société sortira gagnante de cette évolution malgré les écueils qui ne manqueront pas de se présenter.

Toutefois, nous le répétons, il est essentiel qu'une véritable volonté politique se manifeste pour atteindre l'égalité. Nous craignons que la présente démarche se limite à un exercice de rhétorique si les prochaines étapes ne sont pas clairement identifiées. Quelles seront les suites données aux travaux de la commission ? Est-ce qu'il y aura élaboration d'une politique de l'égalité, d'un plan stratégique, d'une loi ? Quelles structures seront mises en place pour garantir un suivi efficace ?

Car, encore une fois, l'inquiétude nous gagne en lisant à la page 71 de l'Avis «*Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*» : «Pour l'heure, l'essentiel du débat doit porter sur les orientations et les axes d'intervention. Une fois cette étape franchie, il appartiendra à chacun des ministères et des organismes de retenir les mesures qui semblent les plus porteuses pour contribuer à la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes». Combien de ministres adhèrent entièrement à ce nouveau contrat social et combien de fonctionnaires en feront leur priorité ?

Quoiqu'il en soit, l'Afeas sera toujours présente pour débattre des enjeux qui affectent les conditions de vie des femmes et continuera à prendre une part active dans le débat.

Quelques positions de l'Afeas sur l'égalité et l'équité

Instauration d'un régime de prestation d'aide aux proches - dite de compassion (2004)

Nous demandons au ministre de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille du Québec, d'instaurer un régime de prestations d'aide aux proches, dites de compassion, lorsque la présence d'une personne est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou conjointe, de l'enfant de son conjoint ou conjointe, de sa mère, de son père, d'une soeur, d'un frère ou d'un grand parent, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave.

RRQ : participation des travailleuses et des travailleurs au foyer (2004)

Nous demandons au gouvernement du Québec d'accorder aux travailleuses et travailleurs au foyer la possibilité de cotiser au Régime de rentes du Québec, qu'ils aient ou non un revenu gagné, avec les mêmes avantages que celles et ceux qui gagnent plus de 3 500 \$ par année, jusqu'à une contribution maximale équivalente au salaire industriel moyen canadien.

Reconnaissance du travail de la mère au foyer : allocation (2004)

Nous demandons au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille du Québec de reconnaître le travail effectué auprès des enfants par la mère ou le père qui les garde à domicile en lui octroyant une allocation de disponibilité, non imposable, de 2500\$ par année, par enfant de 0 à 6 ans, jusqu'à ce que l'enfant rentre à l'école à plein temps.

Modification à l'appellation du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (1998)

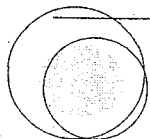
Nous demandons au gouvernement du Québec de modifier le nom du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration par celui de ministère de l'Immigration et Relations avec les citoyennes et les citoyens.

Analyse comparative de l'impact d'une mesure sur les deux sexes (1996)

- Nous demandons au gouvernement du Canada qu'il respecte ses engagements pris à Beijing et qu'il entreprenne la réforme de la pension de vieillesse en se basant, entre autres, sur l'analyse comparative de l'impact d'une mesure ou politique sur les deux sexes.
- Nous demandons aux gouvernements fédéral et provincial de former un comité extérieur indépendant du gouvernement pour surveiller l'application de cette politique d'analyse comparative entre les sexes. Nous demandons au gouvernement du Québec de s'engager dans une démarche similaire d'analyse comparative de l'impact de ses mesures ou politiques sur les deux sexes et qu'au moins la moitié de ce comité soit formé de représentantes des groupes de femmes autonomes.

Égalité femmes-hommes (1995)

Nous demandons que les autorités concernées, tant civiles que religieuses, reconnaissent dans la pratique l'égalité des rapports entre les femmes et les hommes dans toute société civile et religieuse.



Équité salariale et emploi précaire (1995)

Nous demandons au gouvernement du Québec :

- d'adopter une loi pro-active en matière d'équité salariale;
- de modifier la Loi des Normes du travail afin qu'elle s'applique à toutes les femmes qui détiennent un emploi précaire.

Violence faite aux femmes: promotion des rapports égalitaires (1994)

Nous demandons qu'on instaure dans toutes les écoles du Québec un volet obligatoire de promotion des rapports égalitaires entre les sexes, ainsi que de prévention de la violence et ce, dès le primaire.

Violence faite aux femmes : formation enseignantes et enseignants (1994)

Nous demandons au ministre de l'Éducation de modifier la formation universitaire des enseignants et enseignantes et la formation collégiale des futurs éducateurs et éducatrices en garderie, en instaurant un cours de trente (30) heures pour les rendre aptes à éduquer les enfants sur les questions des rapports femmes-hommes et sur le phénomène de la violence.

Violence faite aux femmes : formation des prêtres, des agentes et agents de pastorale (1994)

Nous demandons à l'Assemblée des évêques du Québec d'inscrire à l'intérieur de la formation des étudiants à la prêtrise et des agents et agentes de pastorale, un cours sur la connaissance de la problématique de la condition féminine, de rapports égalitaires homme-femme et sur la prévention de la violence.

Place des femmes dans la haute administration publique (1993)

Nous demandons aux gouvernements fédéral et provincial d'exercer une action positive concrète et en fonction de critères établis dans le respect des deux sexes pour qu'à compétence égale des femmes soient nommées aux postes clés de la haute administration des finances publiques.

Inclusion au PNB (1992)

Que nos gouvernements reconnaissent la valeur du travail au foyer en l'intégrant au produit national brut.

Équité salariale (1990)

Nous demandons au gouvernement du Québec l'imposition d'une loi du marché du travail sur l'équité salariale inspirée de la Loi actuelle de l'Ontario adaptée à la réalité québécoise.

Équité salariale (1990)

L'Afeas recommande à toutes les instances concernées de corriger toute discrimination salariale faite aux femmes notamment dans les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et dans l'évaluation des salaires versés pour les emplois traditionnellement occupés par les femmes.

Équité salariale (1990)

Nous demandons au gouvernement du Québec, aux instances concernées, aux employeurs, de porter un jugement nouveau, en vertu de l'équité salariale, de manière à tenir compte des qualifications, exigences, responsabilités, conditions de travail, indépendamment du sexe de la personne qui occupe un emploi.

Politique d'embauche des femmes dans les médias (1989)

Nous demandons à la commission de la fonction publique et au CRTC d'inciter les médias à se doter d'une véritable politique d'embauche afin que plus de femmes occupent des postes décisionnels et techniques et que plus de femmes soient animatrices d'émissions d'intérêt public tant à la radio qu'à la télévision.

Stéréotypes sexistes : bureau de l'image de la femme à Radio Canada (1987)

Que l'Afeas demande à la Société Radio Canada d'accorder au Bureau de l'image de la femme dans la programmation, les ressources financières, humaines et techniques lui permettant d'accomplir efficacement sa tâche.

Stéréotypes sexistes : télévision et femmes (1987)

Que les représentantes et représentants du public consultés par l'Association canadienne des radiodiffuseurs en matière de stéréotypes sexistes soient recrutés parmi les groupes de femmes qui ont développé une expertise à ce sujet.

Politique familiale (1985)

Que le ministre délégué à la politique familiale tienne compte et défende les principes d'identité, d'égalité, de responsabilité et de sécurité de chacun des membres de la famille.

Formation des filles (1985)

Que la formation des filles devienne un domaine prioritaire d'action pour l'Afeas.

Sexisme dans les services d'orientation (1983)

Que les personnes impliquées et le matériel utilisé dans les services d'orientation respectent l'égalité des sexes.

Stéréotypes : sensibilisation dès le primaire (1978)

Que le programme de formation sociale et personnelle prévoit, et ce dès le niveau primaire, une sensibilisation à l'égalité des sexes; que ce programme permette à chaque individu de se développer selon ses aspirations et ses goûts personnels et non en fonction de comportements typiquement féminins ou masculins ou selon les rôles traditionnellement réservés à l'un ou l'autre sexe.

Stéréotypes : bureau d'approbation du matériel didactique (1978)

Que le ministère de l'Éducation crée immédiatement un bureau d'approbation du matériel didactique et qu'on lui donne comme premier mandat de n'approuver dans l'avenir aucun manuel à orientation sexiste et qu'il remplace immédiatement les manuels jugés sexistes par le Conseil du statut de la femme et la Centrale des Enseignants du Québec.

Stéréotypes : campagne de sensibilisation (1978)

Que le ministère de l'Éducation continue le travail déjà amorcé au niveau des éditeurs de manuels scolaires et qu'il organise une vaste campagne de sensibilisation au problème du renforcement des stéréotypes par l'éducation auprès de tous les spécialistes oeuvrant dans l'école (enseignants, conseillers d'orientation, psychologues, administrateurs, etc.), de même qu'auprès des étudiants eux-mêmes.

Bibliographie

Afeas, Denyse Côté, Éric Gagnon, Claude Gilbert, Nancy Guberman, Francine Saillant, Nicole Thivierge et Marielle Tremblay, *Qui donnera les soins ? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*, Ottawa, Condition féminine Canada, mars 1998, 134 p.

Afeas, *Les Normes du travail du Québec : un support pour concilier famille et travail ?*, Mémoire présenté au ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail dans le cadre des consultations «Revoir les normes du travail au Québec : un défi collectif», Montréal, Afeas, mai 2002, 19 p.

Afeas, *Mémoire déposé au ministre des Finances du Québec dans le cadre des consultations pré budgétaires 2004-2005*, Montréal, Afeas, 16 janvier 2004.

Beauchamp, Colette, *Pour changer le monde*, Le Forum pour un Québec féminin pluriel, Montréal, Éditions Écosociété, 1994, 149 p.

Belleau, Josée, *L'Égalité des femmes est loin d'être atteinte...*, document d'information et de référence, Montréal, Réseau des tables de concertation régionale des groupes de femmes, novembre 2004, 41 p.

Chapados, Nathalie, *D'hier à aujourd'hui, le féminisme en mouvement !* étude sur l'évolution du féminisme et les pistes d'action, Montréal, Afeas, juillet 2004, 51 p.

Conseil du statut de la femme, Avis, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Le Conseil, 2004, 174 p.

Conseil du statut de la femme, *Recherche Instruments pour l'égalité : la situation dans certains pays européens*, Québec, Le Conseil, mai 2004, 45 p.

Cornellier, Hélène, *Concilier travail-famille ou concilier famille-travail : où sont nos priorités comme société ?* Mémoire déposé au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec, monsieur Claude Béchar, dans le cadre de la consultation pour une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille, Montréal, Afeas, septembre 2004, 20 p.

Cornellier, Hélène, *Pour les parents et les aidantes/aidants : des mesures incontournables*, Tournée d'appuis aux revendications de l'Afeas, Montréal, Afeas, septembre 2004, 42 p.

Cornellier, Hélène, *Régime de rentes pour une retraite décente ! Prendre en compte les réalités des femmes*, Mémoire présenté par l'Afeas à la Commission des Affaires sociales dans le cadre de la consultation sur le Régime de rentes du Québec : Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec, Montréal, Afeas, 2004, 37 p.

Cornellier, Hélène, *Un pas en avant... de l'action citoyenne à l'équité citoyenne*, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales dans le cadre des consultations sur le projet de loi I12 - Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Montréal, Afeas, septembre 2002, 26 p.

Document de formation, *Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) appliquée aux politiques gouvernementales*, formation offerte aux membres du conseil d'administration provincial de l'Afeas, Québec, 25 janvier 2002.

Emploi Québec, *Femmes au travail Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Gouvernement du Québec, 2001, 22 p.

Gilbert, Mariette, *Dans la mire de l'État*, dans Femmes d'ici (revue trimestrielle de l'Afeas), hiver 2003, p.14.

Houle-Ouellet, Michelle, *Recenser l'invisible*, dans Femmes d'ici (revue trimestrielle de l'Afeas), Hiver 2001, pp. 8 - 9.

Lamoureux, Diane, *Pour et vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation politique*, Document de réflexion produit par le Collectif féminisme et démocratie dans le cadre du Forum conjoint FFO/CFD, Le Collectif, Document révisé septembre 2004, 29 p.

Lamoureux, Jocelyne, *Femmes en mouvement : trajectoires de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale 1966 - 1991*, Québec, Boréal, 1993, 259 p.

Maruani, Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Audition de Mme Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherche au CNRS, Assemblée nationale [française], Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, extrait du rapport d'activité, Réunion du mardi 11 mars 2003)

Rose, Ruth, *Reconnaître le travail des femmes auprès de leurs enfants, l'inclusion dans le régime de rentes du Québec*, Document de discussion soumis par les groupes de femmes québécois associés à la Marche mondiale de femmes en l'an 2000, Montréal, Département de sciences économiques Université du Québec à Montréal, août 2000.

Secrétariat à la condition féminine, *L'avenir des Québécoises : Les suites des consultations de mars 2003*, Québec, Le Secrétariat, 2004, 153 p.

Secrétariat à la condition féminine, *Les femmes et les lois du Québec depuis 1970*, Québec, Le Secrétariat, décembre 2003, 110, 18 p.

Sévigny, Odile, Francine Saillant et Sylvie Khandjian, *Fenêtres ouvertes : dire et partager l'aide et les soins*, en collaboration avec l'Afeas, Éditions Écosociété - Guides pratiques, Montréal, 2002, 199 pp. Ce document, publié sous forme de guide pratique pour les aidantes, les proches et les intervenants, a été rédigé à partir des entrevues effectuées dans le cadre de la recherche suivante : Francine Saillant, Renée B. Dandurand, Éric Gagnon, et Odile Sévigny, en collaboration avec l'Afeas, et portant sur la Restructuration des services sociosanitaires et pratiques familiales de soins : composantes du travail, statut des savoirs et enjeux éthiques (1999-2002).

Simonis, Isabelle, *L'égalité entre les hommes et les femmes : Une conception transversal*, dans Politique Revue de débats, no.20, mars-avril 2001.

Surprenant, Marie-Ève, *Perceptions de l'égalité entre les sexes chez les jeunes au Québec*, dans FéminEtudes, v.8, no.1, 2003, pp.30-34.

Approche intégrée de l'égalité (AIE) et Analyse différenciée selon les sexes (ADS) : Éléments de comparaison

Les éléments de comparaison présentés ici, sous forme de tableau, proviennent d'une formation mise sur pied par l'Afeas pour son conseil d'administration, le 25 janvier 2002. Les formatrices étaient Jacqueline Nadeau-Martin (responsable de la formation, Afeas), Nancy Guberman (UQAM) et Christine Boulet (Centre des femmes l'Héritage).

En gros, l'AIE et l'ADS peuvent se résumer comme suit :

- AIE = Approche intégrée de l'égalité (mainstreaming) du Conseil de l'Europe : Grand parapluie pour assurer l'égalité dans toutes les sphères de la société ;
- ADS = Analyse différenciée selon les sexes au Québec : Instrument pour assurer et vérifier l'impact sur un ou l'autre sexe dans les politiques et programmes, donc plus un outil ou instrument qu'une vision ou orientation générale.

Dans le cadre d'une Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, les deux approches peuvent être utilisées :

- L'AIE, approche macro, pour ancrer l'égalité au sein du gouvernement et de la société et, donc assurer le rattrapage et le maintien de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes ;
- L'ADS, approche micro, pour s'assurer que les lois, politiques, programmes et mesures mises en place ne causent pas d'effets négatifs sur l'un ou l'autre sexe.

	AIE	ADS
Instances	Conseil de l'Europe	Gouvernement du Québec
Nom	AIE = Approche intégrée de l'égalité ou «mainstreaming»	ADS = Analyse différenciée selon les sexes
Valeur dominante	Égalité	Égalité
Responsable du dossier	Groupe de spécialistes	Comité interministériel
Objectif premier	Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Définition	L'AIE consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. Cette définition souligne l'objectif, le processus, l'objet et les sujets actifs de ce que l'on nomme également «mainstreaming», c'est-à-dire les critères d'égalité entre les femmes et les hommes qui devraient être inclus dans l'organisation générale de la société.	L'ADS vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socio-économiques différentes qui les caractérisent. Elle peut être utilisée dans l'évaluation à des fins de révision et de reconduction d'une politique, d'un programme ou d'une autre mesure.
Fondements	• Le besoin d'établir une égalité de droits et de faits dans le cadre des rapports hommes / femmes. • La reconnaissance et le respect total des droits de la femme comme partie intégrante des droits de la personne humaine. • Le développement et l'amélioration de la représentativité démocratique. • L'indépendance économique • La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. • Le partage des responsabilités. etc.	• Basée sur le principe d'égalité : égalité des droits humains (droits civiques, culturels, économiques, politiques et sociaux). • Le respect de l'égalité implique aussi le respect des différences. Il ne s'agit pas d'abolir toutes les différences, mais de faire en sorte qu'elles ne soient pas source d'iniquité.
Stratégie d'implantation	« Mainstreaming », c'est à-dire l'intervention dans l'organisation générale de la société en choisissant comme priorité les centres décisionnels. Parmi les conditions importantes pour l'implantation de l'AIE : • Avoir la manifestation d'une volonté politique pour intégrer l'AIE ; • Avoir des données statistiques sexuées ; • Avoir la participation des femmes à la vie politique et publique ainsi qu'aux processus décisionnels ; • Avoir 4 stades dans le processus de mise en place : préparatoire, de décision, d'application et d'évaluation.	Mobiliser progressivement l'ensemble de l'appareil gouvernemental par des expériences pilotes. Il s'agit de se doter d'un instrument accessible, fiable et efficace. Son implantation comporte 4 phases : • mise au point d'une méthode adaptée à nos réalités socio-économiques ; • expérimentation, ajustement et validation de la méthode, suivi d'une validation finale des projets ; • communication, élaboration d'instruments pédagogiques, formation et implantation progressive ; • suivi, évaluation des résultats, ajustements. •

Outil privilégié	Loi sur la parité entre les femmes et les hommes.	Formations, consultations diverses auprès des décideurs.
Instruments et techniques utiles	Statistiques, méthodes de l'évaluation de l'impact, suivis, cours de sensibilisation et de formation, comités de travail.	
Acteurs concernés	Tous les secteurs politiques et sociaux sont impliqués dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Ce sont : administrateurs, politiciens, experts extérieurs, ONG, groupes de pression ou d'intérêt, médias, etc.	Instigateur : Secrétariat à la Condition féminine Sous la responsabilité du Comité interministériel composé du : secrétariat à la Condition féminine, secrétariat du Conseil exécutif, secrétariat du Conseil du trésor, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère des Finances. D'autres ministères sont impliqués : Solidarité sociale, Relations avec les citoyens et l'Immigration, Institut de la statistique du Québec.
Projets et réalisations	Secteurs privilégiés de l'AJE : • pauvreté, • éducation et formation, • santé, • violence, • conflits armés, • économie, • pouvoir et prise de décision. On estime plus facile de commencer dans les domaines reconnus essentiels en matière d'égalité de sexe tels : • l'organisation des institutions politiques et administratives, • le marché du travail, • la politique sociale et familiale, • la coopération et le développement.	Divers projets pilotes dont les résultats de l'évaluation devaient être dévoilés en 2004 et touchant, entre autres : • une mesure en cours d'élaboration concernant les lignes directrices pour les personnes âgées en perte d'autonomie (MSSS) ; • élaboration d'un outil statistique permettant d'analyser les incidences des diverses politiques fiscales sur les femmes et sur les hommes (Min. Finances)
Défi	Assurer le suivi des « bonnes pratiques » au-delà des « bonnes paroles ».	Surmonter les résistances de l'appareil gouvernemental et rester en relation avec les groupes de femmes.
Piège	L'élitisme de la « grande politique » qui sert d'abord et avant tout des femmes en position privilégiée.	User ses énergies en pure perte par la suite de la fréquence de mutation du personnel et des changements d'orientation politique.