



PAR COURRIEL

Québec, le 17 juillet 2026

Objet : Demande d'accès à des documents administratifs
Notre dossier : 16310/26-210

Bonjour,

Nous donnons suite à votre demande précisée effectuée en application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après « la Loi »), visant à obtenir, dans le contexte de la consultation des organismes de la société civile dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, pour la période de janvier 2020 à septembre 2023 :

1. Les documents et réponses au formulaire « Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherches » transmis par les 11 organismes communautaires suivants :
 - a. Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAMFRQ),
 - b. Fédération des femmes du Québec (FFQ),
 - c. Femmes autochtones du Québec (FAQ),
 - d. L'R des Centres des femmes du Québec,
 - e. Relais femmes,
 - f. Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ),
 - g. Réseau des lesbiennes du Québec (RLR),
 - h. Regroupement des maisons pour femmes victimes de violences conjugales,
 - i. Alliance des maisons d'hébergements de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale,
 - j. Institut F,
 - k. Femmes du monde à Côte-des-neiges

... 2

2. Pour la « Consultation du comité consultatif en ADS », les documents transmis par les 5 groupes communautaires et institutions membres du comité consultatif soit :
- a. Réseau des lesbiennes du Québec (Julie Antoine),
 - b. RAFIQ (Yasmina Chouakri Ou Djenabou Sangaré),
 - c. Ville de Montréal (Caroline Jacquet, puis Karine Mirgiane-Jean)
 - d. DAWN-Canada (Sonia Alimi),
 - e. Relais femmes (Josiane Maheu)

Vous trouverez ci-annexé les documents repérés pouvant répondre partiellement à votre demande.

Il est important d'ajouter que les organismes tiers, Femmes autochtones du Québec ainsi qu'Institut F, ont transmis leurs observations concernant les documents qu'ils ont produits et qui sont visés par la demande d'accès selon les articles 25 et 49 de la Loi. Le Ministère adhère aux observations reçues et considère que ces renseignements sont de nature confidentielle et sont traités habituellement de façon confidentielle par ces derniers. Nous retenons donc les documents produits par ceux-ci et ce, en application des articles 14, 23 et 24 de la Loi.

De plus, une adresse courriel est caviardée d'un document à la demande du tiers concerné, et ce, en application des articles 53, 54, 56 et 59 de la Loi.

Enfin, concernant le deuxième point de votre demande, nous n'avons repéré aucun document provenant des cinq organismes ciblés. L'article 1 de la Loi ne porte que sur les documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions.

Vous trouverez ci-annexé une reproduction des articles de la Loi ainsi mentionnés.

Nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Originale signée

Ingrid Barakatt
IB/MNG/mc

p. j. 21

ENQUÊTE 2020

«Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec»



PRÉPARÉ ET PRÉSENTÉ PAR
LE RÉSEAU DES LESBIENNES DU QUÉBEC



Crédits

Cette enquête est une initiative du Réseau des lesbiennes du Québec avec le soutien financier du ministère Femmes et Égalité des genres Canada (MFEG) et du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).

Conceptualisé et réalisé sous la supervision de Julie Antoine.

Révision de contenu : Julie Antoine et Julie Vaillancourt.

Traitement des données : Eugénie Fontaine.

Rédaction : Eugénie Fontaine et Julie Antoine.

Remerciements à Liz Édith Acosta, Line Chamberland, Nicole Lacelle, Cameron Chevrier ainsi que Johanne Coulombe.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec 2021 - ISBN 978-2-9817579-8-2.

Toute reproduction est permise en mentionnant la source.

Pour citer ce document :

Fontaine, E., Antoine, J., Vaillancourt, J. (2021) Résultats de l'enquête "*Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec*". Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ).

Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales

Québec 



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Table des matières

Information sur l'organisme sondeur	- 4 -
Biais	- 4 -
Mission du RLQ	- 5 -
Mise en contexte	- 6 -
Méthodologie	- 6 -
Profil des répondantes	- 8 -
Auto-identification	- 8 -
Identité de genre	- 8 -
Orientation sexuelle	- 10 -
Bisexuelle	- 10 -
Pansexuelle	- 11 -
Nuances entre bisexuelle et pansexuelle	- 11 -
Gaie	- 12 -
Enjeux relatifs au terme lesbienne	- 13 -
Données sociodémographiques	- 14 -
Âge des répondantes	- 14 -
Localisation des répondantes	- 15 -
Composition des ménages	- 18 -
Données socioéconomiques	- 21 -
Type de scolarité atteint	- 21 -
Type d'emploi	- 22 -
Salaire horaire	- 23 -
Salaire horaire - un portrait des régions	- 24 -
Composition du ménage par rapport au salaire	- 26 -
Et si on parlait de visibilité...	- 27 -
Sortie du placard ou <i>coming out</i>	- 27 -
Affirmer ouvertement son orientation sexuelle	- 29 -
L'enjeu de la visibilité lesbienne	- 31 -
Et si on parlait des oppressions...	- 32 -
Principaux types d'oppression en raison de l'orientation sexuelle	- 32 -
Vue d'ensemble	- 32 -
Lesbophobie	- 33 -
Homophobie	- 34 -
Biphobie	- 35 -
	- 2 -

Acéphobie	- 35 -
Aucune oppression	- 36 -
Principaux types d'oppression en raison de leur statut de femme et de leur identité de genre	- 37 -
Vue d'ensemble	- 37 -
Misogynie et sexisme	- 38 -
Transphobie	- 38 -
Enbyphobie	- 39 -
Cissexisme	- 40 -
Intersexephobie	- 40 -
Aucune oppression	- 41 -
À la croisée du genre et de l'orientation sexuelle	- 41 -
Principaux lieux d'oppression	- 43 -
Et si on parlait de violences...	- 44 -
Violence(s) vécue(s)	- 45 -
Vue d'ensemble	- 46 -
Principaux lieux de violences	- 46 -
Incident à caractère haineux	- 48 -
Incident à caractère haineux ciblant l'âge	- 49 -
Incident à caractère haineux ciblant l'orientation sexuelle et/ou le genre	- 50 -
Incident à caractère haineux ciblant les diversités culturelles	- 50 -
Principaux lieux d'incidents à caractère haineux	- 51 -
Vue d'ensemble	- 52 -
Revendications politiques	- 52 -
Vue d'ensemble	- 52 -
Enjeux politiques en fonction de l'âge	- 54 -
Enjeux politiques en fonction de la zone géographique	- 54 -
Conclusion	- 54 -
Bibliographie	- 60 -

Information sur l'organisme sondeur

Le Réseau des lesbiennes du Québec est un organisme national en action communautaire autonome qui œuvre au niveau de la défense collective des droits depuis 1996. Il regroupe les femmes de la diversité sexuelle c'est-à-dire les femmes qu'elles soient cis, trans, bispirituelle, de genre fluide, *queer*, agendre ou non binaires, et qui s'identifient comme lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, ayant une sexualité fluide, asexuelle ou encore en questionnement. Il représente ces femmes de toutes les régions du Québec, de tous les âges, de toutes les classes sociales, de toutes les communautés culturelles, de différents points de vue politiques, avec ou sans handicap, etc.

Le Réseau agit à titre de porte-parole et d'interlocuteur auprès des instances décisionnelles, tant politiques que sociales, relativement à la qualité et aux conditions de vie des lesbiennes, des femmes de la diversité sexuelle et de leur communauté. Il est le seul organisme communautaire en défense collective des droits qui représente exclusivement les femmes LGBTQ2S+ (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, *queer* et bispirituelle et autres) du Québec qui aiment les femmes et il détient une expertise considérable. Il est la référence centrale en ce qui concerne les enjeux touchant les différentes communautés lesbiennes au Québec. Le RLQ est un lieu de rassemblement, de militantisme politique et culturel, d'analyses, de réflexions, d'échanges, d'éducation populaire et de formation.

Biais

Il est important de mentionner que, selon notre échantillonnage, nous devons prendre en compte trois sources de biais.

Premièrement, de par la mission et le nom de l'organisme sondeur. En affichant « Réseau des lesbiennes du Québec » en en-tête de sondage, il est possible qu'un taux de réponse plus élevé soit obtenu auprès des personnes s'identifiant comme femmes et lesbiennes. Deuxièmement, étant donné que le sondage a été réalisé à 100% sur internet et partagé sur diverses plateformes électroniques, dont les médias sociaux de l'organisme, les répondantes n'ayant pas accès au web étaient moins nombreuses ; par exemple, mentionnons les personnes issues de milieux socio-économiques plus démunies, les personnes analphabètes ou moins scolarisées, ainsi que certaines personnes aînées n'ayant pas accès aux technologies. Troisièmement, l'enquête était seulement disponible en deux langues, soit le français et l'anglais. Les femmes de la diversité sexuelle allophones n'ayant pas une compréhension suffisante de ces deux langues ne pouvaient y répondre.

Mission du RLQ

Ce document présente les résultats de l'enquête réalisée en 2020 auprès des femmes LGBTQ2S+ du Québec qui aiment les femmes. L'objectif principal est de répondre aux besoins du Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ) en réalisant un portrait des femmes qui aiment les femmes se trouvant dans l'entourage de l'organisme. D'une part, ces données permettent de connaître plus précisément les réalités des femmes de notre communauté et, d'autre part, de mieux les représenter auprès des divers paliers gouvernementaux et auprès des institutions qu'elles soient publiques ou privées.

Le Réseau des lesbiennes du Québec est un organisme d'action communautaire autonome s'adressant aux lesbiennes et aux femmes de la diversité sexuelle qui aiment les femmes. Pour le RLQ, la définition de la diversité sexuelle est vaste et recèle une disparité importante. Le Réseau des lesbiennes du Québec reconnaît que le genre peut être fluide et priorise une approche inclusive dans la définition du terme *femme* en incluant les femmes cis, trans, bispirituelles, *queer*, non binaires, agenres et de genre fluide. Le RLQ a comme mission de se concentrer sur les enjeux touchant les femmes qui s'auto-identifient comme femme et qui aiment les femmes. Dans un souci de représentativité de la mission du RLQ et des enjeux en condition féminine dont se préoccupe l'organisme, le RLQ a cerné deux critères d'inclusion pour l'analyse de cette enquête, c'est-à-dire celui de *femme* et/ou celui de *lesbienne*. En effet, dans le cas où les personnes ne se sont pas identifiées comme *femme*, le RLQ a ciblé les personnes s'auto-définissant comme *lesbienne*, soit un terme qui se définit comme une attirance sexuelle ou romantique entre deux femmes. L'aspect lié au terme *femme* est donc formel dans la définition des deux orientations citées et engendre une discrimination spécifiquement liée au fait d'être à la fois femme (sexisme) et lesbienne (homophobie), c'est-à-dire plus spécifiquement de la lesbophobie. Le Réseau des lesbiennes du Québec travaille sur les enjeux touchant une double discrimination liée au genre féminin, mais aussi à l'orientation sexuelle qui se situe hors du contexte hétéronormatif. De ce fait, toutes les personnes qui ne s'auto-identifient pas comme appartenant à un de ces deux termes (femme et/ou lesbienne) ont été retirés de l'analyse à des fins de représentation juste des enjeux auxquels s'intéresse l'organisme. Enfin, ce document est un générique d'une analyse plus approfondie qui a été réalisée par le Réseau des lesbiennes du Québec. Il a été créé afin de proposer un outil spécifique pour les personnes s'intéressant aux réalités des femmes de la diversité sexuelle et des communautés lesbiennes. Pour toutes questions ou informations complémentaires, l'organisme se fera un plaisir d'approfondir certains sujets. Le RLQ est la référence centrale en ce qui concerne les conditions de vie des femmes de la diversité sexuelle et cette enquête se positionne comme une initiative primordiale pour l'étude de nos populations.

Mise en contexte

L'enquête *Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec* a été réalisée par le Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ) afin de représenter le plus adéquatement possible les enjeux touchant les communautés lesbiennes et les femmes de la diversité sexuelle vivant au Québec. Ce questionnaire fut acheminé auprès des membres et des non-membres de l'organisme afin d'obtenir une plus grande représentativité possible des enjeux dans nos communautés. Le questionnaire en ligne s'adressait à toute personne qui s'identifie comme femme de la diversité sexuelle habitant au Québec, c'est-à-dire les femmes ayant une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle.

Cette enquête est l'une des plus importantes jamais réalisée auprès des femmes de la diversité sexuelle du Québec. Le premier objectif de la création de cette enquête était de recueillir des données démographiques de base sur nos membres et non-membres afin de constituer un portrait global des femmes de la diversité sexuelle qui sont en lien avec le RLQ à travers les 17 régions administratives du Québec. Le deuxième objectif était de consulter cette population sur divers enjeux, notamment leur visibilité/invisibilité, les oppressions et les violences vécues, sans oublier leur opinion concernant les revendications portées par le RLQ. L'analyse de l'information recueillie a permis au RLQ d'esquisser un premier portrait des femmes qui gravitent autour du Réseau. Cela a grandement aidé l'organisme dans l'orientation de son travail, dans le but de mieux représenter la population des femmes LGBTQ2S+ du Québec qui aiment les femmes. Le sondage en français nous a permis de rejoindre 705 personnes dans l'ensemble du Québec. Quant au sondage en anglais, il a rejoint 21 personnes anglophones. Il est important de mentionner que la mise en place préalable du premier questionnaire en français peut avoir engendré un faible taux de participation au questionnaire en anglais, car plusieurs personnes anglophones vivant au Québec sont bilingues. De surcroît, il est important de noter que la plupart des données ont été collectées avant l'arrivée de la pandémie, à tout le moins avant l'adoption des mesures d'urgence sanitaire à partir de la mi-mars 2021.

Méthodologie

Le questionnaire présenté dans le cadre de cette *Enquête auprès des femmes LGBTQ2S+ du Québec* a été conçu pour les femmes de la diversité sexuelle qui habitent au Québec. À la base, notre objectif était de rejoindre un minimum de 500 répondantes, afin que nos analyses statistiques demeurent significatives, tant sur le plan du nombre que sur celui de la diversité des profils des répondantes. Deux versions du questionnaire ont été créées, soit une dans chacune des deux langues officielles du Canada. Ces versions ont été diffusées à deux moments différents ; la version française a été disponible en ligne à partir du 1^{er} janvier

jusqu'au 31 mars 2020 et la version anglaise a été mise en ligne du 1^{er} avril jusqu'au 31 mai 2020. Les femmes membres du RLQ ont reçu l'invitation à remplir notre enquête via l'infolettre, ainsi que par les médias sociaux de l'organisme. Les femmes non-membres ont été rejointes par l'entremise de pages visibles à tous les publics, notamment sur la page Facebook du Réseau des lesbiennes du Québec ainsi que sur celle de la Journée de Visibilité lesbienne, également administrée par le RLQ. Aussi, l'invitation fut envoyée aux organismes alliés LGBTQ2S+ ou féministes, afin d'en faire la promotion auprès de leurs membres. Le questionnaire était constitué de 26 questions, dont 14 questions à choix multiple, 10 questions fermées et 2 questions ouvertes. Les questions à propos de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle acceptaient des choix multiples. Afin d'éviter les données manquantes, seulement les questionnaires remplis en totalité furent acceptés par le système. Cependant, dans certains cas, l'option « préfère ne pas répondre » était un choix valide. Dans la structure du questionnaire, nous avons identifié six parties qui abordent différents sujets :

Partie 1 : Auto-identification de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle

Partie 2 : Information sociodémographique

Partie 3 : Visibilité sociale de l'orientation sexuelle

Partie 4 : Oppressions vécues

Partie 5 : Violences vécues

Partie 6 : Revendications des femmes de la diversité sexuelle

Dans un souci de représentativité des enjeux liés à la mission du Réseau des lesbiennes du Québec, l'enquête possède deux critères d'inclusion, soit les termes « femme » et/ou « lesbienne ». De ce fait, 29 personnes n'ont pas été retenues de l'enquête puisqu'elles n'avaient aucune donnée liée aux femmes de la diversité sexuelle, en plus de deux hommes et de dix personnes hétérosexuelles tous genres confondus, et ce, pour un total de 41 exclusions qui ne répondaient pas aux deux critères d'inclusion ci-haut mentionnés. De ce fait, le RLQ présente l'analyse de 685 réponses en lien avec les enjeux des femmes de la diversité lesbienne. Dans l'optique de rendre visible les enjeux touchant les femmes de la diversité ainsi que leurs réalités bien distinctes, le RLQ a féminisé ce rapport, car les répondantes se sont toutes identifiées au terme « femme », que ce soit au niveau de l'orientation sexuelle ou de leur identité de genre et donc comme appartenant à la communauté des femmes de la diversité sexuelle. Finalement, les graphiques à secteur ont été produits par le logiciel d'analyse et de ce fait, la somme des pourcentages peut très légèrement varier de 100% étant donnée l'arrondissement des pourcentages.

Afin de clarifier certaines définitions, le lexique de la diversité sexuelle et de genre produit par le gouvernement du Canada a été utilisé comme référence :

<http://www.btb.termiumpius.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

Profil des répondantes

Auto-identification

L'identité d'une personne se compose de quatre aspects qui existent sur des continuums distincts, mais interreliés. En effet, l'identité d'une personne se compose de son sexe biologique, de son expression de genre, de son identité de genre et de son orientation sexuelle. Selon le lexique de la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada datant de 2018, l'identité de genre d'une personne peut correspondre, ou non, au genre habituellement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance, c'est-à-dire féminin ou masculin. L'identité de genre n'est pas nécessairement apparente et elle n'est pas liée à l'orientation sexuelle, c'est une sensation intérieure d'être homme ou femme, d'être homme et femme, ni l'un ni l'autre, ou encore de se situer quelque part le long du continuum du genre. L'orientation sexuelle, quant à elle, est une attirance sexuelle ou romantique envers une autre personne. Il existe plusieurs orientations sexuelles dont le lesbianisme, l'asexualité, la bisexualité, l'hétérosexualité, l'allosexualité, l'homosexualité et la pansexualité.

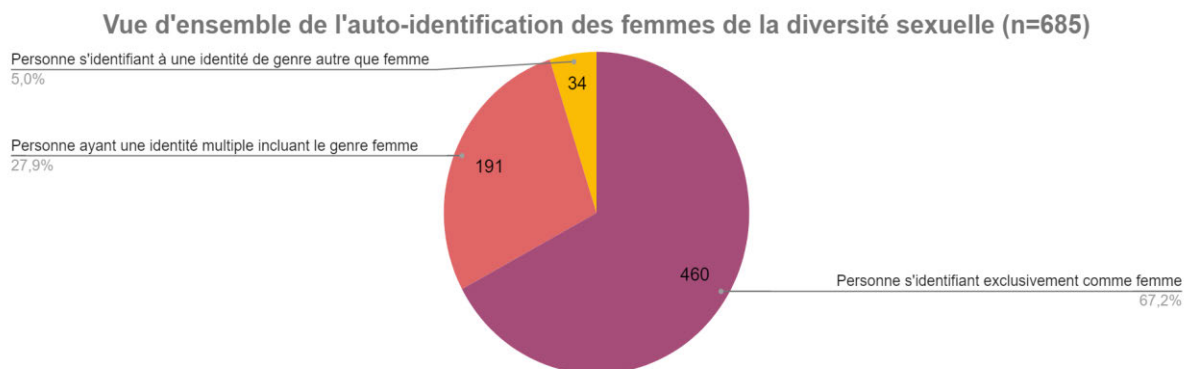
Pour cette enquête, le RLQ a demandé aux personnes sondées de s'autodéfinir autant sur les plans de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle. L'autodéfinition est un concept qui demande à la personne de choisir ce qui la définit le mieux, et ce, avec ou sans considération pour ce qui lui a été attribué comme étiquette à la naissance ou au courant de sa vie. Nous nous basons sur le principe que la personne est la mieux placée pour s'autodéfinir et de partager qui elle est. De ce fait, le RLQ a pu recueillir une multiplicité de points de vue en ce qui concerne le sexe biologique, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Identité de genre

Sur une base volontaire, nous avons analysé les réponses de 685 personnes réparties dans les 17 régions administratives du Québec. Dans un souci de respect des diverses identités de genre, le questionnaire permettait aux répondantes de choisir un terme ou une multiplicité de termes les représentant. De ce fait, certaines personnes ont fait le choix de se définir avec seulement un terme et d'autres ont cumulé plus de huit termes dans leur autodéfinition liée au genre. Par exemple, une personne de l'enquête s'est identifiée comme femme, agendre, femme non binaire, genre fluide, *queer*, trans, aucune étiquette et en questionnement.

Plus de deux tiers des répondantes (67,2%) c'est-à-dire 460 personnes se sont auto-identifiées comme femme exclusivement. De plus, 191 autres personnes (27,9%) ont répondu s'identifier à plusieurs identités de genre incluant celle de femme. Par exemple, certaines

personnes se sont identifiées comme femme *queer* (7,4%), femme trans (5,1%) ou encore femme non binaire (1%). L'identité de genre des 34 personnes restantes (5%) correspond aux autres identités de genre choisies, excluant l'utilisation du terme « femme », mais qui se positionnent dans une relation lesbienne, c'est-à-dire une relation entre deux femmes. Par exemple, certaines personnes se sont identifiées comme n'ayant aucune étiquette (0,9%) ou encore comme personne trans exclusivement (1,3%) et ayant une orientation sexuelle lesbienne.



Pour ce qui est de cette enquête et des enjeux touchant la mission du RLQ, l'organisme a fait le choix de se concentrer sur la population qu'il dessert, selon son mandat, c'est-à-dire les personnes qui s'identifient comme femme et qui aiment les femmes, ou encore qui ne s'identifient pas comme femme, mais qui ont une orientation sexuelle lesbienne.

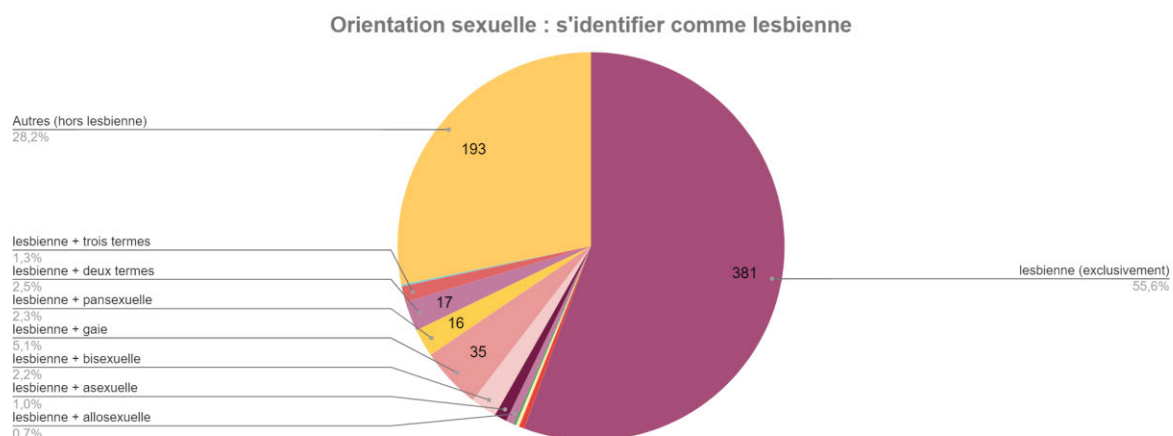
L'identité de genre est un concept en constante évolution et le RLQ porte une attention particulière à cette mouvance. Néanmoins, il est important de noter que cette idée du rejet des identités binaires, c'est-à-dire des catégories Homme et Femme naturalisées et considérées comme mutuellement exclusives, a été longuement pensée et traitée par les communautés lesbiennes, notamment à partir des années 70. La critique féministe de ces catégories a ouvert la voie à une multiplication des identités de genre. D'ailleurs, en étudiant plus précisément le profil des répondantes s'identifiant aux termes rejetant les identités binaires (c'est-à-dire non binaire, agendre, *queer*, aucune étiquette, androgyne ou fluide) à au moins un moment dans leur auto-identification (n= 164), nous avons pu constater que la moyenne d'âge de ces personnes est de 34 ans et que la médiane est de 31 ans, ce qui est légèrement plus bas que la moyenne et la médiane de nos répondantes. Suite à l'analyse de l'enquête, une des hypothèses soulevées est que les personnes âgées de 55 ans se sont identifiées comme femmes, exclusivement, et que les répondantes plus jeunes ont utilisé plusieurs identifications. De ce fait, nous pouvons constater que ce sont les femmes de la diversité sexuelle qui sont plus jeunes qui se sont identifiées à plusieurs identités, dont le terme femme, mais qui rejettent en même temps la binarité associée au terme.

Orientation sexuelle

Afin de respecter l'identité des répondantes ainsi que les enjeux correspondants, le questionnaire demandait aux personnes d'identifier leur orientation sexuelle, et ce, en leur permettant de faire un ou une multiplicité de choix. De ce fait, certaines personnes ont fait le choix de prioriser une seule orientation sexuelle et d'autres ont fait le choix d'associer ou de fusionner deux ou plusieurs orientations sexuelles. Certaines personnes ont répondu avoir cinq orientations sexuelles différentes, c'est-à-dire s'identifiant comme ayant une orientation hétérosexuelle, lesbienne, bisexuelle, pansexuelle et « je ne préfère pas répondre ».

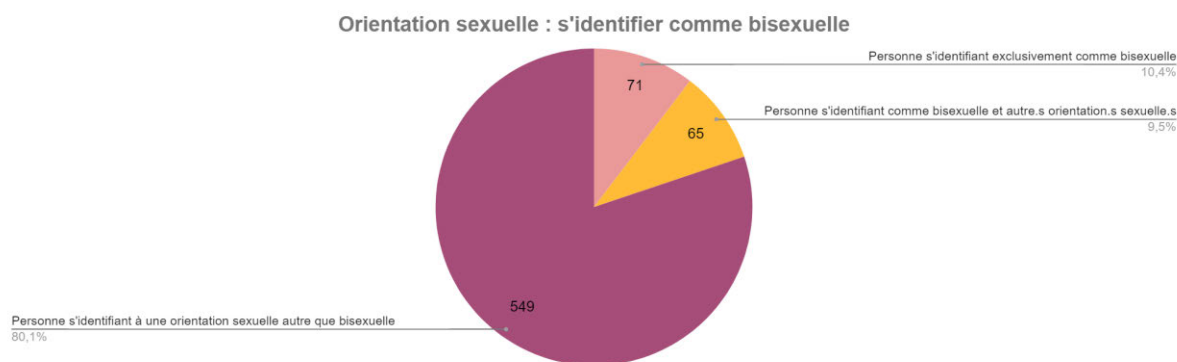
Lesbienne

Concernant l'orientation sexuelle, le terme « lesbienne exclusivement » est utilisé afin de distinguer les personnes qui se disent « lesbienne exclusivement » des autres personnes lesbiennes ayant des orientations sexuelles (complémentaires). Plus de la moitié des répondantes (55,6%) se déclarent lesbiennes exclusivement, soit 381 personnes. Également, 16,2% des personnes (n=111) s'identifient à lesbienne et au minimum à une autre orientation sexuelle. Par exemple, certaines personnes se sont identifiées comme lesbienne-gaie (5,1%) ou encore lesbienne-bisexuelle (2,2%). Au total, 492 personnes s'identifient comme lesbienne (exclusivement, ou ayant d'autres orientations sexuelles complémentaires). Le dernier tiers s'identifie à « autres », c'est-à-dire à d'autres orientations sexuelles hormis le lesbianisme.



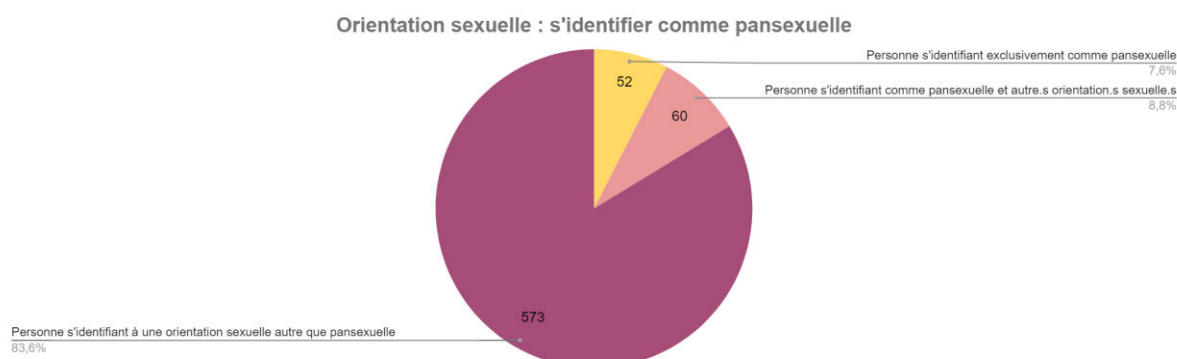
Bisexuelle

Approximativement 20% des personnes sondées pour cette enquête s'identifient comme ayant une orientation bisexuelle. Tout comme les autres orientations sexuelles, certaines personnes ont mentionné être bisexuelle en plus d'une autre orientation sexuelle (9,5%) et d'autres ont fait le choix d'exclusivement se définir comme bisexuelle (10,4%).



Pansexuelle

La troisième orientation sexuelle en tête de liste est la pansexualité. En effet, 7,6% des personnes sondées se sont identifiées exclusivement comme pansexuelles. De même, 8,8% se sont identifiées comme ayant une ou plusieurs autres orientations sexuelles. Cela donne un total de 16,4% de la population sondée.

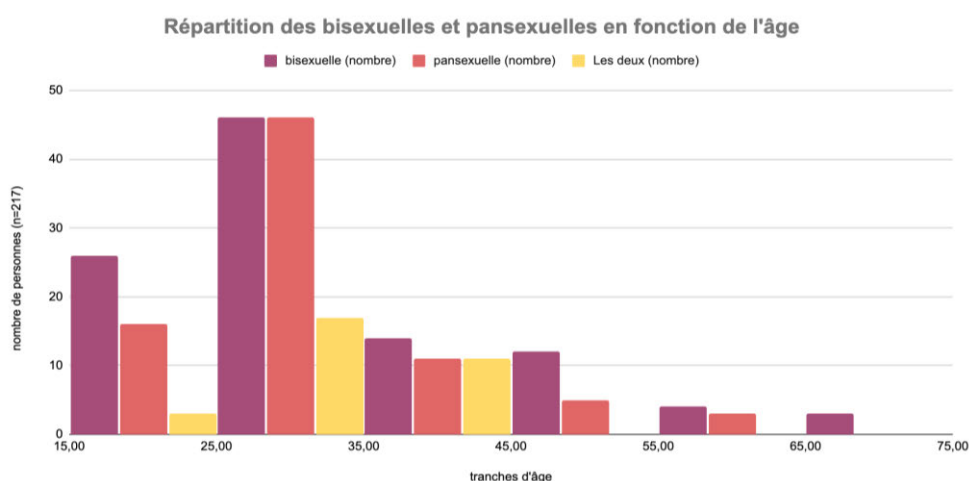


Nuances entre bisexuelle et pansexuelle

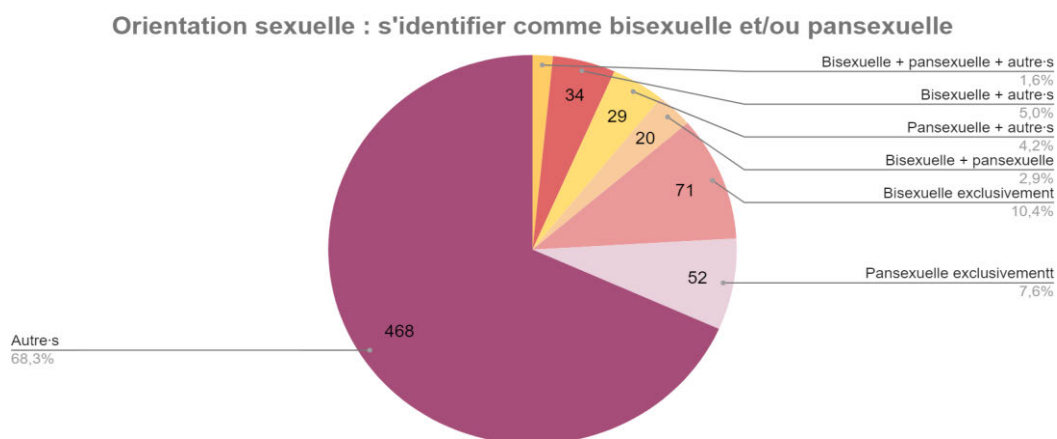
Ces orientations sexuelles sont toutes deux caractérisées par leurs attirances pour plus d'un sexe ou d'un genre (Sprott, R. A., et Benoît Hadcock, B., 2018). En résumé, la bisexualité est basée sur l'attraction romantique et/ou sexuelle à différents degrés envers les hommes et les femmes ; c'est une orientation sexuelle caractérisée par une certaine binarité. En ce qui concerne la pansexualité, elle se définit par une attirance envers un individu, qu'importe le sexe et le genre de la personne (Sprott, R. A., et Benoît Hadcock, B., 2018). Ainsi, une personne pansexuelle peut être autant attirée par une femme ou par un homme cisgenres, par une personne non-binaire ou encore par une femme ou un homme transgenre.

L'analyse montre que la répartition des personnes pansexuelles se situe entre 15 et 65 ans. Quant aux personnes s'identifiant comme bisexuelles, elles sont présentes dans toutes les catégories d'âge. Une des hypothèses que nous pourrions émettre dans cette analyse est que la pansexualité est une notion plus récente, tant socialement que dans la nomenclature, étant

donné le développement des identités de genre multiples. Néanmoins, nous pouvons constater que, outre le fait que la pansexualité est mentionnée dans ce sondage au sein de la tranche d'âge 55 à 65 ans, il n'y a pas d'indicateur spécifique à sa récente apparition. De plus, nous observons que la tranche d'âge des 25 à 35 ans est la plus représentée au niveau des personnes s'identifiant comme pansexuelles et des personnes s'identifiant comme bisexuelles. Les quelques personnes s'identifiant aux deux orientations sexuelles sont âgées de moins de 45 ans.



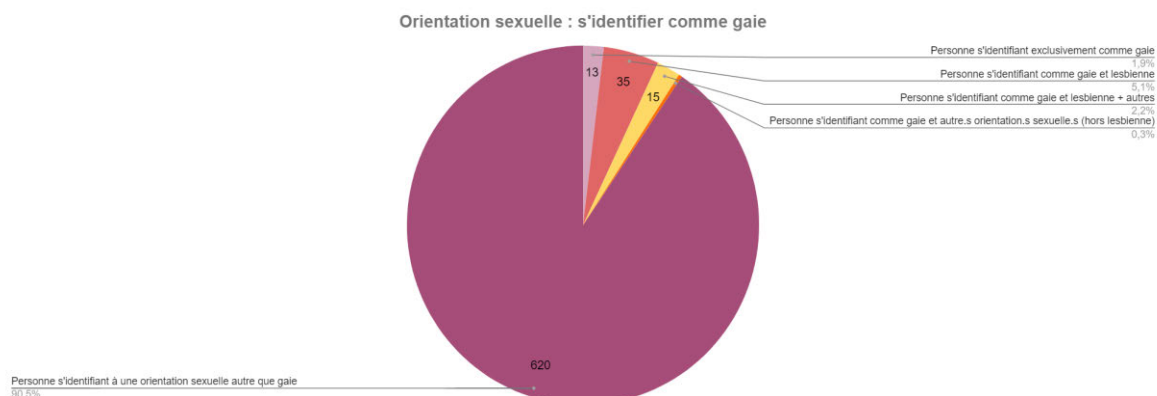
À noter qu'en conjuguant la catégorie bisexuelle avec la catégorie pansexuelle, ces orientations représentent environ le tiers de la population (31,7%) des personnes sondées par l'enquête, soit 217 personnes.



Gaie

Bien que le terme « lesbienne » soit le plus représenté au sein de cette enquête, lorsqu'on traite de l'homosexualité entre deux femmes, le choix du terme « gaie » pour définir l'orientation (homo) sexuelle féminine a été retenu par 65 femmes, dont 13 personnes qui s'identifient exclusivement comme gaie. Les personnes s'identifiant comme ayant une

orientation sexuelle gaie sont réparties de façon homogène dans les différentes tranches d'âges.

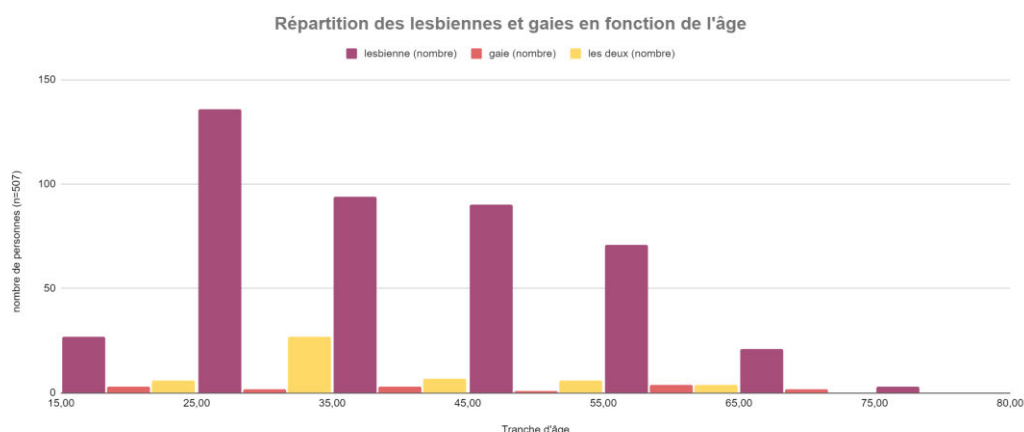


Enjeux relatifs au terme lesbienne

Depuis toujours, le terme « lesbienne » est controversé en raison de sa charge politique ainsi que de son hypersexualisation. Par exemple, encore aujourd'hui, de nombreux sites à caractère pornographique destinés aux hommes hétérosexuels sont associés au mot lesbienne (Arc, S., 2015). Ce malaise lié aux fantasmes hétérosexuels a donné lieu au dénigrement de la terminologie « lesbienne », mais également à une invisibilisation des réalités lesbiennes et des enjeux auxquels ce terme se réfère, entraînant une banalisation du vécu lesbien qui se décline par une invisibilité lesbienne dans la sphère publique. Le rejet du patriarcat demeure au centre des luttes et des revendications des communautés lesbiennes, et constitue un enjeu central dans le rapport entretenu avec les diverses communautés qu'elles soient LGBTQ+ ou non. En effet, en revendiquant l'indépendance (homo)sexuelle des femmes et du même fait le rejet de l'hétéronormativité, les communautés lesbiennes remettent en question les fondements mêmes de notre société. Selon le RLQ, cette charge politique est un facteur incontournable dans l'invisibilisation des lesbiennes, voire de leur invisibilité, car en existant et en étant socialement visibles, les lesbiennes démontrent la possibilité de vivre en dehors des rapports hétérosexuels et constituent ainsi une menace pour l'ordre sexuel (patriarcal) établi.

Actuellement, nous observons une transformation des mœurs au sein de la jeune génération. La différence entre « être gaie » et « être lesbienne » tend même à disparaître, puisque la charge politique/historique lui étant associée tend également à disparaître. Une des hypothèses suite à l'analyse du sondage est que les personnes s'identifiant comme gaies sont majoritairement concentrées dans les tranches d'âges supérieures à 55 ans, de par l'histoire des luttes militantes LGBTQ2S+. Toutefois, nous pouvons clairement constater une constance dans l'auto-identification au terme « gaie ». Une légère hausse apparaît dans la

tranche d'âge de 25-35 ans en ce qui concerne la double identification. Cette récente réappropriation pourrait peut-être permettre d'augmenter la visibilité des lesbiennes dans nos sociétés.



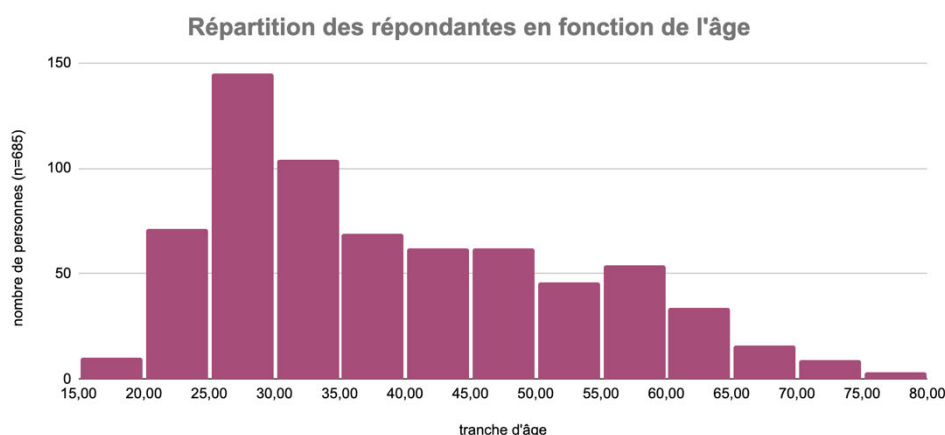
En somme, nous pouvons constater qu'il existe de multiples identités de genre et d'orientations sexuelles au sein de la population gravitant autour du RLQ. La population représentée par le Réseau est hétérogène, ce qui demande une analyse approfondie des enjeux, qui sont parfois spécifiques à certains sous-groupes et parfois attribuables à plusieurs d'entre eux. Pour l'organisme, cette multiplicité des identités démontre la pertinence, ainsi que l'importance, de ne pas généraliser certaines conclusions en lien avec l'entièreté de la communauté LGBTQ2S+, mais bien de garder une approche axée sur les enjeux touchant les femmes de la diversité sexuelle afin de ne pas invisibiliser nos réalités, et ce, en réalisant des analyses différenciées selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) de façon systématique.

Données sociodémographiques

Âge des répondantes

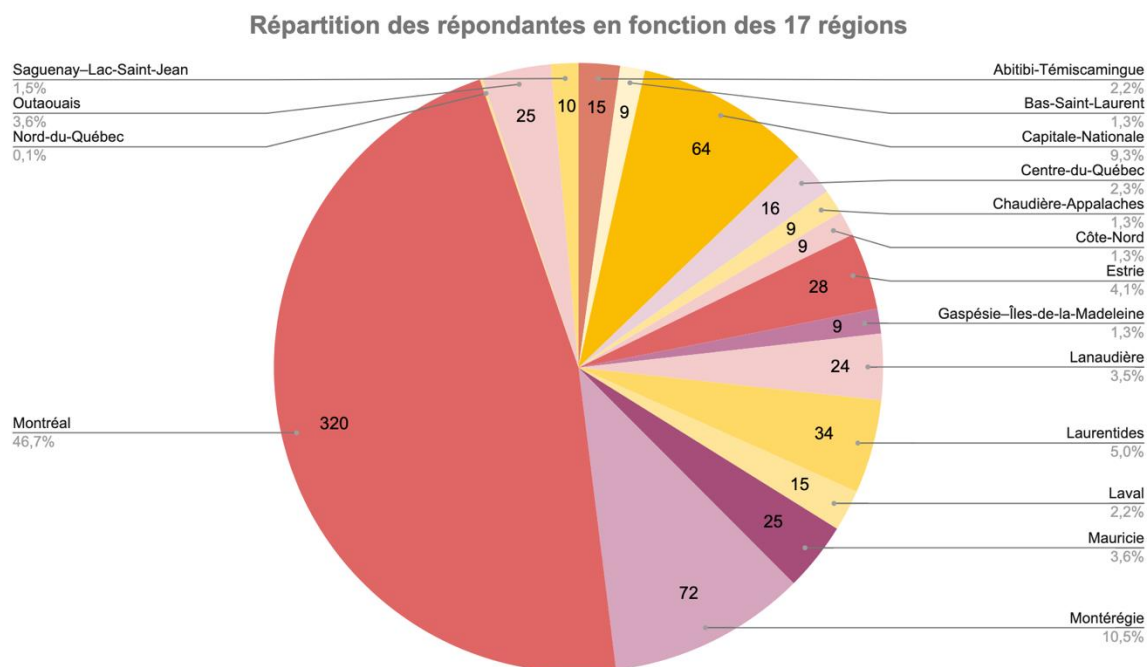
La moyenne d'âge des répondantes est de 38,9 ans, avec un âge minimal de 17 ans et un âge maximal de 79 ans. La médiane est quant à elle de 36 ans, c'est-à-dire que 50% des personnes ayant répondu à l'enquête ont moins de 36 ans et 50% ont plus de 36 ans. Nous observons que la population sondée est relativement jeune. En effet, la tranche d'âge de la population la plus représentée au sein de cette enquête est de 20-40 ans. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que le sondage a été réalisé de façon électronique, par le biais du web, et que l'accès peut être restreint, par exemple, chez certaines populations analphabètes, ayant des déficiences intellectuelles, ou encore un manque d'accès aux ressources informatiques.

Nous pouvons constater que la population représentée par le RLQ est diverse et bien répartie sur le plan de l'âge, et ce, même si la distribution de l'âge démontre une légère asymétrie à gauche.



Localisation des répondantes

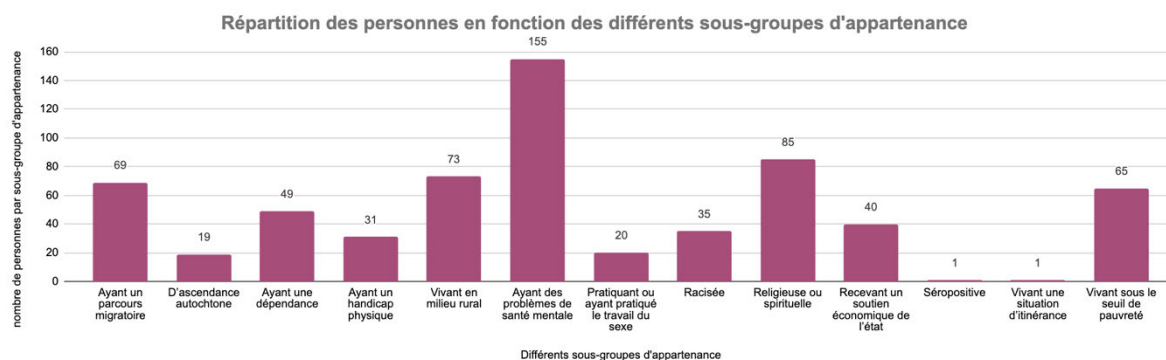
L'enquête met en évidence la diversité régionale des femmes de la diversité sexuelle. Il est important de mentionner que cette enquête est une première puisqu'elle parvient à sonder des répondantes provenant des 17 régions administratives du Québec. Encore une fois, cela démontre la pertinence d'un organisme tel que le Réseau des lesbiennes du Québec ainsi que l'étendue de la portée de son action auprès des femmes de la diversité sexuelle. Une des hypothèses antérieures à cette analyse provenait du mythe que la grande majorité des femmes de la diversité sexuelle se retrouvent dans les grands centres urbains. Néanmoins, les chiffres démontrent que Montréal n'est pas le chef-lieu de l'exode rural pour les populations sondées, puisque 53,3% des répondantes vivent hors de l'île de Montréal. Certes, une majorité, c'est-à-dire 59,4% des personnes, demeure dans le Grand Montréal incluant l'île de Montréal, Laval et la Montérégie. Néanmoins, 40,6% habitent ailleurs au Québec. De ce fait, cette enquête permet de visibiliser les femmes des autres régions québécoises, et leurs enjeux propres, qu'elles demeurent dans les villes ou les zones rurales au sein des 17 régions administratives du Québec.



Autres éléments identitaires

Dans cette analyse statistique, il est primordial d'avoir une vision intersectionnelle des enjeux qui touchent notre communauté. L'individu est constitué d'un ensemble de composantes identitaires et les différents systèmes qui l'entourent engendrent de nombreux impacts sur ses conditions de vie. L'intersectionnalité propose de mieux comprendre les intersections où l'individu se situe, afin notamment de mieux comprendre les systèmes qui impactent son vécu, simultanément ou pas, et ce, de manière positive ou négative. Que ce soit des processus de valorisation ou d'oppression, il est essentiel de prendre en considération que malgré l'apparence d'une population homogène, la communauté lesbienne est un groupe très diversifié. Afin de mieux cerner les diverses réalités auxquelles les femmes de la diversité sont confrontées, l'enquête proposait une question en lien avec différentes sous-catégories définissant des facteurs pouvant engendrer certaines contraintes, oppressions et discriminations auprès des femmes de la diversité sexuelle.

Plus d'une femme de la diversité sexuelle sur deux (53%) a déclaré appartenir à d'autres sous-groupes de la population, ce qui peut engendrer des impacts sur leur santé et leur bien-être, au-delà de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre. Par conséquent, ce large portrait de femmes de la diversité sexuelle souligne l'importance d'apporter des réponses appropriées et adaptées aux besoins spécifiques et aux différentes réalités de chacune.

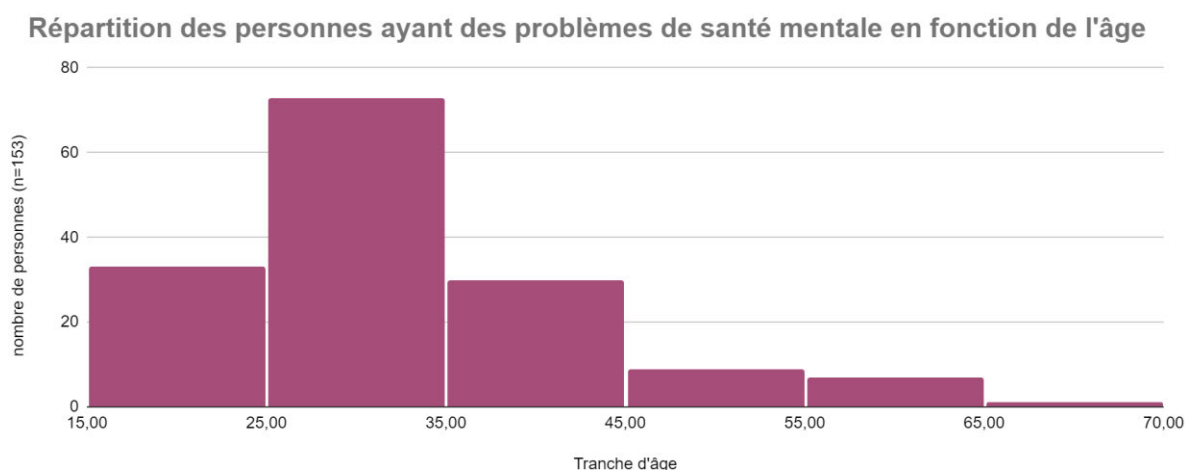


À travers l'analyse, nous remarquons que le sous-groupe d'appartenance le plus représenté est celui des personnes ayant des problèmes de santé mentale (hors catégorie : « aucune de ces réponses »). Il est important de mentionner que la question présentée demandait aux personnes sondées « d'auto-identifier leurs conditions ». La définition de « problématique de santé mentale » peut donc varier, d'un trouble diagnostiqué par un professionnel de la santé, à une perception (autodiagnostic) de problématique en santé mentale. Néanmoins, cette autodéfinition et cette forte proportion démontrent un constat important en lien avec cet enjeu. De surcroît, la pauvreté est un facteur de risque bien connu qui amplifie cet enjeu de santé mentale (Lechaume, A., Savard, F., 2019). En effet, les personnes bénéficiant d'une aide gouvernementale, ou ayant un salaire inférieur à 12,50\$¹ de l'heure ou compris entre 12,50\$ et 15,99\$ de l'heure, sont les plus vulnérables concernant les problématiques de santé mentale. En effet, en croisant les indicateurs « santé mentale » et « salaire », nous avons constaté que près de 42% des personnes ayant un revenu inférieur à 12,50\$/h avaient déclaré avoir des problèmes de santé mentale. Ce même pourcentage est comptabilisé pour les personnes gagnant entre 12,50\$ et 15,99\$ de l'heure et il grimpe même à 58% pour les personnes ayant déclaré bénéficier d'une aide gouvernementale. À contrario, la tranche de répondantes bénéficiant d'un salaire de 36\$ à 40,99\$ de l'heure a déclaré à 11% seulement des problèmes de santé mentale, pour 8% chez les personnes ayant un salaire horaire de plus de 41\$. Ces données démontrent une forte corrélation entre le statut socio-économique et la précarité psychologique des femmes de la diversité sexuelle. Lorsque nous analysons les composantes salariales des répondantes, nous pouvons constater que 18% des personnes sondées vivent avec un salaire de moins de 15,99\$ de l'heure². De plus, nous constatons que la jeune génération ayant entre 25 et 35 ans indique majoritairement souffrir de problèmes de santé mentale. Bien que ce pourcentage tende à souligner que les problèmes de santé mentale explosent auprès des jeunes, il est important de noter que les tabous et la stigmatisation autour de la santé mentale sont beaucoup moins présents, de nos jours, que dans les décennies précédentes. Nombreuses sont les lesbiennes âgées qui furent

¹ Le salaire minimum au Québec, entre mai 2019 et mai 2020, était de 12,50\$ de l'heure.

² Voir la section « données sociodémographiques », page 21

réprimées par le passé en raison de leur orientation sexuelle, perçue à l'époque comme un crime, un péché ou une maladie mentale (Brotman, S. et Cormier, R., 2000). Les problèmes de santé mentale ont donc une connotation très péjorative dans les esprits des personnes âgées et plusieurs hésitent encore à en parler. Ainsi, les problèmes de santé mentale dans cette tranche d'âge pourraient également être sous-estimés. Néanmoins, il est essentiel de constater l'ampleur des problèmes de santé mentale chez la jeune génération de femmes de la diversité sexuelle.

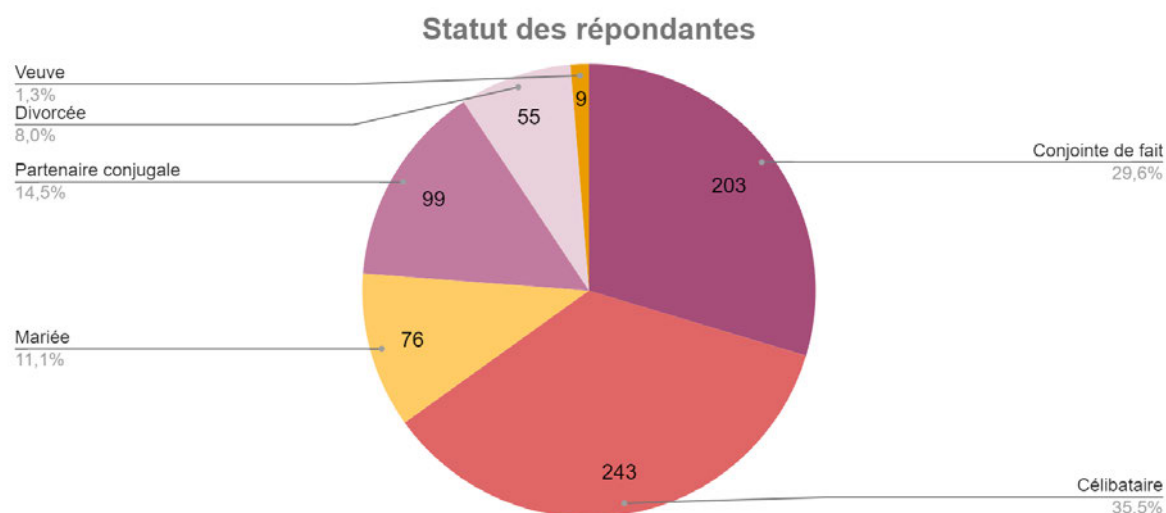


Enfin, une des hypothèses découlant de l'analyse des données est que les problèmes de santé mentale présents dans la communauté sondée, tous âges confondus, sont le reflet de l'hétéronormativité dans la société. Malgré les avancées juridiques en faveur des personnes LGBTQ2S+ et l'acceptation sociale de plus en plus grande, il n'en demeure pas moins que trouver sa place et accepter son orientation sexuelle demeurent des enjeux actuels pour les personnes issues de cette communauté, sous peine de rejet, de honte ou encore de violence (Häusermann, M., 2014). Encore aujourd'hui, les femmes LGBTQ2S+ sont la cible d'actes lesbophobes au quotidien, découlant du simple fait d'être une femme et d'être lesbienne, et ce, que ce soit à l'intérieur de la communauté, tout comme au sein de la population en général. De surcroît, les femmes ayant un parcours migratoire, racisées, autochtones, séropositives, en situation d'handicap, d'itinérance, ayant une appartenance religieuse, ayant une dépendance, ou vivant sous le seuil de la pauvreté, peuvent également vivre une énième discrimination conjuguée au fait qu'elles ne cadrent pas dans les divers systèmes dominants.

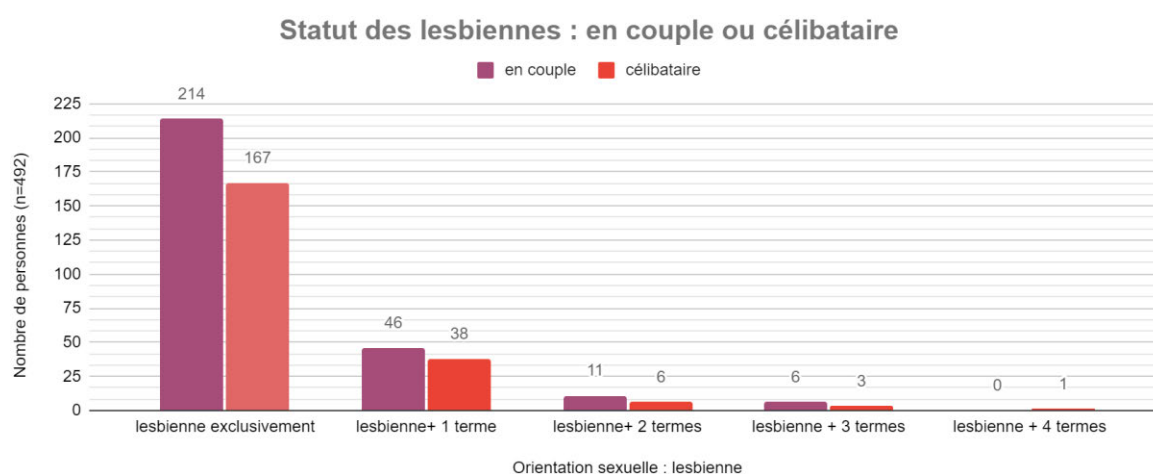
Composition des ménages

L'enquête présentait quelques questions sur l'état matrimonial et le type de ménage dans le but de contextualiser le milieu de vie des personnes participant à l'enquête. En fusionnant les statistiques qui sous-tendent que les personnes sont en couple (conjointe de fait, mariée et

partenaire conjugale), nous remarquons que 55,2% des personnes sondées sont en couple. À l'inverse, la proportion de personnes célibataires est de 44,8%.

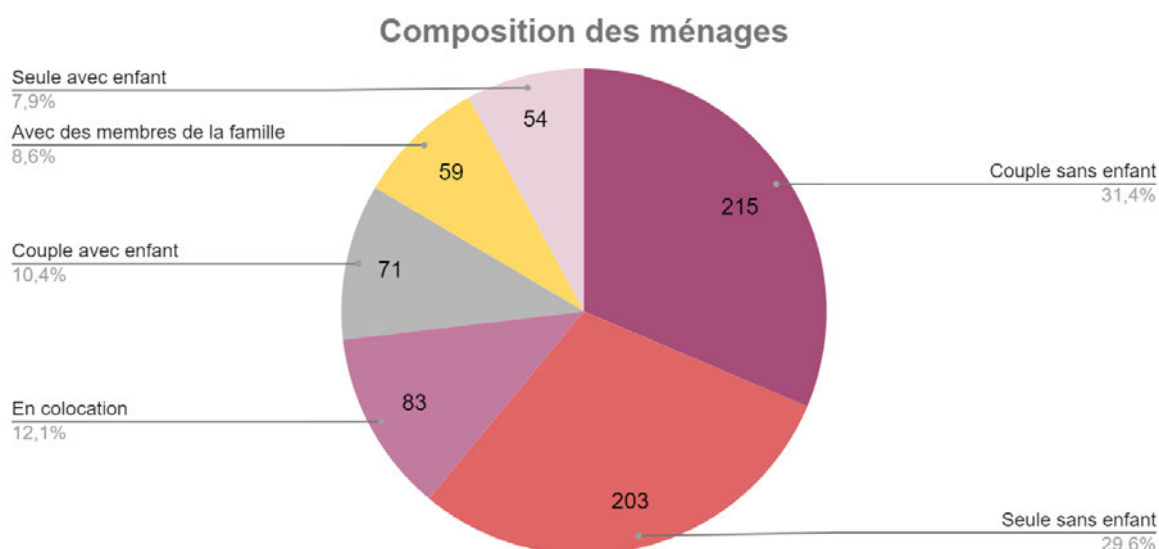


Parmi les 492 personnes s'identifiant comme « lesbienne », 215 répondantes (43,7%) ont déclaré avoir le statut de célibataire. En investiguant davantage, nous remarquons qu'à l'intérieur de chaque sous-groupe, les lesbiennes sont toujours majoritairement en couple. En effet, lorsque nous observons uniquement les personnes qui s'identifient « exclusivement lesbienne », 43,8% se déclarent célibataires versus 56,2% en relation de couple.



Au sein des ménages des femmes de la diversité sexuelle, 31,4% des personnes se disent en couple et sans enfant, suivi de très près par les personnes seules et sans enfants (29,6%) pour un total de 61% de la population sondée. Les personnes vivant seules et avec des enfants sont les ménages les moins représentés dans cet échantillon (7,9%). De plus, les statistiques démontrent que la population interrogée a peu d'enfants. En effet, approximativement 18% des personnes sondées se sont déclarées comme parents. L'âge moyen et médian des parents célibataires ou en couple est de 43 ans. L'âge minimum est de

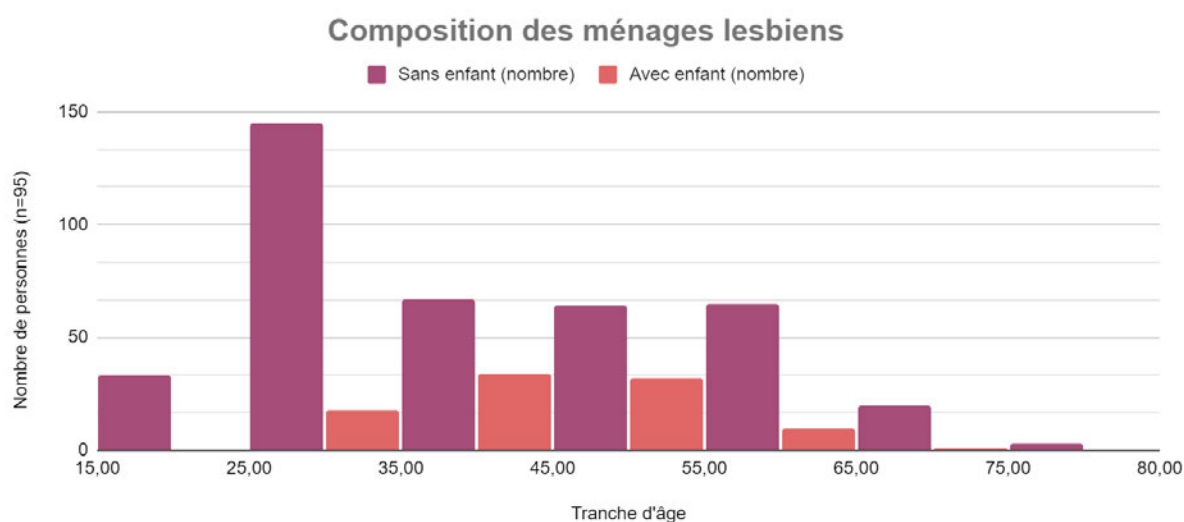
24 ans. Une assez forte proportion de personnes se sont déclarées comme vivant avec des membres de leurs familles à 8,6%. En analysant plus précisément ces données, nous avons constaté que la moyenne d'âge était de 27 ans et que l'âge médian des répondantes était de 26 ans. Nous pouvons donc conclure que certaines des répondantes vivent encore chez leurs parents et que d'autres se retrouvent possiblement dans le rôle de proche aidant, dans une certaine mesure.



Lorsque nous regardons plus spécifiquement la population lesbienne au sein de cette enquête, 95 personnes sur 492 se sont déclarées parents, soit 19,3%. Nous observons que la moyenne d'âge des parents appartenant aux communautés lesbiennes est dans la quarantaine, autour des 44 ans. Également, l'âge minimum noté par les répondantes est de 27 ans, ce qui est assez âgé, en comparaison avec la population de parents hétérosexuels. L'âge moyen de la maternité en 2016, pour l'ensemble du Québec, était de 30,6 ans (MSSS, 2019). Il existe donc un écart important (près de 14 ans) entre l'âge moyen de la maternité des québécoises hétérosexuelles, versus les femmes homosexuelles. La plus grande complexité liée au fait de fonder une famille lesboparentale (parcours plus complexe, coûts élevés associés aux techniques de procréation assistée) n'est guère négligeable. De plus, une autre hypothèse émerge de notre analyse ; les femmes de la diversité sexuelle reporteraient la venue d'enfants de manière tardive du fait qu'elles priorisent leur vie professionnelle. En effet, comme mentionné dans la section « données socioéconomiques³ », les femmes de la diversité sexuelle sont deux fois plus nombreuses à obtenir un diplôme de deuxième cycle que les femmes hétérosexuelles. De surcroît, en regardant l'âge des répondantes, nous pouvons émettre l'hypothèse que certaines femmes deviendront mères

³ Voir la section « données socioéconomiques », page 21

plus tardivement. En effet, d'une part, l'âge moyen des répondantes de l'enquête est de 38,9 ans et d'autre part, nous avons remarqué que l'âge moyen des parents interrogés est de 44 ans. Également, un autre écart est à relever concernant la maternité. Si nous ne connaissons pas l'âge exact de la maternité des femmes LGBTQ2S+ ayant participé à l'enquête, nous pouvons présumer que l'accès à la maternité peut être un enjeu de taille, au même titre que les femmes hétérosexuelles, dans une certaine mesure.



Finalement, les luttes pour l'acceptation des familles LGBTQ2S+ sont encore bien présentes dans notre société. Certes, au niveau législatif plusieurs avancées ont été réalisées, mais il n'en demeure pas moins que les LGBTphobies subsistent et que les familles lesboparentales, homoparentales, transparentales et issues de couples qui ne se situent pas dans le modèle hétéronormatif, sont encore stigmatisées et subissent maints préjugés.

Données socioéconomiques

Type de scolarité atteint

Nous avons comparé les récentes statistiques de 2015 du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS, 2015) du Québec avec les données issues de l'Enquête provinciale de 2020 et désirons préciser, qu'au sein des données ministérielles, les femmes de la diversité sexuelle sont incluses. Globalement, l'accès à des études supérieures augmente considérablement avec les générations plus jeunes. Concernant les statistiques du gouvernement du Québec (2015), il n'y a pas de données sur les femmes de 65 ans et plus, mais nous pouvons envisager que l'accès était encore plus difficile pour cette génération. Néanmoins, en raison du contexte historique, les luttes féministes ont permis d'améliorer le statut des femmes, ainsi que leur émancipation professionnelle et leur accès aux études

supérieures. Nous pouvons donc constater une certaine augmentation du taux de fréquentation en ce qui a trait aux études supérieures. En outre, la population des femmes de la diversité sexuelle est plus éduquée que la population féminine du Québec. Selon nos données, la population des femmes de la diversité sexuelle âgée entre 17 à 44 ans fait près de deux fois plus d'études de deuxième ou troisième cycle, que la population féminine générale, soit respectivement 21,5% versus 12,1% pour les personnes de 17-34 ans et 22,9% versus 11,7% pour les personnes de 35 à 44 ans. De plus, un tiers des jeunes femmes de la diversité sexuelle (17-34 ans) ont un niveau d'études minimalement composé d'un baccalauréat. En nous attardant davantage sur le type de scolarité atteint, nous nous apercevons que les femmes de la diversité sexuelle sont proportionnellement moins nombreuses que les québécoises à avoir obtenu un diplôme d'étude collégiale (DEC) comme niveau de scolarité atteint le plus élevé. Également, de manière générale, les québécoises sont plus nombreuses que les femmes de la diversité sexuelle à avoir obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) et un diplôme d'études secondaires (DES) comme niveau de scolarité atteint le plus élevé, peu importe la tranche d'âge. De nos jours, la proportion de jeunes femmes de la diversité sexuelle (comme de la population générale) n'ayant pas obtenu de diplôme est inférieure à la proportion des femmes plus âgées. Bien que la scolarisation soit, de manière générale, davantage accessible à tous les pans de la population, on ne peut nier que les dernières décennies ont favorisé une accessibilité plus importante aux études supérieures pour les jeunes femmes du Québec. Certaines différences subsistent toutefois entre les femmes de la diversité sexuelle et les femmes hétérosexuelles. En effet, nous pouvons constater que les femmes de la diversité sexuelle sont plus diplômées que leurs homologues hétérosexuelles, et qu'elles sont également plus représentées dans les cycles supérieurs d'études, tous âges confondus.

Type d'emploi

À propos de l'employabilité des femmes de la diversité sexuelle, approximativement la moitié des répondantes (47,6%) ont mentionné être employées à temps plein. Les travailleuses autonomes représentent 7,3% de l'échantillon. De plus, près de 20% des personnes interrogées déclarent être étudiantes à temps partiel ou à temps plein et de ces 20%, 42,4% de ces étudiantes ont un emploi à temps plein parallèlement à leurs études à temps partiel. La proportion de la population des femmes de la diversité sexuelle recevant, en date de la collecte de données, une prestation d'assurance-emploi était de 3%. Comparativement à la population générale, le taux de chômage des femmes de la diversité sexuelle était inférieur au taux de chômage moyen au Québec, fixé à 5,1% en janvier 2020, moment de l'enquête où le taux de réponses a été le plus élevé (Institut de la statistique du Québec, 2020). En

définitive, nous pouvons constater que les femmes de la diversité sexuelle sont très présentes sur le marché du travail, en plus d'être éduquées.

Salaire horaire

L'enquête présente une vue d'ensemble des salaires horaires des femmes de la diversité sexuelle. La moyenne et la médiane des tranches salariales (\$/heure) sont de 21\$ à 25,99\$, c'est-à-dire qu'il y a autant de personnes qui ont un taux horaire en dessous de cette tranche salariale (21\$ et 25,99\$) qu'au-dessus de celle-ci. En regroupant toutes les personnes vivant avec un salaire horaire de moins de 25,99\$, ainsi que les bénéficiaires de l'aide gouvernementale, nous constatons que 49,7%, soit la moitié de la population interrogée, se situe dans cette tranche salariale de « bas revenu à modéré ». Et ce, contre 16% de la population sondée qui indique que son taux horaire était supérieur à 40\$, faisant de cette catégorie la seconde plus représentée parmi les répondantes. Respectivement, 3% des participantes a indiqué avoir un taux horaire de moins de 12,50\$ de l'heure et 4% bénéficie d'une aide gouvernementale. De plus, 28% des répondantes ont un salaire horaire se situant autour de 12,50\$ et 20,99\$ de l'heure. Par conséquent, ce groupe de personnes, tout comme les personnes bénéficiaires d'une aide gouvernementale, est plus à risque d'avoir des difficultés financières. Cela démontre une énième fois que les besoins et les réalités sont très contrastés chez les diverses communautés lesbiennes ; c'est pourquoi il est plus que nécessaire de faire valoir l'approche intersectionnelle avec l'outil d'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) afin de réduire cet écart salarial et de prendre en considération de façon globale tous les enjeux. Les femmes de la diversité sexuelle n'appartenant à aucun sous-groupe ont une moyenne salariale se situant entre 26\$ à 30,99\$ de l'heure. Majoritairement, nous pouvons constater que 53,3% des femmes de la diversité sexuelle ont déclaré au minimum un facteur de vulnérabilité et peuvent démontrer un plus faible statut socio-économique. En effet, la moyenne ainsi que la médiane de leur tranche salariale sont de 21\$ à 25,99\$ par heure. De surcroît, les femmes de la diversité sexuelle en situation de handicap touchent en moyenne 16\$ à 20,99\$/h comparativement aux femmes de la diversité sexuelle n'ayant déclaré aucun autre facteur pouvant créer des oppressions. Également, il est important de mentionner que les personnes d'ascendance autochtone rapportent se situer dans une tranche salariale moyenne de 16\$ à 20,99\$ de l'heure. Ce qui veut dire qu'elles ne vivent pas nécessairement dans les régions du Nord-du-Québec ou encore de la Côte-Nord où nous avons pu observer une moyenne salariale se situant entre 26\$ à 30,99\$ de l'heure. Ces statistiques démontrent que, bien que l'intersectionnalité ne soit pas en lien avec une hiérarchie des oppressions, nous pouvons constater que le cumul de ces dernières ne fait qu'augmenter les facteurs de vulnérabilité des femmes de la diversité sexuelle. Il est donc essentiel de considérer l'entière de la personne, mais aussi son rapport

avec l'extérieur, c'est-à-dire la société. D'ailleurs, les femmes de la diversité sexuelle subissent également le sexisme systémique se traduisant notamment par des inégalités salariales. Effectivement, bien que nous ayons précédemment démontré que les femmes de la diversité sexuelle sondées sont très éduquées, voire même davantage que la moyenne des femmes, l'écart important constaté entre le grand niveau de scolarité et le faible revenu est probant. Les plafonds de verre subsistent et sont difficiles à déconstruire. Certains préjugés perdurent et ont un impact considérable chez les femmes qui aiment les femmes. De surcroît, le fait de vivre en union avec une autre femme a un impact significatif sur le revenu familial qui demeure faible, du moins plus faible que la moyenne des couples hétérosexuels, car les hommes gagnent un salaire majoritairement plus élevé que les femmes et augmentent du fait même le revenu moyen des ménages (Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M., 2019). Enfin, nous pouvons constater un écart entre le salaire moyen des femmes de la diversité sexuelle selon nos données et celui des femmes en général. En effet, en moyenne la population féminine générale au Québec, incluant les femmes LGBTQ2S+, gagnent 26,98\$⁴ de l'heure comparativement à 23,50\$⁵ pour les femmes de la diversité sexuelle, et ce, même si elles ont un niveau de scolarisation plus élevé (Statistique du Québec, 2021). Il existe donc, en plus du sexisme systémique, une autre discrimination vécue par les femmes de la diversité sexuelle qui peut être attribuable à leur orientation sexuelle ou à d'autres facteurs de discrimination.



Salaire horaire - un portrait des régions

À propos des salaires en fonction des régions, nous avons réalisé une comparaison des données statistiques de l'Institut de la statistique du Québec concernant les femmes québécoises en général avec les données de notre enquête par rapport aux femmes québécoises de la diversité sexuelle (Statistique du Québec, 2021). De plus, nous avons exclu les personnes ayant répondu « autres » et « préfère ne pas répondre » à la question sur le revenu afin de faciliter l'analyse. De même, nous avons regroupé les régions Côte-Nord et

⁴ Salaire horaire moyen de l'ensemble du Québec (Statistique du Québec, 2021)

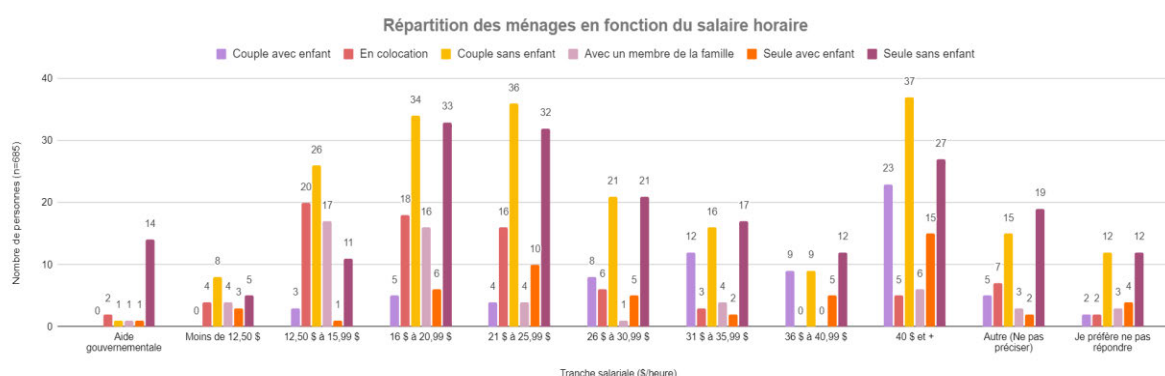
⁵ Moyenne de la tranche salariale : 21\$ à 25,99\$

Nord-du-Québec pour permettre la comparaison avec les données statistiques de l'Institut de la statistique du Québec.

Sept des 17 régions ont le même salaire moyen que la moyenne régionale. Cependant, dans huit autres régions, le salaire horaire est en dessous de la moyenne régionale. Par exemple, la moyenne du salaire horaire en 2020 des femmes travaillant dans la région de Chaudière-Appalaches est de 25,63\$, alors que la tranche salariale moyenne des femmes de la diversité sexuelle est de 16\$ à 20,99\$. Donc même en faisant la moyenne de cette tranche salariale, cela n'équivaut pas au salaire moyen obtenu par les femmes en général. C'est en Abitibi-Témiscamingue, dans les Laurentides et en Mauricie que nous constatons la plus grande différence entre les femmes en général et celles de la diversité sexuelle, pour ce qui est du salaire horaire médian ainsi que de la moyenne de ce même salaire. En effet, pour les femmes de la diversité sexuelle, ces trois régions démontrent des salaires horaires moyen et médian inférieurs aux salaires régionaux des femmes québécoises de manière générale. Par exemple, en Abitibi-Témiscamingue, les femmes québécoises ont un salaire horaire moyen de 25,81\$ et une médiane de 23\$ alors que les femmes de la diversité sexuelle de notre enquête rapportent dans les deux cas des salaires entre 16\$ et 20,99\$ de l'heure. Par contre, dans les régions de la Côte-Nord, Nord-du-Québec et le Bas-Saint-Laurent, nous pouvons constater que les salaires horaires moyen et médian des femmes de la diversité sexuelle sont supérieurs à la moyenne et médiane régionale. En effet, dans le Bas-St-Laurent, les femmes en général gagnent une moyenne de 25,16\$ de l'heure, versus un salaire se situant entre 26\$ à 30,99\$ de l'heure pour les femmes de la diversité sexuelle. Dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean, le salaire horaire médian est légèrement plus faible, mais pas le salaire moyen. Cela peut être expliqué par le fait que les salaires sont concentrés dans un faible écart et sont plus condensés. Dans trois régions, nous constatons que le salaire horaire moyen et le salaire horaire médian des femmes de la diversité sexuelle sont similaires à ceux des femmes en général. Ces régions sont le Centre-du-Québec, l'Estrie et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Enfin, ce sont dans les régions du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, en Montérégie ainsi qu'en Outaouais que la moyenne salariale des femmes de la diversité sexuelle est la plus élevée (26\$ à 30,99\$/H). Ceci démontre encore une fois l'importance d'intégrer l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle dans l'analyse des données afin d'approfondir notre compréhension des différents vécus en fonction de divers facteurs de stigmatisation. Pour conclure, ce portrait régional démontre qu'il existe des inégalités entre plusieurs régions du Québec ainsi que la nécessité de prendre en compte les inégalités socio-économiques et salariales parmi les femmes de la diversité sexuelle.

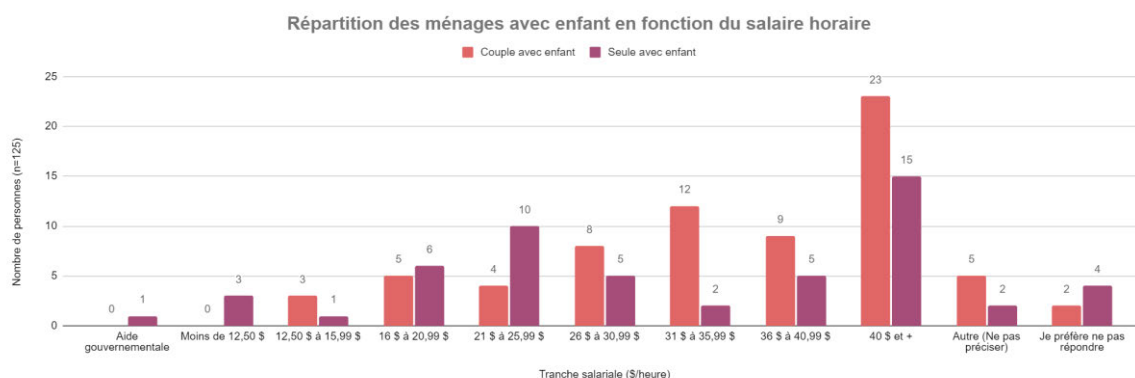
Composition du ménage par rapport au salaire

La répartition en fonction du salaire horaire est très diversifiée entre les différentes catégories de ménage, mais également à l'intérieur même de ces catégories. Effectivement, nous pouvons constater que les personnes seules vivant sans enfants et qui représentent 29,6% de la population sondée sont surreprésentées dans la catégorie liée à l'aide gouvernementale (n=14). Toutefois, il n'en demeure pas moins que cette proportion est minime à 6,9%. Nous pouvons également constater, de par leur forte participation, que les personnes seules sans enfant sont également bien représentées dans les autres tranches salariales. D'ailleurs, dans les tranches de salaires partant de 16\$ à 20,99\$ et 21\$ à 25,99\$ de l'heure, nous pouvons constater qu'elles ont un type de profil similaire à celui des couples sans enfant. En effet, un tiers des répondantes seules et sans enfants se retrouvent dans cet écart salarial tout comme les couples sans enfants. Une autre similitude entre ces deux catégories est liée au fait que les répondantes qui composent ces ménages sont surreprésentées dans la catégorie des personnes ayant un taux horaire de plus de 40\$, et ce, à 17,2% pour les couples sans enfant, tout comme les personnes seules sans enfant, à 13.3%.



Les ménages avec des enfants représentent 18% de la population interrogée par l'enquête. Un peu plus de la moitié des parents (52,8%) ont un salaire horaire supérieur à 31\$. À l'opposé, 21,6% des parents ont un salaire compris entre 21\$ et 30,99\$ de l'heure. En revanche, 14,4% des parents ont un salaire inférieur à 20,99\$ de l'heure. Sur ce même sujet, les femmes seules avec des enfants représentent près de 8% de la population sondée. La tendance générale de la répartition des salaires pour les personnes célibataires avec des enfants est très différente de celle des parents qui sont en couple. En effet, un peu plus de 37% des personnes seules avec des enfants ont un salaire inférieur à 21\$ de l'heure et près de 2% bénéficient d'une aide gouvernementale. Ce fait est important puisqu'il nous permet d'avancer l'hypothèse que près de 40% des femmes seules avec des enfants ont certainement des problématiques financières. À contrario, nous pouvons constater que 11,3% des familles lesboparentales ont un salaire inférieur à 20,99\$ de l'heure et que 61,9%

indiquent avoir un salaire horaire supérieur à 31\$, c'est-à-dire près des deux tiers des couples. De plus, il ne faut pas oublier que les couples bénéficient de deux sources de revenus, comparativement aux autres femmes monoparentales de cette enquête. Même si les salaires des femmes demeurent, en général, plus faibles que leurs homologues masculins, il est essentiel de souligner l'importance d'un « double salaire » dans un ménage avec enfant. D'ailleurs, un soutien financier aux familles monoparentales est nécessaire, particulièrement en raison qu'elles sont plus sujettes à la précarité financière et à la pauvreté.



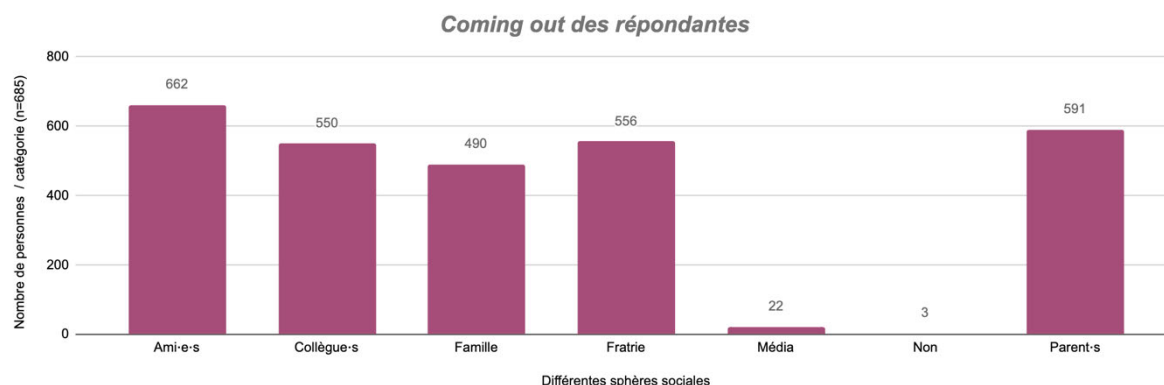
Et si on parlait de visibilité...

Sortie du placard ou coming out

Le *coming out* (ou la sortie du placard, en traduction française) peut se définir comme un processus de reconnaissance, d'acceptation et de partage de son orientation sexuelle avec son cercle social (Haxhe, S., et D'Amore, S., 2013). Dans la littérature, le *coming out* désigne une transformation de l'identité de la personne (Mondada, L., et Oloff, F., 2015). De ce fait, l'orientation sexuelle n'est plus cachée mais plutôt dévoilée au grand jour par la personne. Ce processus s'effectue à différents niveaux et souvent sur plusieurs années (CF LGBT, 2015). Bien que le dévoilement à soi-même constitue la première étape, il existe de nombreux *coming out* si la personne fait le choix d'affirmer ouvertement, voire d'afficher son orientation sexuelle. Que ce soit dans un contexte familial, amical, professionnel, ou autre, la personne pourrait être appelée à effectuer de nombreux *coming out*, et ce, tout au long de sa vie. En moyenne, le *coming out* des lesbiennes et des femmes bisexuelles est plus tardif que celui des hommes gais étant donné la plus grande invisibilité des femmes de la diversité sexuelle (CF LGBT, 2015).

Au sein des répondantes de l'enquête, la majorité des *coming out* ont été réalisés auprès des ami·e·s (96,6%), des parents (86,3%), ainsi que des frère·s et/ou sœur·s (81,2%) et collègues de travail (80,3%). De plus, 58% des personnes interrogées ont effectué leur *coming out* auprès de toutes les catégories de personnes proposées par le questionnaire, excepté

celle qui se réfère aux médias sociaux. Ces statistiques correspondent au schéma classique, c'est-à-dire que la progression du *coming out* s'effectue d'abord auprès des ami·e·s, de la fratrie et des parents, de la famille élargie, puis en dernier lieu, avec les collègues de travail. D'ailleurs, ce pourcentage auprès des collègues de travail (80,4%) est relativement élevé et plutôt surprenant, si l'on tient compte du fait qu'afficher ouvertement son orientation sexuelle en milieu de travail peut être redouté par de nombreuses personnes, par peur de subir des réactions hostiles et négatives (Haxhe, S., et D'Amore, S., 2013). Dans un autre ordre d'idées, si Internet permet une grande variété d'interactions sociales en ligne, peu de répondantes à l'enquête indiquent faire leur *coming out* sur les médias sociaux. Notre hypothèse, suite à l'analyse des résultats, est que les femmes de la diversité sexuelle ne veulent pas mettre de l'avant leur orientation sexuelle par prudence afin de ne pas être harcelées ou insultées. D'ailleurs, une enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de 2007 a démontré que l'homophobie ainsi que la lesbophobie étaient très présentes au sein des milieux de travail. En effet, 80% de 786 gais et lesbiennes interrogées affirmaient avoir été témoin de situations homophobes (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2007). De plus, l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) indique que les lesbiennes qui s'affichent ouvertement sont plus susceptibles d'être la cible de harcèlement et suscitent davantage les fantasmes sexuels, notamment dans les domaines de travail traditionnellement masculins (INRS, s.d.). Selon un rapport de la Fondation Émergence, six Canadiens sur dix ont déjà été témoins de commentaires homophobes sur les médias sociaux. De plus, 45% des personnes sondées déclarent avoir constaté du contenu homophobe sur Facebook. Une des raisons qui favoriserait ces propos homophobes serait l'anonymat (Fondation Émergence, 2013). En raison du cyber-harcèlement lesbophobe, notamment, les femmes des minorités sexuelles prendraient davantage de mesures pour se protéger en ligne, par exemple bloquer des individus harceleurs ou encore garder un certain anonymat (Jaffray, B., 2020). Encore une fois, nous constatons que certaines femmes de la diversité sexuelle doivent constamment se cacher, du moins faire preuve d'une grande prudence et à certains moments s'auto-invisibiliser pour se protéger. Les femmes de la diversité sexuelle négocient et modulent leur visibilité selon le contexte afin de prévenir les réactions négatives.



Affirmer ouvertement son orientation sexuelle

Une grande majorité des répondantes affirme ouvertement leur orientation sexuelle auprès de leurs ami·e·s, des membres de leur communauté, ainsi que dans leur contexte familial. Et ce, contrairement à une minorité de 5.5% ayant mentionné ne pas s'affirmer ouvertement (tableau 1).

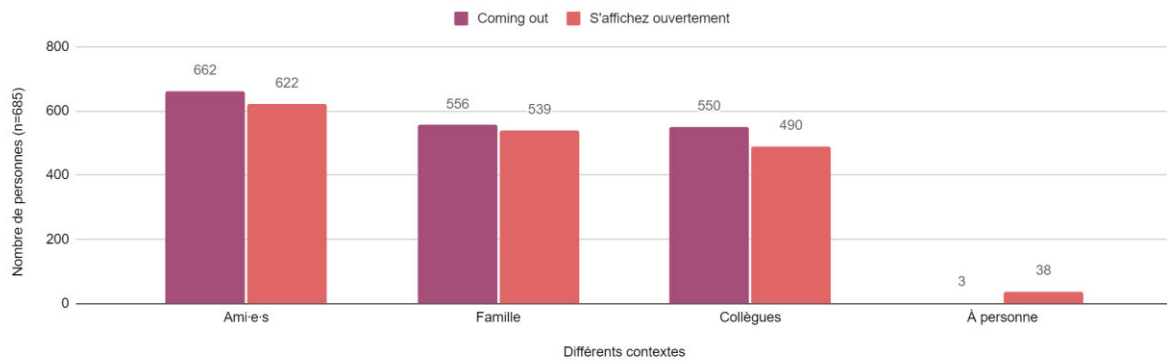
Tableau 1 : affirmer publiquement l'orientation sexuelle

	Nombre de personnes	%
Avec vos ami.e.s proches	622	90,8
Avec des membres de votre communauté	551	80,4
Dans le contexte familial	539	78,7
Dans le contexte de votre travail/vos études	490	71,5
Avec un nombre restreint de personnes	125	18,2
Je ne m'affiche pas	38	5,5
Non applicable	22	3,2

La différence entre le *coming out* et le fait d'affirmer ouvertement/publiquement est importante, car ces deux aspects n'ont pas le même impact social. De ce fait, nous pouvons constater une différence de 5,1% entre les deux questions. En effet, comme mentionné, le *coming out* est un processus de reconnaissance, d'acceptation et de partage de son orientation sexuelle avec son cercle social (Haxhe, S., et D'Amore, S., 2013). C'est un processus personnel. C'est un moment précis qui tend au partage d'une information. Lors de son *coming out*, une personne peut, ou non, s'afficher ouvertement avec une autre personne du même sexe, dans l'espace public, par exemple en lui démontrant une marque d'affection. Affirmer son orientation sexuelle est un enjeu social de taille qui implique différentes instances et qui peut parfois sembler menaçant pour certaines personnes, car cet affichage concrétise et rend

visible un aspect intime de soi lié à nos préférences sexuelles ou romantiques. L'affichage peut être fait de différentes manières, c'est-à-dire avec une personne ou encore avec des codes sociaux particuliers, par exemple en portant un chandail aux couleurs irisées lors de la Fierté. D'ailleurs, il est important de noter que 21,3% des répondantes ne s'affichent pas ouvertement dans le contexte familial, et ce, même si elles ont fait en grande majorité leur *coming out* auprès de leurs parents (71,5%). Il est vrai qu'il existe encore des craintes de rejet familial, en particulier provenant des parents. Cela peut s'expliquer par un manque de modèles positifs lesbiens au sein de la société ou encore par l'importance que l'on accorde aux modèles traditionnels hétéronormatifs. Un autre frein à l'affichage peut également avoir lieu si, dans son contexte familial, une femme de la diversité sexuelle a déjà été témoin de lesbophobie ou de toute autre attitude discriminatoire face à une orientation non hétérosexuelle ; comme c'est le cas avec, par exemple, cette remarque lesbophobe « qui fait l'homme, qui fait la femme ? » (Courdurière, J., 2014). Plus spécifiquement, différentes barrières ou enjeux peuvent motiver le choix d'affirmer ouvertement ou non son orientation sexuelle. Afin de réaliser une comparaison entre les questions sur le *coming out* et sur le fait d'affirmer ouvertement son orientation sexuelle, nous avons réuni les différents termes se référant à la famille proche, c'est-à-dire les parents et la fratrie (frères et sœurs). Nous avons ainsi pu observer un léger décalage entre les réponses à propos du *coming out* et le fait d'affirmer son orientation sexuelle quotidiennement. En effet, il existe un décalage de 5,8% entre les personnes qui ont fait leur *coming out* auprès de leurs ami·e·s et celles qui s'affirment ouvertement ; 2,5% chez la famille et 8,6% dans leur milieu de travail. Nous pouvons donc constater que c'est dans leur milieu de travail que les femmes de la diversité sexuelle s'affichent le moins. Il est à noter que l'environnement de travail demeure un des lieux où les personnes LGBTQ2S+ gardent une certaine réserve dans la divulgation de leur orientation sexuelle. En effet, selon un sondage de la Fondation Émergence, réalisé en 2019, (et qui s'adresse à l'ensemble de la communauté, sans ADS+), 2% des répondantes mentionnent qu'il est très difficile de s'affirmer ouvertement dans son milieu de travail. De ce fait, nous pouvons constater une différence importante entre la communauté LGBTQ2S+ du Québec et la communauté des femmes de la diversité sexuelle où le taux de celles qui trouvent très difficile de s'affirmer publiquement est de 6,6%.

Comparaison des réponses concernant le coming out et affichez ouvertement son orientation sexuelle



L'enjeu de la visibilité lesbienne

La visibilité lesbienne est un enjeu central dans la divulgation de son orientation sexuelle. En fait, ces deux notions sont intimement liées. Comme précédemment évoqué, la culture dominante propose une image plutôt négative des lesbiennes, ou du moins véhiculée par le patriarcat. Que ce soit dans les mouvements de libération des femmes ou encore ceux des communautés LGBTQ2S+, les lesbiennes ont souvent été victimes de violences et de discriminations en lien avec leur orientation sexuelle, avec leur genre, ou encore une combinaison des deux. De ce fait, trop peu d'écrits témoignent de leurs implications militantes, pour leur redonner du pouvoir d'agir en lien avec leurs luttes pour l'égalité. Elles ont plutôt été invisibilisées et dépossédées, et ce, lorsqu'elles n'étaient pas la cible de maintes critiques, souvent injustifiées. Pourtant, dans l'ouvrage pionnier *Mémoires lesbiennes*, publié en 1996 aux Éditions du remue-ménage, l'auteure Line Chamberland témoigne de cette histoire. Elle y retrace la vie de femmes qui de 1950 à 1972 ont eu « *le courage de leurs amours à une époque où la condamnation sociale du lesbianisme était unanime* ». Qui plus est, l'ouvrage démontre l'importante implication des lesbiennes militantes de l'époque. Présentes et très impliquées, les lesbiennes se sont engagées dans des luttes qui parfois ne les touchaient pas directement, mais qui permettaient aux femmes de se libérer, petit à petit, des rouages oppressifs du patriarcat (Demczuk, I., 1998). Néanmoins, encore aujourd'hui, il n'existe que trop peu de modèles positifs associés au terme lesbienne, ce qui engendre le fait que les femmes de la diversité sexuelle, les lesbiennes, tardent, voire refusent à se qualifier ainsi. À n'en point douter, d'hier à aujourd'hui, l'existence même du lesbianisme, comme des lesbiennes, est constamment remise en question alors même que le patriarcat, le sexisme et l'homophobie nourrissent la lesbophobie. Qu'elle soit intériorisée ou extériorisée, cette lesbophobie existe au sein des diverses réalités des femmes de la diversité sexuelle. Il est donc essentiel pour le RLQ de redonner de la visibilité aux lesbiennes, aux femmes de la diversité sexuelle, afin de proposer une image positive de nos communautés et des individus qui la composent. Cette question sera traitée plus amplement dans la section

« lesbophobie⁶ ». Les statistiques découlant de cette enquête et liées au *coming out* de nos orientations sexuelles démontrent l'importance de proposer des modèles qui s'affichent ouvertement dans l'espace public et médiatique afin de contrer l'invisibilité des communautés lesbiennes, des femmes de la diversité sexuelle pour ainsi les déstigmatiser. Plus il y aura de références positives à notre communauté, plus les termes qui y sont associés seront utilisés de façon acceptable et valorisante pour les personnes qui vivent ces réalités. Enfin, l'hétéronormativité est un concept indissociable de nos sociétés modernes, régulant nombre de nos systèmes : les pratiques culturelles, sociales, légales et institutionnelles (Interligne, 2016). Cette norme hétérosexiste engendre également l'invisibilisation des personnes ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité. Par conséquent, de nos jours, il est encore difficile de s'afficher ouvertement sans être étiqueté et/ou rejeté dudit système. Néanmoins, il est important de souligner qu'une grande partie des personnes interrogées pour cette enquête ont fait leur *coming out* auprès de leurs proches et/ou s'affichent ouvertement comme femmes de la diversité sexuelle, ce qui démontre néanmoins une avancée notable quant à l'acceptation des femmes de la diversité sexuelle au sein de leurs microcosmes.

Et si on parlait des oppressions...

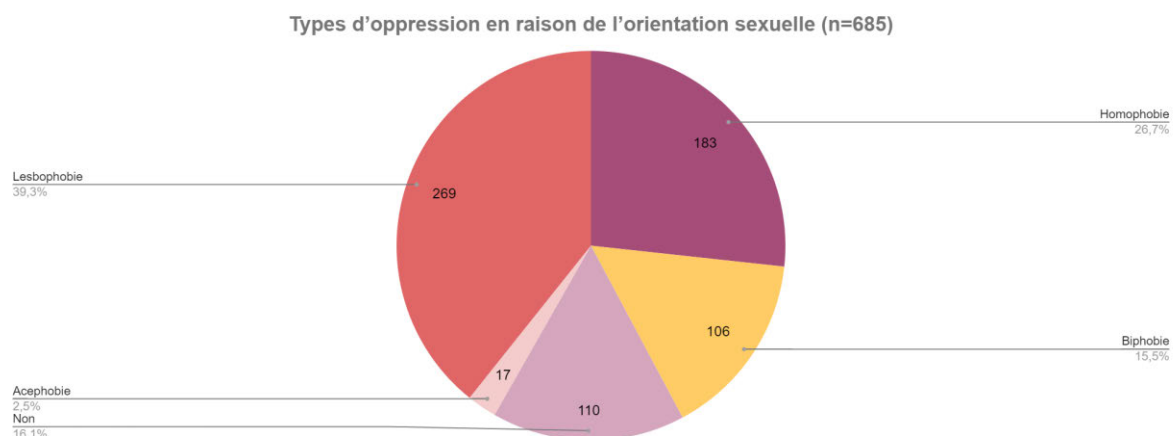
Principaux types d'oppression en raison de l'orientation sexuelle

Vue d'ensemble

Les LGBTphobies sont encore très présentes dans notre société. Malgré les avancées législatives, il n'en demeure pas moins que nos communautés sont victimes de plusieurs facteurs d'oppression. De façon générale, les phobies sont liées à une crainte, un rejet, voire un dégoût envers les attitudes, croyances ou comportements d'une personne, envers ce qu'il ou elle représente, envers une communauté et leurs systèmes d'appartenance. Les LGBTQphobies sont donc liées à des comportements discriminatoires, des préjugés, des peurs, voire du rejet et de la haine envers les communautés LGBTQ2S+. Ces phobies existent dans maintes sociétés et peuvent même engendrer des comportements violents envers nos communautés, voire la mort de certaines personnes. Dans un souci de représentativité des principaux enjeux liés à la mission du RLQ, l'organisme a sondé les répondantes sur deux thématiques liées à des phobies qui touchent spécifiquement nos communautés, c'est-à-dire à l'orientation sexuelle ainsi qu'à l'identité de genre. Enfin, il est important de souligner que 83,9% de la population représentée à travers ce sondage a été victime d'au moins une forme de LGBphobie au cours de sa vie : soit 4 femmes de la diversité sexuelle sur 5. Cette

⁶ Voir la section « lesbophobie » page 33

statistique primordiale démontre qu'il existe encore beaucoup de violences envers les femmes de la diversité sexuelle et que plusieurs conséquences peuvent en découler, notamment sur leur santé et leur bien-être. Les types de violences, ainsi que les lieux où ces comportements prennent forme, seront traités plus en profondeur dans les prochaines sections.

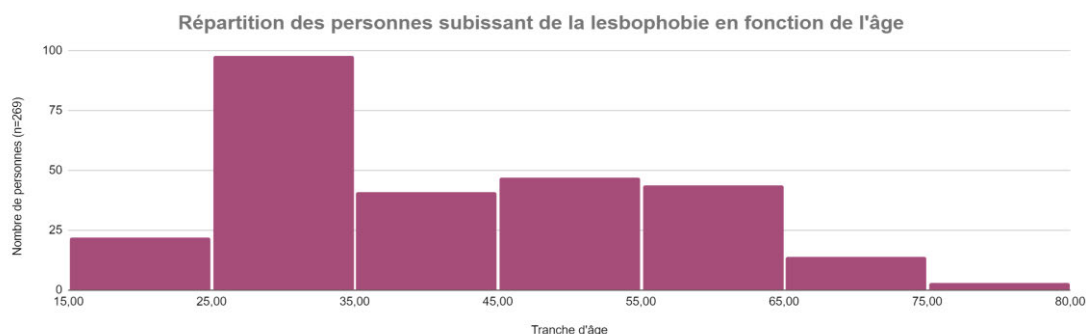


Lesbophobie

La lesbophobie est utilisée pour désigner une forme spécifique d'homophobie. Ce terme permet de combiner deux discriminations subies par les lesbiennes, c'est-à-dire l'homophobie et le sexisme (Arc, S. et Vellozzo, P., 2012). À noter que ces manifestations de mépris, de rejet et de haine à l'encontre des lesbiennes ne sont pas des faits marginaux. Ces épisodes lesbophobes sont récurrents et se manifestent dans de nombreuses sphères de la vie, notamment les espaces publics, le contexte familial, ou encore sur le lieu de travail (Arc, S., et Vellozzo, P., 2012). Dans l'enquête, 269 personnes déclarent avoir subi de la lesbophobie, c'est-à-dire 39,3% des répondantes. Parmi ce groupe, 89,6% des personnes s'identifient comme lesbiennes exclusivement ou en complémentarité avec d'autres termes. De plus, la majorité de ces 269 personnes ont entre 25 et 35 ans. Ce constat est important, car c'est majoritairement une proportion de jeunes femmes qui identifient ce type d'oppression, ce qui peut engendrer des conséquences sur le développement de leur identité lesbienne, mais aussi créer de la lesbophobie intériorisée. De plus, cette grande proportion de personnes touchées par la lesbophobie démontre l'importance de nommer ce type de stigmatisation spécifique dans les politiques institutionnelles ainsi que dans les actions particulières en lien avec la reconnaissance des LGBTphobies. Enfin, tel qu'élaboré plus en détails dans la section « l'enjeu de la visibilité lesbienne »⁷, la méconnaissance du terme lesbophobie peut également fausser les résultats et laisser présager une oppression plus importante que celle

⁷ Voir la section « l'enjeu de la visibilité lesbienne » page 31

dévoilée par ces statistiques, en lien avec le genre et l'orientation sexuelle des femmes de la diversité sexuelle.



Homophobie

L'homophobie est une phobie spécifique liée à l'orientation sexuelle. Dans cette enquête, 26,7% des personnes (n=183) affirment avoir vécu, à au moins un moment de leur vie, une expérience homophobe. Parmi elles, 78,7% s'identifient comme étant lesbiennes exclusivement ou de façon complémentaire. Le terme homophobie est un des plus connus pour parler des phobies liées à l'orientation sexuelle. En effet, nous pouvons le constater dans l'appellation de certaines instances gouvernementales, dont le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie ou encore dans l'appellation utilisée par la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Toutefois, il existe plusieurs différences entre les diverses orientations sexuelles et surtout ces termes ne font aucunement référence aux inégalités entre les hommes et les femmes (ou inégalités de sexe). Or le principe d'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité elle-même ne sont pas encore atteints tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des communautés LGBTQ2s+. De ce fait, il est important de ne pas considérer ou prendre pour acquis que nos communautés sont homogènes. Nous pouvons d'ailleurs constater dans plusieurs recherches touchant les communautés LGBTQ2S+ que des conclusions sont tirées en comparant les personnes de la diversité sexuelle versus les personnes de la diversité de genre. De ce fait, les groupes de femmes LGB+ sont incluses dans les groupes d'hommes GB+. Ceci engendre incontestablement une perte importante d'informations, mais aussi de visibilité des enjeux et des discriminations touchant spécifiquement les femmes de nos communautés. De surcroît, il est essentiel de ne pas diluer nos enjeux spécifiques, mais plutôt d'en apprendre davantage sur nos différences, en utilisant une analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle avec une perspective féministe.

Biphobie

La biphobie se définit comme une discrimination et une stigmatisation des personnes bisexuelles. Bien que l'analyse des données démontre que 106 personnes sur 685 (15,5%) ont déjà subi un épisode de biphobie, 68,9% s'identifient comme bisexuelle et 31,1% ne s'identifient pas comme bisexuelle. Au total, 46,2% des personnes interrogées s'identifient comme pansexuelles. D'ailleurs, nous avons consulté une enquête réalisée récemment par Statistique Canada à propos des expériences de victimisation, des comportements sexuels non désirés envers les minorités sexuelles. Cette enquête démontre que les femmes bisexuelles sont de quatre à cinq fois plus à risque de vivre un épisode de violence physique et/ou sexuelle que les femmes hétérosexuelles (Jaffray, B., 2020). De surcroît, les trois quarts des femmes bisexuelles sondées par Statistique Canada affirment avoir vécu un comportement inapproprié en public. Le type de comportement inapproprié le plus récurrent se réfère à des comportements sexuels non désirés, par exemple, des commentaires, des sifflements ou encore des gestes à connotation sexuelle (Jaffray, B., 2020). Une des hypothèses que nous pourrions soulever est liée à l'érotisation des femmes bisexuelles dans la pornographie hétérosexuelle, ainsi que les préjugés issus de l'imaginaire collectif des sociétés patriarcales. La définition liée à l'orientation bisexuelle est malheureusement associée à un fantasme, plutôt qu'à une préférence sexuelle. Et, dans nos sociétés hétéronormatives et patriarcales, c'est la femme bisexuelle qui en fait les frais dans la culture populaire contemporaine. L'orientation sexuelle est liée aux préférences sexuelles d'une personne et tout comme dans les relations hétérosexuelles, la question du désir ou de l'appétit sexuel varie d'une personne à l'autre. De ce fait, il est essentiel et fondamental de respecter la notion de consentement lors d'une relation. Ce n'est pas parce qu'une personne communique son orientation sexuelle à une autre qu'elle lui manifeste une ouverture sexuelle, et ce mythe doit donc être déconstruit. À partir de ces faits, nous pouvons constater que les préjugés subis par les femmes bisexuelles peuvent causer d'importantes conséquences sur leur santé, leur bien-être, leur estime d'elle-même, mais aussi leur sécurité.

Acéphobie

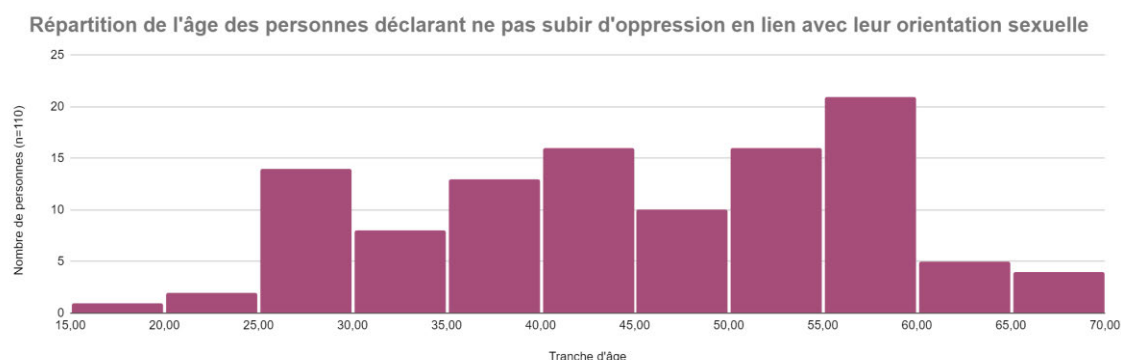
Cette discrimination vise les personnes asexuées. Si le terme asexualité a émergé dans le langage populaire il y a quelques années déjà, l'orientation sexuelle à laquelle il se réfère demeure peu connue et se caractérise par une absence d'attirance sexuelle (Martin, V., 2019). *The Asexual Visibility and Education Network* (AVEN) rappelle que l'asexualité n'est pas un choix ou un trouble de la sexualité, mais une orientation sexuelle (AVEN, 2021). Dans un monde hypersexualisé, où les femmes sont majoritairement surreprésentées dans l'industrie de la pornographie et du sexe, il est important de parler des pressions que les personnes

asexuelles peuvent subir au quotidien. Certes, le *coming out* implique la sortie du placard en lien avec l'orientation sexuelle, mais lorsqu'une personne est lesbienne et asexuelle, cela engendre un double *coming out*, voire la possibilité d'une double discrimination. Les personnes asexuelles sont donc automatiquement marginalisées et stigmatisées tout comme leurs enjeux. D'ailleurs, selon le lexique utilisé pour cette enquête, les personnes asexuelles peuvent également entretenir des relations sexuelles avec leur partenaire. De ce fait, la fausse croyance que les asexuelles sont des personnes qui n'aiment pas le sexe doit être déconstruite.

Au sein de l'enquête, 22 personnes se sont auto-identifiées comme étant des personnes asexuelles. Bien qu'elles représentent seulement 3,2% de la population interrogée, 2,5% de ces personnes ont subi une oppression spécifique à l'asexualité, c'est-à-dire l'acéphobie. De surcroît, au sein de cette enquête, nous avons remarqué que les femmes asexuelles sont majoritairement qualifiées par une autre orientation sexuelle. En effet, des 22 personnes auto-identifiées comme asexuelles, 17 se sont définies comme appartenant à une autre communauté LGBTQ+. D'ailleurs, bien que non sondées dans cette enquête, plusieurs autres nuances identitaires ou d'identités relatives aux modalités de sa sexualité et de ses relations amoureuses existent, comme le fait d'être bi-romantique, demisexuelle, panromantique, homoromantique, par exemple.

Aucune oppression

Près d'un cinquième des personnes interrogées (16,1% ou 110 personnes) déclarent ne pas subir d'oppression en lien avec leur orientation sexuelle. La majorité de ces personnes ont entre 50 et 60 ans et sont diverses dans leur orientation sexuelle. Majoritairement, ce sont des femmes qui s'identifient comme lesbiennes qui déclarent subir aucune oppression en lien avec leur orientation sexuelle (79,1% des 16,1%).



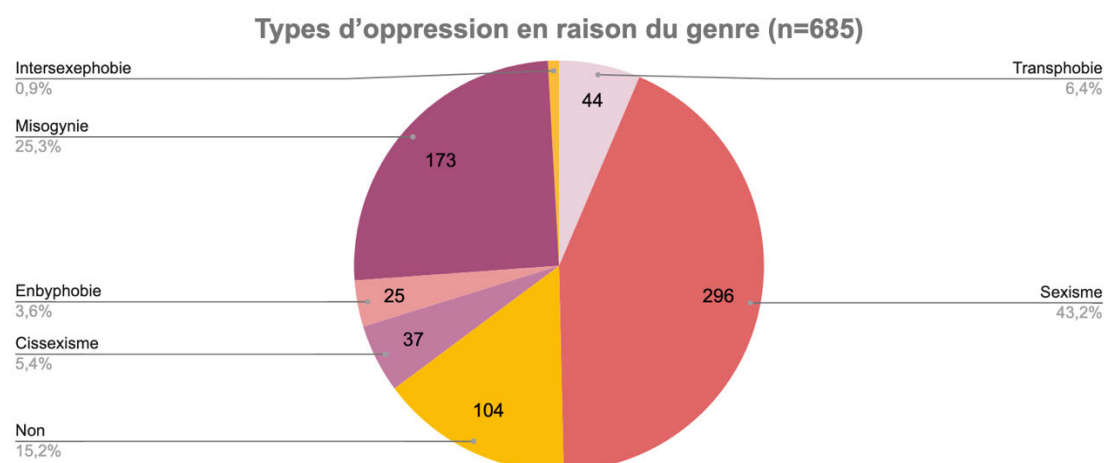
Ces statistiques sont peu encourageantes car, selon la courbe présentée dans le graphique Répartition de l'âge des personnes déclarant ne pas subir d'oppression en lien avec leur orientation sexuelle, nous pouvons constater qu'il existe une recrudescence des violences

envers nos communautés et que les jeunes générations de femmes de la diversité sexuelle vivent plusieurs types de LGB+phobies. En effet, nous pouvons constater que les moins de 50 ans représentent 58,2% de la population ciblée par des phobies spécifiques à leur orientation sexuelle. Ce sont donc les personnes nées après 1971, soit devenues adultes après l'acquisition de plusieurs droits liés aux luttes LGBTQ2S+, qui soulignent des comportements discriminatoires, voire violents à leur égard. Cela démontre l'importance de distinguer entre l'égalité de droits versus l'égalité de fait. De l'égalité juridique à l'égalité sociale, il reste du travail à faire.

Principaux types d'oppression en raison de leur statut de femme et de leur identité de genre

Vue d'ensemble

En lisant les statistiques, nous sommes forcées de constater l'ampleur des oppressions vécues par les femmes de la diversité, au Québec, en lien avec le fait qu'elles sont des femmes. En effet, 68,5% des femmes de la diversité sexuelle sondées ont déjà été confrontées à un type d'oppression en lien avec leur appartenance à la catégorie sociale des femmes, c'est-à-dire de la misogynie et/ou du sexisme. Ces types d'oppression sont spécifiquement liées au fait que les femmes sont socialement des femmes et qu'elles sont concernées par des enjeux spécifiquement liés à leur condition sociale en tant que femme de même qu'aux rôles sociaux attribués aux femmes en général. Ces discriminations ne sont pas liées au fait que les femmes appartiennent aux diverses communautés lesbiennes, car les femmes hétérosexuelles peuvent elles aussi subir du sexisme et de la misogynie. Les féminicides, qui sont d'ailleurs d'actualité en 2021, demeurent la triste illustration de cet argument.



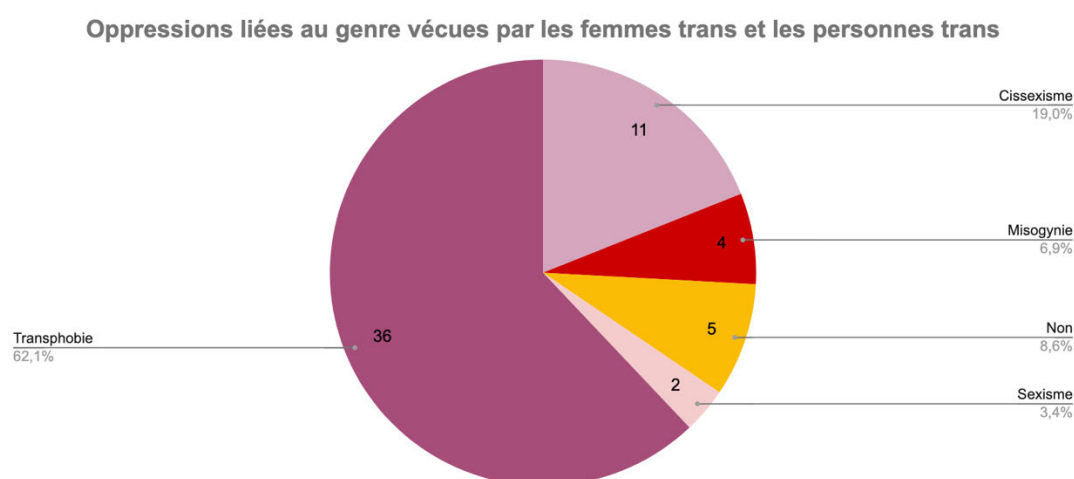
Misogynie et sexisme

La misogynie constitue le soubassement de l'antiféminisme, bien que ce comportement change au fil des époques et des contextes. La misogynie se définit par un fort sentiment de haine, de mépris et de dénigrement envers les femmes. Parfois, la misogynie est ouverte et publique, parfois elle est sournoise et cachée, mais il n'en demeure pas moins que la violence est son épigénètre. Quant au sexisme, il se réfère plutôt à l'ensemble du système incluant toutes les oppressions, dominations et exploitations des femmes engendrant la marginalisation et l'invisibilisation de ces dernières dans les différentes sphères : politique, économique, culturelle mais également symbolique (Devreux, A. M. et Lamoureux, D., 2012). L'oppression principalement vécue par les femmes de la diversité sexuelle est le sexisme pour 43,2% des répondantes. Puis, rappelons que le pourcentage de personnes ayant mentionné être victimes de lesbophobie est de 39,3%. Cela dit, il est important de noter que le sexisme est inhérent à la lesbophobie. Puis, en combinant les réponses concernant la misogynie et le sexisme, nous remarquons que deux tiers de la population interrogée (68,5%) rapporte être discriminée du fait de son sexe et/ou de son genre féminin. Cette importante statistique démontre encore une fois que l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas atteinte et que les femmes sont discriminées et violentées du simple fait qu'elles sont des femmes. Ce constat est alarmant, car plusieurs courants idéologiques tendent à effacer les inégalités entre hommes et femmes et donc les violences genrées. Si la tendance est à l'effacement (ou au bâillonnement) de certains mots, il est urgent de rappeler que ce n'est pas parce qu'un terme ou un mot disparaît du vocabulaire, ou des courants de pensée populaires, que la violence à laquelle il se réfère disparaît. Au contraire, taire une violence c'est pratiquement l'encourager en devenant un témoin silencieux ; effacer des mots, taire des violences, c'est également effacer toutes statistiques et tout financement adéquat pour les populations qui en ont besoin. Il est important de comprendre les systèmes de domination qui engendrent ces violences et de comprendre leurs origines afin de déconstruire les rôles et éduquer à valoriser la différence plutôt que de la discriminer.

Transphobie

La transphobie peut se traduire par du rejet, de la discrimination, voire de la violence à l'égard des personnes trans : transgenres, transsexuelles (SOS homophobie, 2015). Dans la population sondée, près de 8,5% (n=58) s'auto-identifient comme appartenant à la communauté trans. De ces 8,5%, 75,8% (n=44) ont déclaré avoir été victimes de transphobie. Parmi ces 44 personnes, 81,8% s'identifient comme personne trans (exclusivement ou en complémentarité avec d'autres termes) et les autres 18,2% s'identifient comme femme exclusivement, femme non binaire ou aucune étiquette. De ce fait, le RLQ s'est questionné

sur la principale source d'oppression des répondantes s'étant identifiées comme femme trans ou personne trans. Afin d'analyser les données, nous avons isolé les principaux facteurs d'oppression liés à l'identité de genre et nous les avons croisés avec la variable identité de genre trans. De ce fait, nous pouvons constater que majoritairement les femmes trans appartenant à la diversité sexuelle ainsi que les personnes trans s'identifiant comme lesbiennes sont victimes de transphobie à 62,1% ainsi que de cissexisme à 19%. En cumulant ces deux phobies qui traitent de manière plus spécifique des enjeux des communautés trans, nous pouvons constater que 81,1% des répondantes se sont dit victimes d'oppression en lien avec leur identité ou leur expression de genre. De plus, 81,5% des personnes et femmes trans se disent victimes d'au moins une discrimination en lien avec le fait qu'elles appartiennent à la diversité sexuelle. Ce chiffre s'apparente grandement au pourcentage proposé par la population générale des femmes de la diversité sexuelle qui est de 83,9%.



Enbyphobie

L'enbyphobie est un terme employé afin de parler des discriminations vécues par les personnes non binaires (Fisher, J., 2019). Ces discriminations prennent forme en raison de l'hétéronormativité et de la binarité des catégories de genre, c'est-à-dire qu'une personne est soit femme, soit homme, mais ne peut être non binaire ou entre les deux identités. Nos constructions sociales provoquent un sentiment d'oppression à l'encontre des personnes non binaires.

Au sein de l'enquête, 62 personnes se sont identifiées avec le terme non binaire. De ces 62 personnes, 25 personnes interrogées (40%) révèlent avoir déjà subi ce type de discrimination. Également, plus de la moitié de ces personnes (56%) disent avoir une identité de genre multiple, s'identifiant au minimum à deux genres et au maximum à cinq identités de genre, par exemple femme, agendre, femme non binaire, *queer* et en questionnement. Parmi le groupe de 25 personnes déclarant avoir déjà subi des discriminations, 56% s'auto-identifient comme

femme non binaire, 32% comme des personnes au genre fluide, ainsi que 38% comme des personnes *queer* et 12% se disent agenre. Toutes les auto-identifications de toutes les personnes non binaires, *queer*, agenres, sans étiquettes présentes au sein de cette enquête sont soit directement liées au terme femme ou comme appartenant à la communauté lesbienne, c'est-à-dire ayant une attirance vers les femmes en étant une femme.

Cissexisme

La notion de cissexisme ou le cisgenrisme signifie que les comportements, les pratiques ou encore les représentations favorisent les personnes cisgenres, c'est-à-dire les personnes dont le genre perçu socialement correspond au sexe assigné à la naissance, au détriment des personnes transgenres (Boivin, J., Delafontaine-Martel, M., Carroll, M. S. et Cyr, G., 2014). Ainsi, ce système de pensée a pour conviction que le monde est binaire, c'est-à-dire qu'il comprend seulement deux identités de genre : féminin et masculin (Veltman, A. et Chaimowitz, G., 2014). Dans cette enquête, 37 personnes (5,4%) ont mentionné avoir été victimes de cissexisme au cours de leur vie. Parmi ces dernières, 48,6% s'auto-identifient comme femme, 29,7% comme personne trans ; 21,6% comme personne *queer* ; 18,9% comme personne avec un genre fluide ; 10,8% comme femme non binaire et 5,4% comme personne n'ayant aucune étiquette. À noter que la plupart des 37 répondantes déclarent avoir une identité multiple incluant plusieurs termes liés au genre dont celui de femme.

Intersexephobie

Les personnes intersexes/sexuées sont nées avec des caractères sexuels (chromosomique, gonadique ou anatomique) qui ne peuvent être classés selon les normes médicales des corps dits masculins et féminins (Ghattas, D. C., 2013). Par conséquent, l'intersexephobie comprend le rejet des personnes intersexes/sexuées, mais également les croyances et les comportements discriminatoires à l'encontre des personnes intersexes/sexuées.

En ce qui concerne l'enquête, une seule personne s'est identifiée comme intersexe. Pourtant, six personnes ont rapporté subir de l'intersexephobie (tableau 2). Ces six personnes se sont identifiées comme femme exclusivement. Quant à la personne intersexe, elle s'identifie comme femme, *queer* et intersexe. Puis, elle déclare subir comme autre facteur d'oppression, le sexisme, tandis que les autres femmes ne nomment que l'intersexephobie.

Tableau 2 : intersexephobie

Oppression	Termes auto-identification	Nombre
Sexisme	Femme + intersexe + <i>queer</i>	1 personne
Intersexephobie	Femme	6 personnes

Aucune oppression

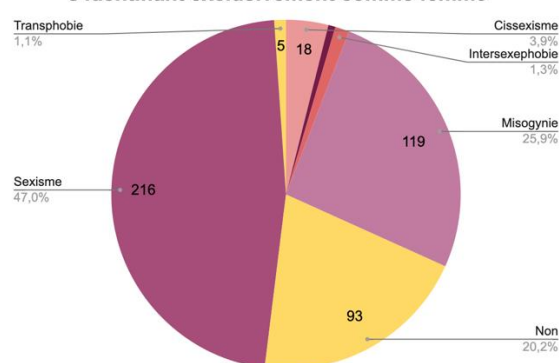
À propos des 15,2% restants, 104 personnes ont affirmé ne pas vivre d'oppression liée à leur genre (au sens d'appartenance au groupe des femmes) et leur identité de genre. C'est en croisant les données entre les phobies liées au genre, ainsi que le lieu de résidence des personnes, que nous avons pu constater que la plupart des personnes ayant répondu « non » à cette question vivent dans le grand Montréal (51,9%) et s'identifient femme en majorité (au nombre de 99). De plus, nous n'avons pas constaté d'homogénéité d'âge puisque ces personnes ont entre 25 et 60 ans. Ce dernier constat est en contradiction avec le fait que nous avons pu constater que majoritairement des femmes de la diversité sexuelle, âgées de 50 à 60 ans, représentaient les personnes déclarant le moins d'actes LGBTQ+phobes. Une hypothèse est qu'elles ont aménagé leur vie pour se protéger de tels actes. Elles ressentent de l'oppression au sens de marginalisation, invisibilisation, stigmatisation de leur identité, mais sans être victimes directement d'actes LGBTQ+phobes. Enfin, les personnes qui ont mentionné ne vivre aucune oppression en lien avec leur genre, leur identité de genre ou leur expression de genre, ni avec leur orientation sexuelle, ne démontrent pas ou peu de conditions pouvant favoriser divers facteurs de vulnérabilité et ne semblent pas être à la croisée d'autres systèmes d'oppression. En effet, nous pouvons constater que 64,2% de ces personnes n'ont pas de problèmes de santé mentale, de handicap physique et ne déclarent pas d'appartenance à une religion, ne sont pas immigrantes ou racisées, d'ascendance autochtone ou autres, et que seulement 7,8% de ce même groupe présente deux facteurs liés aux sous-groupes interrogés dans l'enquête.

À la croisée du genre et de l'orientation sexuelle

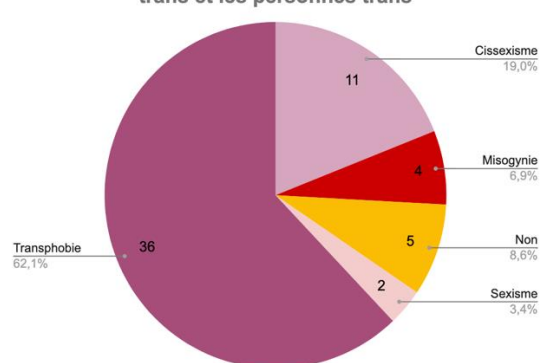
Enfin, les statistiques démontrent que, majoritairement, les femmes de la diversité sexuelle sont victimes de phobies liées à leur orientation sexuelle, ainsi qu'à leur genre, leur expression de genre ou leur identité de genre. Seulement 67 personnes (9,8%) ont mentionné ne vivre aucune oppression en lien avec leur identité de genre ainsi que leur orientation sexuelle. Donc la grande majorité des femmes de la diversité sexuelle est, à 90,2%, victime d'une ou de plusieurs phobies traitées dans cette enquête. Cette statistique est alarmante et démontre que, encore aujourd'hui, les luttes vers l'égalité ne sont pas terminées et que les femmes de la diversité sexuelle sont extrêmement vulnérables du fait qu'elles n'adhèrent pas aux normes dominantes. L'âge médian des femmes de la diversité sexuelle qui ont mentionné ne vivre aucune oppression en lien avec leur orientation sexuelle est de 51 ans et la moyenne de 47 ans, ce qui est un âge considérable. De plus, 55,2% des répondantes ayant mentionné ne pas avoir vécu ou ne vivant aucune oppression habitent majoritairement dans les régions de Montréal, de Québec et en Montérégie. Afin de mieux comprendre le portrait de ces

répondantes, nous avons croisé leurs réponses avec les indicateurs socio-économiques et, de fait, nous avons constaté que 41,8% de ces mêmes personnes ont un salaire supérieur à 31\$ de l'heure. Nous avons analysé ces données afin de mieux comprendre, voire cerner les éléments qui peuvent constituer des facteurs de protection pour nos communautés. De ces faits, nous pouvons donc croire que le statut socio-économique est un facteur de protection ainsi que le fait de vivre dans les grands centres urbains, ou à proximité. De surcroît, le RLQ s'est questionné sur les principaux facteurs d'oppression liés au sexisme et à la misogynie afin de mieux cerner les victimes de ces types de discrimination. De ce fait, nous avons constaté une différence importante en lien avec les femmes qui se sont identifiées au moins une fois à la variable identitaire trans, et celles s'identifiant à la variable femme exclusivement. En effet, nous avons constaté que les principaux facteurs d'oppression liés au genre pour ces dernières sont à 72,9% liés au genre féminin, tandis que les femmes trans et personnes trans lesbiennes ont mentionné à 81,1% le fait d'être victime de transphobie ou de cissexisme. Cette comparaison est importante, car elle démontre que les réalités vécues par les femmes de la diversité sexuelle sont variées et que certains enjeux doivent être traités différemment afin de ne pas diluer les enjeux des femmes LGBTQ2S+.

Oppressions liées au genre vécues par les personnes s'identifiant exclusivement comme femme



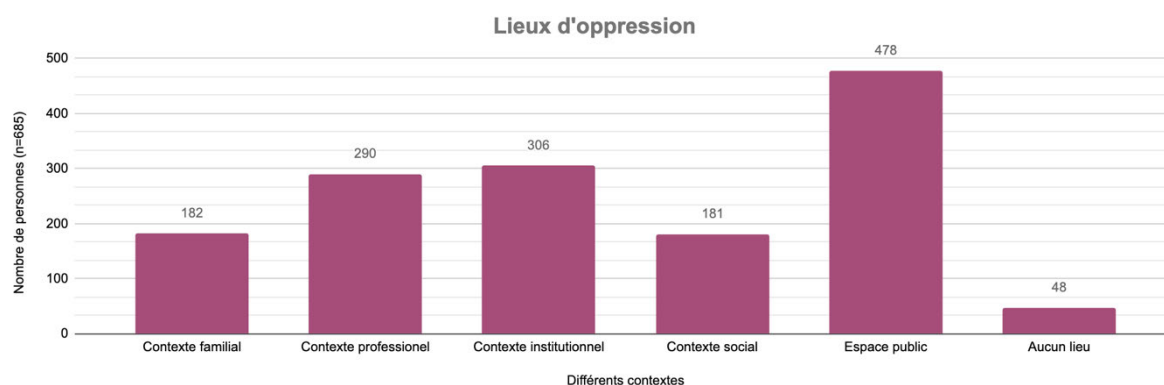
Oppressions liées au genre vécues par les femmes trans et les personnes trans



En conclusion de cette partie, nous pouvons constater que plusieurs systèmes d'oppression pèsent sur les femmes de la diversité sexuelle en ce qui concerne leur identité de genre. La majorité de ces phobies sont en lien avec le fait que ces personnes soient socialement des femmes et/ou correspondent aux différentes représentations féminines, qu'elles soient cis, trans, intersexe, à genre fluide ou bispirituelle. La violence genrée est encore bien présente et engendre nombre de conséquences néfastes sur les femmes en général, mais aussi chez les femmes de la diversité sexuelle.

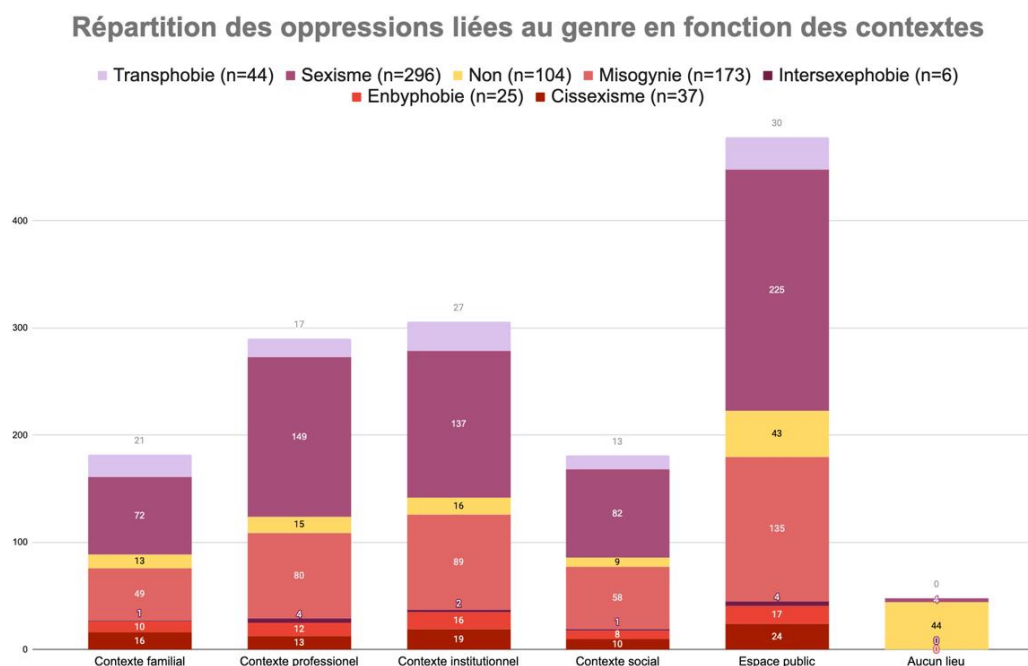
Principaux lieux d'oppression

Pour ce qui est des lieux d'oppression, nous avons regroupé le contexte scolaire et la catégorie « accès aux services publics » en les nommant « contexte institutionnel ». Afin de mieux comprendre le graphique qui suit, quelques précisions s'imposent, par le biais d'exemples. Les espaces publics désignent les rues, les parcs, les centres commerciaux, etc. Concernant le contexte professionnel, cela prend en considération les collègues, le personnel administratif, etc. Pour la catégorie « accès aux services publics », elle comprend les piscines municipales, les bureaux administratifs, etc. Et pour finir, le contexte social englobe l'entourage de la personne, ses voisins, ses ami·e·s, etc. Au total, nous avons récolté 1485 réponses à cette question à choix multiple à propos des contextes d'oppression. Il y a une surreprésentation de la violence dans la sphère publique : dans la rue, sur le lieu de travail et dans le contexte institutionnel. Plus des deux tiers des répondantes (69,8%) ont mentionné avoir déjà vécu des oppressions au sein de l'espace public. Par conséquent, c'est le lieu où il y a le plus de violence dénoncée. Respectivement, 44,7% et 42,3% des personnes de l'enquête rapportent avoir vécu une oppression en lien avec les institutions et avec l'environnement professionnel.



En observant séparément chaque oppression liée au genre (cissexisme, sexisme, transphobie, etc.), nous remarquons que les oppressions se manifestent en grande majorité dans l'espace public, mais également dans le contexte institutionnel et au sein du milieu professionnel. Non seulement le sexisme est la principale oppression déclarée par 43,2% des personnes interrogées (296 personnes), mais c'est également l'oppression qui a reçu le plus de réponses, soit 669 réponses dans les différents contextes en cumulant les réponses correspondant aux différents contextes (97,7%). Cette conclusion est importante et justifie encore une fois que l'égalité de fait n'est pas atteinte au Québec et que les femmes de la diversité sexuelle vivent encore des inégalités dans les contextes sociaux où elles évoluent. Le sexisme se traduit de différentes manières et peut avoir un impact considérable sur les

avancements professionnels des femmes de la diversité sexuelle, de leur statut socio-économique, tout comme sur leur santé et leur bien-être.



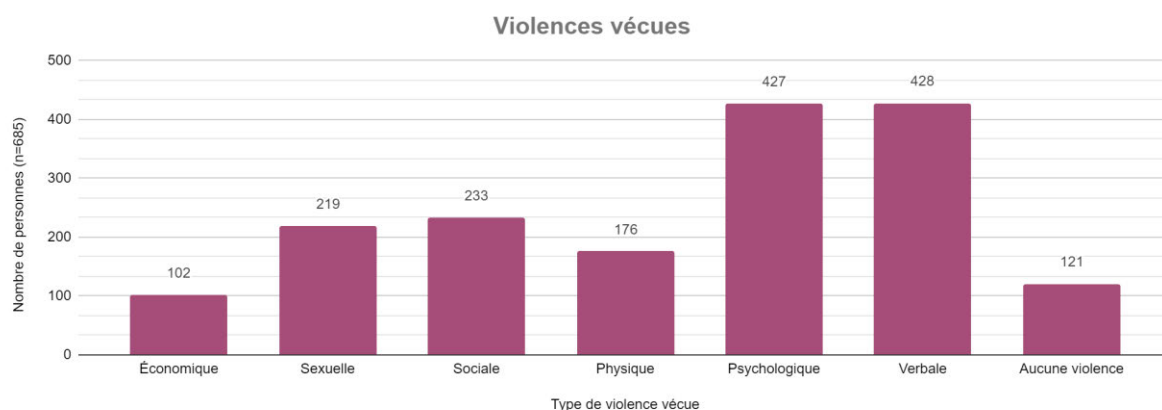
Et si on parlait de violences...

Selon le gouvernement du Québec, il existe cinq types de violences, la violence verbale, physique, psychologique, économique, sexuelle (Gouvernement du Québec, s.d.). La violence verbale est utilisée contre une personne ou un groupe de personnes et se manifeste par des comportements verbaux tels que l'intimidation, l'humiliation ou le contrôle. La violence physique cible soit un objet ou une personne ou un groupe de personnes et consiste à endommager ou détruire la cible ou la personne. La violence psychologique est quant à elle utilisée afin de garder le contrôle sur une personne, et ce, sans son consentement. La violence sexuelle est utilisée également dans le but de contrôler, de dominer une personne dans ce qu'elle a de plus intime, c'est-à-dire sa sexualité. Enfin, la violence économique est en lien avec le fait d'extorquer de l'argent ou des ressources à des personnes, qu'elles soient riches ou non. Toutefois, le RLQ a choisi d'ajouter un autre type de violence dans son analyse : la violence sociale ou communautaire. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la violence communautaire constitue une forme de violence interpersonnelle se produisant dans un milieu social. Elle peut être commise par des étrangers ou des connaissances, c'est-à-dire des personnes externes à la personne. Elle peut être de nature physique, sexuelle, psychologique ou occasionner des carences particulières (Krug, Mercy, Dahlberg, et Zwi, 2002).

Violence(s) vécue(s)

La question en lien avec les violences vécues était à choix multiple et a recueilli plus de 1706 réponses. Approximativement, deux tiers des personnes interrogées mentionnent avoir subi de la violence verbale ; le constat est le même concernant la violence psychologique. De plus, 32% des personnes sondées (n=219) indiquent avoir subi de la violence sexuelle. Une femme de la diversité sexuelle sur trois a donc été victime d'une forme de violence sexuelle, allant de la micro-agression à l'agression sexuelle. Selon le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (2019), une femme sur trois au Québec, toutes orientations sexuelles confondues, est victime d'une agression à caractère sexuel au cours de sa vie. Il est donc faux de croire que les femmes de la diversité sexuelle sont protégées des agressions à caractère sexuel du fait que les principaux agresseurs sont des hommes (96,7%). De plus, 25,7% des répondantes ont déclaré avoir été victimes de violence physique. Bien que nous observions que le taux de violence économique est le plus faible, 14,9% des personnes de l'enquête sont impactées par cette dernière. À noter que 17,7% des personnes mentionnent n'avoir jamais subi de violence au cours de leur vie. Toutes ces données seront approfondies dans la section « principaux lieux de violence⁸ ». La violence est donc bien présente dans nos communautés et revêt plusieurs formes. Afin de ne pas réactiver des traumatismes vécus chez les répondantes, l'enquête du RLQ s'est penchée sur des questions qui demeurent en surface. Néanmoins, des références vers des lignes d'écoute et des ressources ont été mises en place dans le cas où les répondantes en auraient besoin. La violence a plusieurs impacts sur la santé et le bien-être des victimes. En effet, bien qu'elle touche la personne au cœur des attaques, la violence engendre des conséquences sur tous les systèmes inhérents à cette même personne, c'est-à-dire sa famille, ses ami.e.s, son travail, ses enfants et plus encore. La violence entrave le développement normal des personnes et leur épanouissement. Elles ne peuvent donc pas atteindre leur plein potentiel, car elles sont en quelque sorte toujours en état d'alerte. De plus, ces données importantes démontrent que la violence engendre de la violence ; les répondantes indiquent majoritairement être victimes de plusieurs types de violences, et ce, que ce soit de manière simultanée ou pas.

⁸ Voir la section « principaux lieux de violences » page 46



Vue d'ensemble

Près de 38% des répondantes ont mentionné avoir vécu un ou deux types de violences et un peu plus de 40% ont mentionné en avoir vécu trois et plus. Pour un total de 82,3% répondantes dénonçant le fait qu'elles avaient été confrontées à au moins un épisode de violence au cours de leur vie (tableau 3). De ce fait, il est important de souligner l'urgence et l'importance de la problématique de violence au sein des femmes de la diversité sexuelle.

À travers l'analyse, nous avons remarqué que plus les types de violences vécues (ex. verbale, psychologique, sexuelle) sont nombreux, plus la violence affecte différents contextes de vie (social, familial, professionnel, etc.). Autrement dit, une personne vivant quatre formes de violence aura plus de risque que cela impacte son vécu dans trois types de contextes de vie. Cette donnée est importante, car elle montre les impacts de la violence sur l'entièreté de l'être et de la condition de vie d'une personne.

Tableau 3 : contextes de violence

Nombre de violences	0	1	2	3	4	5	6	Total
Pourcentage de personnes (%)	17,7	19,7	18,2	19,1	12,4	8,8	4,1	100
Nombre de réponses pour « contexte »	121	165	253	349	259	256	123	1526

Principaux lieux de violences

C'est 1526 réponses qui ont été collectées concernant la question sur les lieux où la violence prend forme. L'analyse a pu être approfondie davantage en classant les contextes en deux catégories distinctes : la sphère privée et la sphère publique (tableau 4). Nous avons regroupé dans la catégorie « sphère publique », les espaces publics, le contexte de travail, le contexte scolaire et les services publics à l'intérieur. Pour la sphère privée, cela inclut le contexte de couple, le contexte familial et le contexte social.

Tableau 4 : lieux de violence

Lieux	Sphère publique				Sphère privée			Non
	Espace public	Contexte de travail	Contexte scolaire	Services publics	Contexte de couple	Contexte familial	Contexte social	
Nombre de personnes	45,3%	29,3%	23,2%	12,4%	35,6%	34%	27,6%	15,3%

En premier lieu, nous remarquons que, de toutes les catégories, c'est la violence dans les espaces publics qui prédomine avec plus de 45% des réponses. En effet, non seulement les personnes interrogées expriment y vivre des formes d'oppression, comme nous l'avons vu précédemment, mais elles déclarent également y subir de la violence. Le sondage avait proposé comme exemples d'espaces publics : les parcs, les centres commerciaux, les rues, etc. Par conséquent, l'analyse met en avant à maintes reprises l'excès de violence au sein de l'espace public, soit des espaces qui devraient être sécurisés pour tous les citoyen·ne·s. De plus, près d'une femme sur trois mentionne avoir vécu une ou plusieurs formes de violences dans son contexte de travail. En faisant les sous-totaux des deux sphères, nous observons de la violence en plus grande quantité dans les contextes dits publics que dans les espaces privés. La sphère publique reste donc le système où les femmes de la diversité sexuelle sont les plus vulnérables, ce qui renforce l'hypothèse que l'égalité de fait n'est pas atteinte et qu'il existe encore plusieurs étapes à franchir avant d'affranchir les femmes de la diversité sexuelle des violences qu'elles subissent. En second lieu, les violences les plus importantes qui ressortent dans la sphère privée sont celles associées au contexte du couple (35,6%) ainsi qu'au contexte familial (34%). Les proportions dans ces deux milieux sont assez élevées, c'est-à-dire que plus d'une femme sur trois est victime de violence dans la sphère privée, là où elle devrait, logiquement, être en sécurité. La violence conjugale est une réalité trop souvent invisible et taboue dans nos communautés. La violence entre deux femmes est souvent banalisée, mais elle a les mêmes conséquences dévastatrices sur les victimes que la violence perpétrée dans des contextes hétérosexuels. Sans généraliser les données statistiques proposées dans cette enquête, il est important de mentionner que la violence conjugale entre deux femmes existe. Toutefois, le RLQ n'a pas sondé les répondantes sur le genre de la personne ayant généré des comportements violents à leur égard. Dans cette optique, nous pouvons seulement mentionner que plus d'une femme de la diversité sexuelle sur trois a été, ou est victime, de violence dans le cadre de sa relation de couple. De surcroît, le type de violence n'a pas été associé directement au contexte, ce qui engendre le fait qu'aucun croisement n'a pu être fait sur le type de violence vécu dans la sphère ciblée. Le deuxième contexte le plus important dans la sphère privée est le milieu familial. En effet, le milieu familial peut être un refuge pour plusieurs ou être source de maintes violences pour

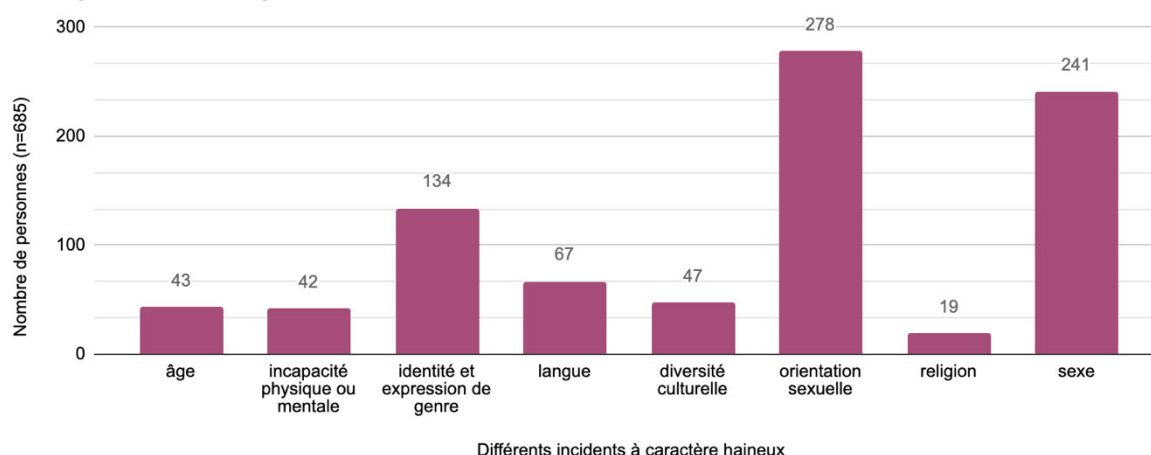
d'autres. Encore une fois, il est important de mentionner qu'aucun croisement n'a été fait sur la nature de ces violences en milieu familial, ainsi que sur les raisons sous-jacentes à celle-ci. Par ailleurs, des rapports d'enquête du gouvernement du Canada confirment notre analyse. Effectivement, ils mentionnent qu'au Canada, une personne de la minorité sexuelle a deux fois plus de risque de subir des comportements inappropriés en public, comparativement à un Canadien hétérosexuel (Jaffray, B., 2020). Plus spécifiquement, les deux tiers des femmes de la diversité sexuelle interrogées ont déclaré avoir été la cible de comportements inappropriés en public. Ce sont les femmes bisexuelles qui sont les plus exposées à ce type de comportement sexuel non désiré en public (Jaffray, B., 2020).

Incident à caractère haineux

À travers cette enquête, nous souhaitons en apprendre davantage concernant les incidents à caractère haineux vécus par les femmes de la diversité sexuelle. De ce fait, cette question était à choix multiple et elle a recueilli 1139 réponses. Il est à noter qu'un incident à caractère haineux est défini par le Service de police de la Ville de Montréal comme étant un acte qui « pourrait affecter le sentiment de sécurité d'une personne ou d'un groupe identifiable de personnes et qui, compte tenu du contexte, peut être perçu comme tel, en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe biologique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ou tout autre facteur similaire ou une incapacité » (SPVM, 2021).

Le constat qui ressort de notre analyse est qu'en grande majorité ces actes haineux sont liées aux motifs d'orientation sexuelle, avec 40,6% des répondantes déclarant avoir vécu un ou des incidents à caractère haineux, puis au motif du sexe, c'est-à-dire du fait d'être une femme (ou perçue comme telle) avec 35,2% des répondantes ayant déclaré un tel incident et enfin aux motifs d'identité et d'expression de genre avec 19,6%. Par ailleurs, les cinq autres motifs d'incidents à caractères haineux dont l'âge, la langue, ou encore leur diversité culturelle, ont chacun un taux de répondantes inférieur à 10%. Quant aux personnes déclarant n'avoir jamais été la cible d'un quelconque incident à caractère haineux, leur nombre est de 268, soit 39,1% des répondantes.

Répartition des personnes en fonction des incidents à caractère haineux subis

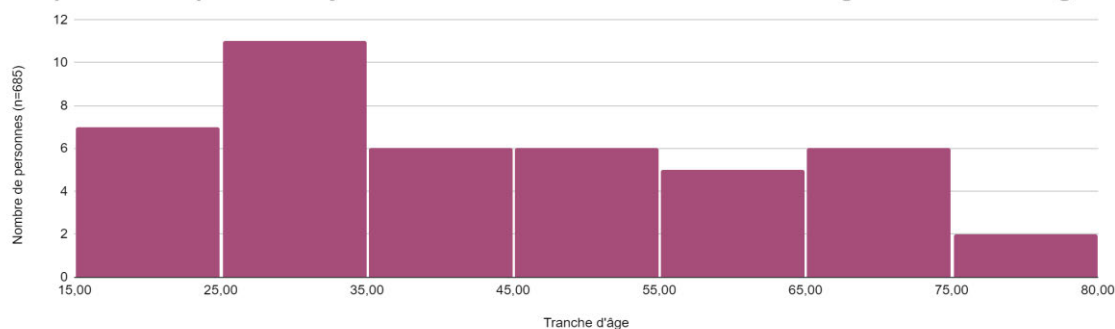


Ces statistiques sont importantes et démontrent que 60,9% des femmes de la diversité sexuelle ayant répondu à l'enquête mentionnent avoir été victime d'un acte à caractère haineux pouvant engendrer un état de stress post-traumatique et des conséquences importantes sur leur état général. Il est essentiel de rappeler que l'orientation sexuelle, le sexe ainsi que l'identité et l'expression de genre sont des motifs d'interdiction de discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne au Québec et que ces crimes sont passibles de sentences importantes selon le Code criminel canadien.

Incident à caractère haineux ciblant l'âge

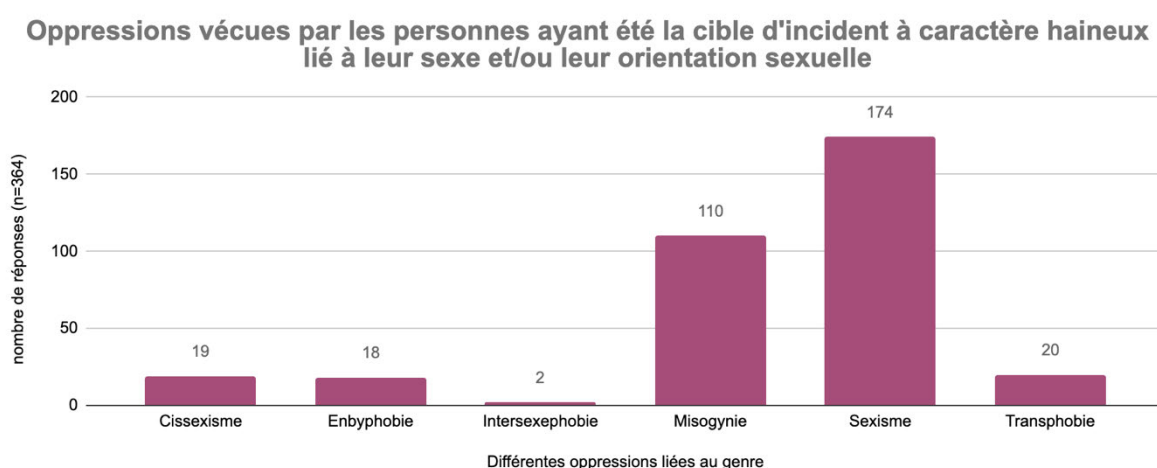
À propos de l'âgisme, 43 personnes (6,3%) déclarent en avoir déjà vécu. Toutefois, aucune personne ne déclare avoir vécu uniquement de l'âgisme au cours de sa vie. Il est important de rappeler que le terme âgisme signifie « toutes formes de discrimination, de ségrégation ou de mépris fondées sur l'âge » (Adam, S., Joubert, S. et Missotten, P., 2013). Bien que l'âge médian de ces 43 personnes soit de 39 ans, les personnes âgées de 25-35 ans sont la tranche d'âge la plus impactée par ce type d'incident haineux. Il est donc important de constater que l'âgisme n'est pas seulement en lien avec les aîné·e·s de nos communautés, mais est bien spécifique à l'âge.

Répartition des personnes ayant été la cible d'incident haineux visant leur âge en fonction de l'âge



Incident à caractère haineux ciblant l'orientation sexuelle et/ou le genre

À travers l'analyse, nous avons pu mettre en relation les oppressions vécues de la part des répondantes ainsi que les incidents à caractère haineux rapportés. Ce croisement de données nous a permis d'isoler 364 personnes de l'enquête (53,1%) qui ont révélé avoir vécu un incident à caractère haineux ciblant leur orientation sexuelle et/ou leur genre. À l'intérieur de ce même groupe, nous observons que 47,8% des personnes (n=174) indiquent avoir déjà subi du sexisme, et 30,2% de la misogynie (n=110). Encore une fois, nous observons que le sexisme et la misogynie sont prédominants parmi les oppressions rapportées par les personnes ayant été la cible de tels incidents à caractère haineux.



Incident à caractère haineux ciblant les diversités culturelles

Les données de l'enquête ont également permis de s'intéresser davantage au racisme qui affecte également les femmes de la diversité sexuelle. En effet, 47 femmes de la diversité sexuelle rapportent avoir été la cible d'un incident à caractère haineux ayant pour motif leur origine culturelle. Pour comprendre davantage cette problématique, nous avons croisé les indicateurs « incidents à caractère haineux ciblant l'origine culturelle » avec deux réponses en lien avec le sous-groupe d'appartenance, c'est-à-dire « racisée » ou « ayant un parcours migratoire ». Nous sommes conscientes que ces deux réalités ne doivent pas être confondues, mais il peut être justifié de les regrouper pour avoir une catégorie plus nombreuse aux fins d'analyse statistique, ou parce que les deux groupes peuvent être confrontés à des discriminations raciales qui les constituent en « personnes différentes » et les marginalisent en raison de leur origine culturelle ou géographique.

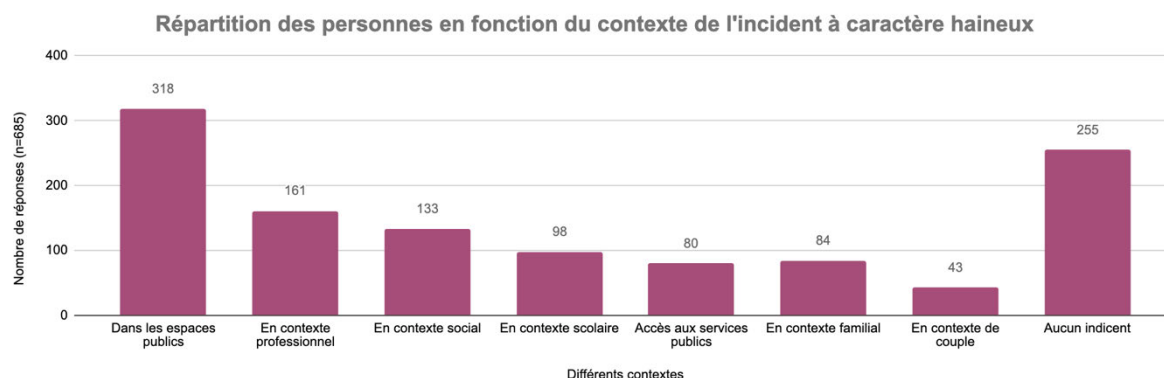
Dans cet échantillon de 47 femmes de la diversité sexuelle, nous comptabilisons au total 99 réponses à propos des sous-groupes d'appartenance. Près de la moitié des personnes (48,9%), soit 23 personnes, appartiennent à la population issue de la migration. De plus, 20 des 47 personnes interrogées, soit 42,6%, se sont identifiées comme racisées.



Le racisme est une théorie ou une idéologie qui part de l'hypothèse qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, entre les « races » humaines et qu'elles sont inégales entre elles (Ligues des Droits et Libertés, 2017). Le racisme est un comportement de domination qui entraîne des comportements d'hostilité ou une attitude de mépris à l'égard de certaines personnes et parfois des comportements plus subtils de discrimination. C'est un phénomène systémique, tout comme le sexisme, qui engendre de graves conséquences pour les victimes et pour les relations qu'elles entretiennent au sein d'une société.

Principaux lieux d'incidents à caractère haineux

Près de la moitié de l'échantillon interrogé (46,4%), plus précisément 318 femmes de la diversité sexuelle, indiquent avoir été victime d'un incident à caractère haineux dans les espaces publics, par exemple dans la rue, dans le parc, ou encore dans un centre d'achats. Par rapport au contexte professionnel (collègues, personnel administratif, etc.), près d'une personne sur quatre, c'est-à-dire 23,5% des personnes interrogées déclarent avoir vécu une situation à caractère haineux au cours de leur vie, 19,4% au sein d'un contexte social (exemple : une soirée entre ami·e·s). De plus, respectivement 12,3% et 6,3% des personnes déclarent avoir vécu un incident à caractère haineux au sein de leur famille et de leur couple. Au total, c'est 62,8% de la population sondée qui a vécu, au cours de sa vie, au moins un incident à caractère haineux dans un espace spécifié dans cette enquête. En effet, c'est seulement 255 personnes, soit 37,2% des répondantes qui déclarent qu'aucun lieu spécifié dans cette enquête n'a été source d'un ou de plusieurs incidents haineux. Cette statistique fait écho à la question précédente concernant les types d'incidents à caractère haineux et pour laquelle 39,1% des personnes ont déclaré ne pas avoir été victimes.



Vue d'ensemble

En croisant les données concernant les incidents à caractère haineux avec celles sur les différents contextes, nous avons pu constater que plus la personne a déclaré vivre ce type de violence, plus elle est à risque d'en vivre dans différents milieux (tableau 5). Par exemple, les personnes ayant signalé deux types d'incidents à caractère haineux déclarent, en moyenne, les vivre dans deux contextes différents, alors qu'une personne vivant cinq incidents différents sera à risque de les vivre approximativement dans quatre contextes différents. Le sentiment de sécurité dans les différentes sphères et milieux de vie de la victime est alors grandement affecté, ce qui peut engendrer de graves conséquences sur sa santé et son bien-être.

Tableau 5 : contextes des incidents à caractère haineux

Nombre d'incidents haineux	Aucun	1	2	3	4	5	6	Total
Pourcentage de personnes (%)	39,1	25,0	17,2	10,8	4,4	2,8	0,7	100
Nombre de réponses pour « contexte »	280	252	220	215	104	81	20	1172

Revendications politiques

Vue d'ensemble

Le Réseau des lesbiennes du Québec est un organisme national en action communautaire autonome qui œuvre à la défense collective des droits depuis 1996. Il regroupe les femmes de la diversité sexuelle c'est-à-dire toutes les femmes, qu'elles soient cis, trans, bispirituelles, ayant une sexualité fluide, *queer*, agenres ou non binaires et qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, pansexuelles, ayant une sexualité fluide, asexuelles ou encore en questionnement. Le RLQ représente ces femmes de toutes les régions du Québec, de tous les âges, de toutes les classes sociales, de toutes les communautés culturelles, de différents points de vue politiques, avec ou sans handicap, etc. Il agit à titre de porte-parole et

d'interlocuteur auprès des instances décisionnelles, tant politiques que sociales, relativement à la qualité et aux conditions de vie des lesbiennes, des femmes de la diversité sexuelle et de leur communauté. Il est le seul organisme communautaire en défense collective des droits qui représente exclusivement les femmes LGBTQ2S+ du Québec qui aiment les femmes. Il détient une expertise considérable et est la référence centrale en ce qui concerne les enjeux des différentes communautés lesbiennes au Québec. Le RLQ est un lieu de rassemblement, de militantisme politique et culturel, d'analyses, de réflexions, d'échanges, d'éducation populaire et de formation. Afin de représenter le plus adéquatement possible ses membres et les besoins des communautés lesbiennes du Québec, le RLQ a sondé les répondantes sur l'importance de certaines revendications. Pour ce faire, la dernière question de cette enquête demandait aux répondantes de classer par ordre d'importance quatre sujets touchant les enjeux politiques suivants : l'appropriation de l'espace public pour combattre l'invisibilisation ; la lutte contre la violence faite aux femmes LGBTQ2S+ ; la lutte contre le harcèlement fait aux femmes LGBTQ2S+ ainsi que la reconnaissance des discriminations vécues par les femmes LGBTQ2S+ en lien avec d'autres composantes identitaires.

Les 685 répondantes se sont exprimées sur les enjeux en fonction de leur ordre d'importance. Nous avons eu la possibilité d'analyser les résultats sous deux angles de vue. La première méthode était l'analyse du choix 1 en ordre croissant, c'est-à-dire nous isolons tout simplement la ligne « choix 1 ». La deuxième méthode était l'analyse en fonction du plus haut taux de réponses. Autrement dit, nous avons fait ressortir, au sein des différents choix, l'enjeu qui avait reçu le plus de réponses. Finalement, nous avons priorisé la première méthode en raison qu'au total, le choix 1 a reçu le plus de réponses de la part des répondantes.

L'analyse des résultats nous montrent que plus de la moitié (51,8%) des personnes interrogées ont manifesté leur intérêt envers la lutte contre la violence faite aux femmes LGBTQ2S+ en faisant leur premier choix. Comme démontré dans ce sondage, la violence est malheureusement une problématique centrale au sein des enjeux concernant les femmes de la diversité sexuelle. Les espaces publics sont les endroits où sont répertoriés de forts taux de violences faites aux femmes. En seconde position, la reconnaissance des discriminations vécues par les femmes LGBTQ2S+. Ce résultat est plus qu'intéressant, ceci démontre l'importance de revendiquer une société plus égalitaire et moins violente envers nos communautés, encore trop marginalisées. S'ensuit avec seulement 16 voix de différence, la lutte contre le harcèlement. Cette distinction est importante, car le harcèlement est un croisement entre l'enjeu de la violence et le contexte dans lequel la violence se produit, c'est-à-dire dans les espaces publics. Enfin, le quatrième enjeu nommé est l'appropriation de l'espace public pour combattre l'invisibilisation

Enjeux politiques en fonction de l'âge

En regardant les réponses par tranches d'âge, nous retrouvons plus ou moins le même classement. L'enjeu politique en tête de liste est, une fois de plus, la lutte contre la violence faite aux femmes LGBTQ2S+. Le RLQ avait comme hypothèse que les diverses générations ne présenteraient pas les mêmes revendications selon les contextes sociohistoriques où elles avaient vécu. Or, nous avons constaté une tendance similaire dans les différents groupes d'âges. Ce qui sous-entend que même si les temps changent, les systèmes générant des comportements discriminatoires, voire violents envers nos communautés, demeurent. La seule différence que nous pouvons constater est liée au groupe des 60 ans et plus. En effet, nous avons constaté que lorsque nous regardons plus attentivement les deux types de classement : en ordre croissant ou avec le plus haut taux de réponses, les plus de 60 ans présentent de petites différences et choisissent, comme deuxième revendication, celle liée à l'appropriation des espaces publics, et comme marqueur plus important la lutte contre le harcèlement. Rappelons que les trois autres groupes choisissent, comme deuxième classement, la lutte contre le harcèlement et comme marqueur d'importance la reconnaissance des discriminations.

Enjeux politiques en fonction de la zone géographique

Toujours en lien avec le classement des enjeux politiques, nous avons analysé les réponses en ajoutant la variable régionale, c'est-à-dire le fait de vivre hors des grands centres urbains. Même constat : l'enjeu des violences faites à l'encontre des femmes LGBTQ2S+ est le premier choix dans la majorité des régions, c'est-à-dire 11 régions sur 17. Dans quelques régions comme l'Estrie, le Centre-du-Québec ou les Laurentides, l'enjeu autour de la reconnaissance des discriminations vécues par les femmes LGBTQ2S+ est en tête de liste. L'Abitibi-Témiscamingue est la seule région où l'enjeu du harcèlement est classé premier. Nous pouvons constater que dans la région de Chaudières-Appalaches, en Outaouais, ainsi que dans le Nord-du-Québec, l'enjeu des violences ainsi que les enjeux touchant à la lutte contre le harcèlement sont *ex æquo*. Il existe donc une tendance similaire au sein de toutes les régions du Québec en ce qui concerne les facteurs de discrimination et de violences qui engendrent une perte considérable de qualité de vie pour nos populations.

Conclusion

Toutes les données recueillies à travers cette enquête proposent une mine d'informations concernant les diverses réalités des femmes de la diversité sexuelle qui aiment les femmes, et ce, autant pour le Réseau des lesbiennes du Québec, que pour les politiciens, politiciennes, les organismes communautaires et tous les acteurs et actrices qui œuvrent à la création d'un

Québec plus égalitaire pour tout le monde. Il est essentiel de reconnaître l'expertise des organismes communautaires comme le nôtre et leur importance dans le système socio-économique actuel. Les organismes communautaires représentent des artères incontournables en ce qui concerne les enjeux citoyens. Les différents paliers gouvernementaux devraient reconnaître, à juste titre, leur expertise et ainsi les financer de manière adéquate pour que ces organismes soient davantage vecteurs de changements. Le processus de subvention par projet oblige les organismes communautaires à multiplier les offres de services, sans les préciser. De ce fait, de multiples besoins sont créés et ensuite oubliés, ce qui génère énormément de frustrations chez les citoyen·ne·s ainsi que chez les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire. Les emplois sont précaires et offrent peu de sécurité d'emploi à un personnel pourtant hautement qualifié. Il est donc essentiel que le Réseau des lesbiennes revendique un meilleur financement à la mission pour les organismes communautaires autonomes du Québec. De plus, à la suite de l'analyse de cette enquête, le Réseau des lesbiennes du Québec propose, auprès des différents paliers gouvernementaux, c'est-à-dire municipal, provincial ainsi que fédéral, des suites afin de reconnaître les différences encourues par les communautés lesbiennes du Québec, aussi diverses soient-elles, afin que les femmes de la diversité sexuelle, comme leurs enjeux, ne soient plus invisibles. À cette étape, le RLQ se doit de consulter ses membres afin de proposer des revendications spécifiques aux différents paliers gouvernementaux. Néanmoins, plusieurs besoins incontournables ressortent et une revendication se place en avant et se doit d'être nommée. En effet, il est essentiel, voir primordial, que les différents paliers gouvernementaux utilisent **l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+)** ou **analyse comparative selon les sexes et intersectionnelle (ACS+)** de manière systématique ainsi que de manière transversale dans toutes les actions réalisées par leurs différentes instances ainsi que par les différents ministères les représentant. De cette façon, les gouvernements proposeront des visions plus justes des différentes réalités vécues par leurs citoyen·ne·s et pourront remédier de façon plus optimale aux inégalités sociales persistantes. C'est une revendication historique qui se doit d'être mise en place rapidement.

Hormis, cette indispensable ADS+ au niveau provincial et municipal et ACS+ au niveau fédéral, il ressort à travers cette enquête plusieurs problématiques vécues par les femmes de la diversité sexuelle. De ces faits, le Réseau des Lesbiennes du Québec tient à dire que plusieurs besoins se dégagent clairement de cette enquête et démontre des problématiques multiple et intersectorielle, nous en concluons :

- Que les différents paliers gouvernementaux favorisent la réalisation de recherches et d'enquêtes prenant en compte les différentes réalités des femmes de la diversité sexuelle, afin de ne pas laisser leurs enjeux sombrer dans l'oubli. Il existe trop peu d'écrits sur le

sujet et le financement dédié aux recherches est insuffisant et ne permet pas aux organismes communautaires une analyse approfondie, de même qu'intersectionnelle, ce qui engendre une perte importante d'informations pouvant créer des préjudices auprès de certaines communautés marginalisées. Il est donc essentiel d'**investir massivement dans la recherche** afin de mieux représenter les communautés LGBTQ2S+ grâce à une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle.

- Que les différents paliers gouvernementaux créent des **programmes spécifiques d'aide financière pour les femmes de la diversité sexuelle** afin de mettre en place des alternatives pour nos communautés pour promouvoir nos différentes réalités et ainsi augmenter l'égalité de fait. Dans le cas où les programmes existent déjà, tel qu'en violence, intégrer les réalités vécues par les femmes de la diversité sexuelle afin qu'elles soient visibles.
- Que soit réalisée des **campagnes de sensibilisation à grande échelle** par les différents paliers gouvernementaux afin de démystifier les enjeux liés à la lesbophobie.
- Que les différents paliers gouvernementaux instaurent des **programmes d'actions positives** afin d'encourager la participation des femmes de la diversité sexuelle dans les entreprises et conseils d'administration, afin de faciliter leur intégration dans les milieux décisionnels et les postes de pouvoir.

Plus spécifiquement, au niveau fédéral :

- Que le gouvernement fédéral **allège les processus migratoires pour les personnes qui demandent un statut de réfugiées en raison de leur orientation sexuelle**. Dans le contexte d'une femme réfugiée, provenant d'un pays où l'homosexualité est criminalisée, les femmes de la diversité sexuelle sont invisibles et pour la majorité n'ont pas de « preuves tangibles » de leur relation (lesbo)amoureuse ou de leur identité lesbienne du fait que, dans leur pays d'origine, ce crime est passible d'emprisonnement, voire de mort dans certains pays. Le processus migratoire est violent pour ces femmes, notamment dans la durée de la procédure, ce qui engendre de graves problématiques chez ces femmes qui sont parfois même accompagnées d'enfants.
- Que le gouvernement fédéral **nomme dans la création de son Plan d'action LGBTQ2S+ spécifiquement les femmes de la diversité sexuelle, la lesbophobie, le sexisme, ainsi que l'hétérosexisme** et qu'il prenne en considération l'ACS+ dans la création des programmes qui en découleront.

Plus spécifiquement, au niveau provincial :

- Que le gouvernement du Québec **ajoute le terme « lesbophobie » au Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie** afin de reconnaître que les femmes sont victimes de violences spécifiques en lien avec leur genre.
- Que le gouvernement du Québec **investisse dans les cours d'éducation à la sexualité dans les écoles du Québec et augmente de manière significative le nombre d'heures attribué à ces cours** afin de réduire les violences systémiques et faire la promotion de comportements égalitaires.
- Que le gouvernement du Québec intègre **la notion d'éducation au respect et à la citoyenneté dans le cursus d'apprentissage dans les différents milieux de garde** adaptés aux enfants d'âge préscolaire afin de déconstruire les rôles sociaux, empreints de domination et de violences envers les femmes, les communautés LGBTQ2S+ et toutes les personnes marginalisées.
- Que le gouvernement du Québec dresse un **portrait régional** des réalités vécues par les femmes de divers horizons, dont les femmes de la diversité sexuelle, et ce, à travers les différentes régions administratives du Québec, afin de sortir de l'ombre leur vécu.
- Que le gouvernement du Québec **augmente le salaire minimum à 15\$ de l'heure** afin de sortir les femmes de la diversité sexuelle de la pauvreté, ainsi que plusieurs citoyen·ne·s vivant au Québec. Sans cela, le système garde consciencieusement certaines personnes, pour ne pas dire majoritairement des femmes, dans des situations de pauvreté, engendrant des conséquences négatives sur leur santé et leur bien-être.
- Que le gouvernement du Québec investisse dans une **campagne massive de promotion des rapports égalitaires** afin d'engendrer des changements systémiques importants, et ce, afin de réduire les différents comportements engendrant des violences genrées, homophobes et lesbophobes envers nos communautés. Les LGBTphobies, ainsi que les comportements discriminatoires envers les femmes, sont encore trop présents et il est essentiel de démystifier les enjeux spécifiques à nos communautés afin de ne pas les banaliser.
- Que le gouvernement du Québec **forme les différents professionnels œuvrant auprès des enfants du Québec** afin de démystifier les différentes réalités vécues par les familles lesboparentales ainsi que toutes les familles LGBTQ2S+. Pour ce faire, il est essentiel de **créer des cours spécifiques** qui abordent ces sujets et qui ne sont pas optionnels, mais obligatoires. Trop de violences persistent auprès de nos familles et souvent cette violence provient de préjugés liés à un manque d'information et d'éducation. Il est donc essentiel de changer certains cursus scolaires afin de déconstruire certains mythes concernant nos familles pour ainsi dénoncer ces faits grâce à des recherches touchant nos communautés.

- Que le gouvernement du Québec **augmente le financement à la mission des organismes communautaires** afin que nous puissions réaliser pleinement notre mission et que nous puissions nous attarder plus amplement à l'implantation de services pérennes plutôt que de rester dans une précarité liée à des projets temporaires.
- Que les **policiers et policières soient mieux formés en ce qui concerne les diverses réalités LGBTQ2S+** afin de ne plus stigmatiser nos communautés et reconnaître certains types de violences dont la violence conjugale entre deux femmes.
- Que le gouvernement du Québec **crée un ministère de la Condition des femmes** afin de contrer les inégalités systémiques et les violences genrées avec d'importantes enveloppes budgétaires.

Plus spécifiquement, au niveau municipal :

- Que les différentes villes du Québec **investissent dans des lieux sécuritaires pour les communautés LGBTQ2S+**, tels que des centres communautaires LGBTQ2S+ ou encore des lieux spécifiques pour regrouper les organismes communautaires dédiés aux populations LGBTQ2S+.
- Que les différentes villes du Québec mettent en place des **programmes spécifiques d'aide financière pour la réalisation de projets communautaires** mettant en valeur la diversité des communautés LGBTQ2S+ et promouvant ainsi les différents vécus de leurs citoyen·ne·s.
- Que les différentes villes du Québec encouragent la **création de sections de livres réservées aux communautés LGBTQ2S+ dans les bibliothèques municipales** afin de mettre à la disposition des individus des ouvrages pertinents à la démythification des diverses orientations sexuelles.

Enfin, afin de contrer les violences sexistes, pour ne pas dire misogynes et lesbophobes qui perdurent et qui malheureusement sont systémiques dans notre société, il est nécessaire que les différents paliers gouvernementaux instaurent de nouvelles politiques. Nous parlons ici de plusieurs refontes importantes, afin de changer les structures et diminuer les inégalités vécues par les femmes, celles de la diversité sexuelle, mais également les femmes de tous horizons. Il est essentiel que les différents paliers gouvernementaux instaurent des mécanismes pour donner une voix tangible aux femmes afin qu'elles puissent se faire entendre. Qui plus est, il est essentiel de leur donner les outils pour que leurs voix portent et soient écoutées. C'est en rendant audibles et visibles les femmes et leurs réalités que nos sociétés vont évoluer. C'est en leur redonnant du pouvoir et en investissant l'espace public et les différentes sphères sociopolitiques que les femmes de la diversité sexuelle ainsi que les femmes, en général,

pourront avoir accès à leur pleine citoyenneté, en toute sécurité. Pour rendre visibles les femmes, les lesbiennes et les systèmes qui les oppressent, il est essentiel de nommer ces systèmes ; la lesbophobie, le sexisme et la misogynie, et ce, tant socialement qu'à travers les différents documents, plans d'action, stratégies gouvernementales, politiques. Ceci permettra notamment de transformer les diverses mentalités qui s'opposent ou freinent l'avancement des femmes. Sans des changements importants au niveau politique et sans une réelle volonté d'action de la part des divers secteurs socioéconomiques, les femmes de la diversité sexuelle demeurent dans l'ombre. Dans l'ombre d'un autre, des autres. En sortant de l'ombre, en étant socialement visibles, elles démontrent leur existence. Si de ce fait les lesbiennes démontrent la possibilité de vivre en dehors des rapports hétérosexuels et constituent ainsi, pour certains, une menace à l'ordre sexuel (patriarcal et hétéronormatif) établi, pour d'autres, le lesbianisme représente la liberté d'être. Marginale, certes, non moins valide. Au sein de cette enquête réalisée par le RLQ, près de 700 québécoises de partout à travers la province se sont exprimées sur leur liberté d'être. Écoutons-les !

Bibliographie

Adam, S., Joubert, S., et Missotten, P. (2013). L'âgisme et le jeunisme : conséquences trop méconnues par les cliniciens et chercheurs. *Revue de neuropsychologie*, 5 (1), 4-8.

Arc, S., (2015). *Identités lesbiennes. En finir avec les idées reçues*, Paris, Le Cavalier bleu.

Arc, S., et Vellozzo, P. (2012). Rendre visible la lesbophobie. *Nouvelles questions féministes*, 31(1), 12-26.

Boivin, J., Delafontaine-Martel, M., Carroll, M. S., et Cyr, G. (2014). NOTIONS PRÉALABLES.

Brotman, S., et Cormier, R. (2000). Comprendre et soutenir les aînés gais et lesbiennes. *Vieillir* *au* *pluriel*.

Coalition des Familles LGBT (2015). Le « coming out » des jeunes gais, lesbiennes et bisexuel.le.s.

https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/CF_LGBT_ComingOut_GuideFR.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale: vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie : rapport de consultation*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/rapport_homophobie.pdf

Courdurières, J. (2014). Expérience homosexuelle et parenté Des relations familiales contrastées. *Dialogue*, (1), 77-88.

Devreux, A. M., et Lamoureux, D. (2012). Les antiféminismes : une nébuleuse aux manifestations tangibles. *Cahiers du genre*, (1), 7-22.

Demczuk, Irène (1998). *Des droits à reconnaître. Les lesbiennes face à la discrimination*. Montréal, Éditions du remue-ménage, 1998.

Fisher, J. (2019). Transgender Digital Embodiments : Questions of the Transgender Body in the 21st Century.

Fondation Émergence (2013). Sondage d'opinion auprès des Canadiens - le virus web de l'homophobie.https://e06ef624-6c85-4f0d-961f-a0bffd58705.filesusr.com/ugd/cdd9d7_05c223c3e3694856965c7588aef065cd.pdf

Fondation Émergence (2019). Les personnes LGBTQ+ et le monde du travail.
<https://www.fondationemergence.org/r%C3%A9sultats-des-sondages>

Ghattas, D. C. (2013). *Human rights between the sexes : a preliminary study on the life situations of inter* individuals*. Heinrich-Böll-Stiftung. Publication Series on Democracy, vol.34, 2013, p.10

Gouvernement du Québec (s.d.). Formes de la violence [En ligne]. Gouvernement du Québec. Récupéré le 4 mai 2021 <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violences>

Häusermann, M. (2014). L'impact de l'hétérosexisme et de l'homophobie sur la santé et la qualité de vie des jeunes gays, lesbiennes et bisexuel-les en Suisse. Jaffé PD, Lévy B, Moody Z, Zermatten J. *Le droit de l'enfant et de l'adolescent à son orientation sexuelle et à son identité de genre*. Sion : Institut universitaire Kurt Bösch.

Haxhe, S., et D'Amore, S. (2013). La fratrie face au « coming out ». *Thérapie familiale*, 34(2), 215-230.

Institut de la statistique du Québec (2020, 04 décembre). Le communiqué du 04 décembre 2020 à propos de la faible variation de l'emploi et de la baisse du taux de chômage en novembre 2020. Gouvernement du Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu%C3%A9/faible-variation-emploi-et-baisse-taux-chomage-novembre-2020>

Institut national de la recherche scientifique (s.d.). Homophobie et transphobie - Discriminations et présomptions.
<https://inrs.ca/inrs/services-a-la-communaute/homophobie-et-transphobie/discrimination-et-presomption/>

Interligne (2016). Définitions sur la diversité sexuelle et de genre. (2016) [En ligne]
<https://interligne.co/wp-content/uploads/2014/04/Definitions-diversite-sexuelle-et-de-genre.pdf>

Jaffray, B. (2020). Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018. Gouvernement du Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.pdf?st=DUMwl4Gw>

Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., et Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *The Lancet*, 360, 1083-1088.

Lechaume, A., Savard, F. (2019). Les troubles de la santé mentale et la pauvreté au Québec. Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion

https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_sante-mentale-pauvrete_2019.pdf

Martin, V. (2019). Les asexuels sortent de l'ombre.

<https://www.actualites.uqam.ca/2019/communaute-asexuelle>

Mondada, L., et Oloff, F. (2015). « Hetero oder homo? » La performance d'un coming out hétérosexuel à la radio. *Langage et société*, (2), 17-40.

MSSS. (2015). Statistiques de santé et de bien être selon le sexe - Tout le Québec - Niveau de scolarité complété (mise à jour : 19 février 2018)

<https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/niveau-de-scolarite-complete/>

MSSS (2019). Statistiques de santé et de bien être selon le sexe - Tout le Québec Âge moyen à la maternité (mise à jour : 15 janvier 2019)

<https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/age-moyen-a-la-maternite/#:~:text=En%202016%2C%20au%20Qu%C3%A9bec%2C%20l,e%20d%C3%A9but%20des%20ann%C3%A9es%201990>

SOS homophobie (2015). Qu'est-ce que la transphobie? <https://www.sos-homophobie.org/definitions/transphobie>

SPVM (2021). Crime haineux et incident à caractère haineux. Repéré le 31 mars 2021 : <https://spvm.qc.ca/fr/Pages/SIGNALER-UN-EVENEMENT/Crime-haineux-et-incident-a-caractere-haineux>

Sprott, R. A., et Benoit Hadcock, B. (2018). Bisexuality, pansexuality, queer identity, and kink identity. *Sexual and Relationship Therapy*, 33(1-2), 214-232.

Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. Statistique Canada. Date de correction : le 11 octobre 2019.

Statistique du Québec (2021) Rémunération hebdomadaire et horaire des employés selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec (consulté en février 2021).

The Asexual Visibility and Education Network (2021). Overview - about asexuality. <https://www.asexuality.org/?q=overview.html>

Veltman, A., et Chaimowitz, G. (2014). Soins et services de santé mentale à l'intention des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres et des queers. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*, 59(11), 1.

Une initiative du :



Rendue possible grâce au soutien financier du :

*Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales*



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Réseau des lesbiennes du Québec

Pour la visibilité sociale et politique des femmes de la diversité sexuelle

2021



RELEVER LE PARI DE L'ÉGALITÉ

Mémoire déposé par Relais-femmes

Dans le cadre de la consultation sur le renouvellement de la
Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2022

le 15 mai 2021

Table des matières

Présentation de Relais-femmes	3
40 ans d'expertise	3
Un organisme au croisement de multiples savoirs	3
Une expertise soutenue	3
Un rôle d'intermédiation sollicité	4
Au cœur des enjeux.....	7
Les inégalités se sont creusées pendant la pandémie	7
L'égalité : principal vecteur de développement social et économique	9
La création d'un OLTIS en égalité : un incontournable	11
L'ADS+ comme levier pour plus d'égalité dans la société québécoise	14
Des indicateurs sociaux à développer	15
La recherche : un parcours parsemé d'embûches	15
L'égalité : la plus grande innovation que pourrait connaître le Québec	17
Liste des documents qui ont soutenu la production de ce mémoire	18

Présentation de Relais-femmes

40 ans d'expertise

Fondé en 1978, Relais-femmes est un organisme de concertation qui œuvre à la transformation des rapports sociaux dans une perspective de développement et de diffusion de nouveaux savoirs et de renouvellement des pratiques. Depuis près de 40 ans, il développe et coordonne des services de recherche et des activités de formation, d'accompagnement, de liaison et de concertation pour contribuer à l'avancement de l'égalité des genres et à l'amélioration des conditions de vie de toutes les femmes.

Un organisme au croisement de multiples savoirs

Relais-femmes exerce un *leadership* d'expertise en égalité et préconise un transfert intégré et en constante évolution/évaluation. Ce modèle favorise la rencontre des savoirs académiques et des savoirs expérientiels, suscitant la coconstruction des connaissances et permettant de répondre à la fois aux besoins des chercheurs et chercheuses ainsi qu'aux groupes demandeurs.

Une expertise soutenue

La formation et l'accompagnement ont pour objectif général de soutenir les groupes de femmes et les organismes communautaires dans le développement et le renouvellement de leurs pratiques, notamment les pratiques de concertation, d'intervention et de gestion organisationnelle et démocratique.

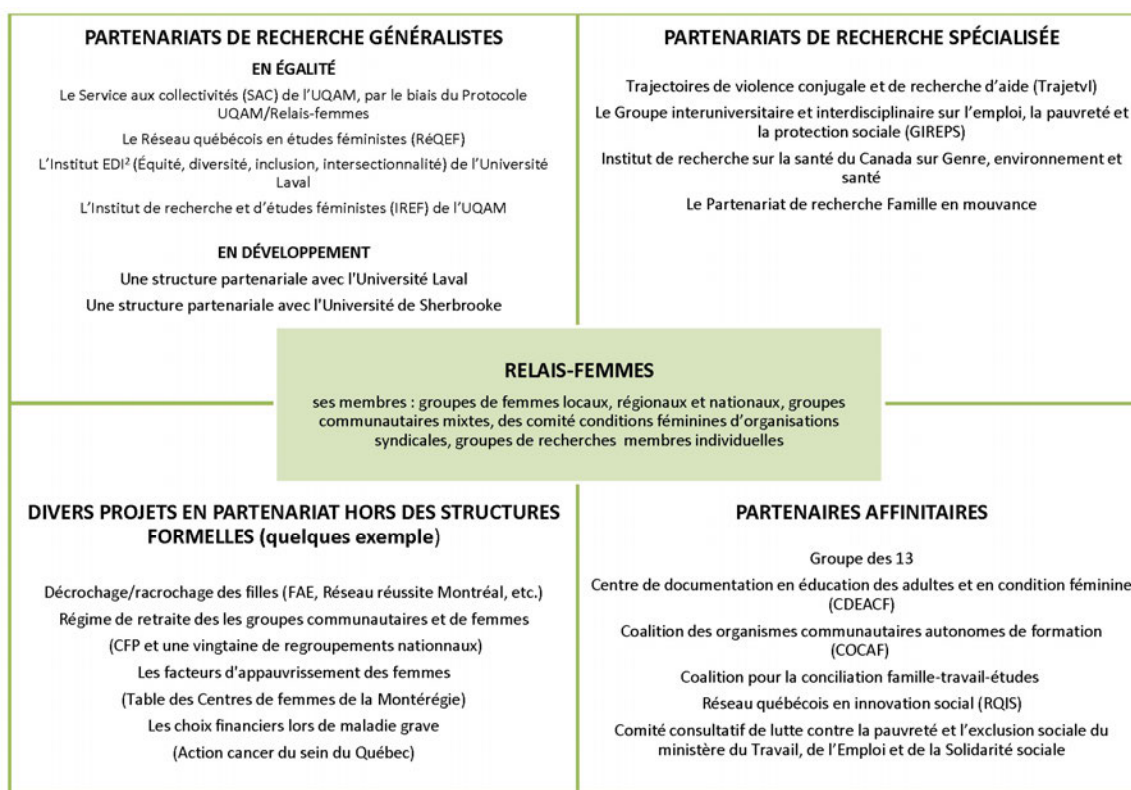
Relais-femmes initie ou élabore, en collaboration avec les milieux communautaires et universitaires, des recherches. Il assure également la diffusion des résultats de recherche produits par nos différents partenaires, dont les enjeux sont importants pour le mouvement des femmes et le mouvement communautaire. Il travaille au maintien de structures partenariales qui favorisent la rencontre entre les chercheur.euses et nos membres de même qu'à la mise en commun et au partage de réflexions avec les milieux universitaires, communautaires et féministes.

La concertation et la liaison ont pour objectif général de collaborer au développement de la solidarité et de la cohésion des groupes de femmes et communautaires, par exemple en participant activement à différents comités d'organismes communautaires en condition féminine et en formation.

La vie associative et démocratique de Relais-femmes a pour objectif de maintenir une gestion féministe et démocratique de l'organisme et de favoriser le renforcement de sa vie associative par différents moyens tels des comités de travail, des espaces de réflexion collective, etc.

Un rôle d'intermédiation sollicité

Le travail de Relais-femmes s'appuie sur près de 40 ans de liaisons universités-communautés qui nous offre un vaste lien avec des chercheur.euses de nombreuses universités au Québec et au Canada. L'ancrage de Relais-femmes dans les deux milieux lui a permis de développer une approche originale de coconstruction des connaissances. Si cette dernière suscite un intérêt certain, il en découle de nombreuses demandes de collaboration que l'organisation doit décliner, notamment en raison de la non-reconnaissance financière du travail de liaison et de ses capacités limitées.



En plus d'assurer l'arrimage des études féministes aux besoins de la pratique, ce rôle central permet aux chercheur.euses d'éclairer les connaissances théoriques et pratiques des groupes de femmes et contribue, par ailleurs, à constituer un savoir féministe qui fait aujourd'hui la renommée de l'Université du Québec à Montréal. Avec d'autres universités, ces maillages donneront lieu au fil du temps à des retombées

économiques et sociales remarquées et auront pour effet de signer au sceau de la collaboration les manières de faire du mouvement des femmes au Québec.

Les principaux partenaires institutionnels avec lesquels Relais-femmes développe des projets de recherche et de mobilisation des connaissances sont :

- Le Service aux collectivités (SAC) de l'UQAM, par le biais du Protocole UQAM/Relais-femmes : ce partenariat qui existe depuis 1982 génère chaque année, une vingtaine de nouveaux projets de recherche, de formation et de transfert à la demande de groupes membres de Relais-femmes.
- L'Université de Montréal : Relais-femmes assure un rôle de liaison et de direction communautaire au sein de Trajetvi (CRSH 2013-2021) : un partenariat de recherches et d'actions sur les trajectoires d'aide, de recours aux services et de trajectoires de violence conjugale de femmes à la croisée de différentes oppressions.
- L'Université Laval et l'Université de Sherbrooke, notamment dans le cadre de Nouvelles Alliances, financé par le Ministère des femmes et de l'égalité des genres Canada, projet qui a permis d'ouvrir des espaces collaboratifs universités-groupes de femmes ;
- L'Institut de recherche et d'études féministes (IREF) de l'UQAM : le Protocole UQAM/Relais-femmes favorise les liens entre les groupes membres de Relais-femmes et les quelque soixante chercheuses rattachées à l'Institut ; les collaborations sont assidues ;
- Une participation au partenariat Famille en mouvance (FRQSC 2015-2021)
- Le Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (Cinbiose) réalise, en partenariat avec Relais-femmes, la recherche « Insertion professionnelle des nouvelles travailleuses et travailleurs en milieux militants : enjeux de transferts de connaissances et de santé au travail » (CRSH, 2009-2012) ;
- Relais-femmes participe à des projets financés dans le cadre des Instituts de recherche sur la santé du Canada.
- Le Réseau québécois en études féministes (RéQEF) : fondé en novembre 2011 ; l'UQAM, l'Université de Montréal, l'Université Laval, l'UQO, l'Université de Sherbrooke, l'UQTR, l'Université McGill, l'Université Concordia, l'UQAC et TELUQ y sont représentées ; il est reconduit comme regroupement stratégique

(FQRSC, 2020-2027). Relais-femmes a été invité à s’y joindre en raison de son expertise en liaison et transfert.

L’expertise de Relais-femmes a par le passé été sollicitée par diverses autres organisations. À titre d’exemple, des liens de partenariat ont été établis avec Centraide du Grand-Montréal dans deux projets : le premier portait sur l’intégration des femmes immigrantes, intitulé « Femmes-Relais », auquel la Direction de santé publique (DSP) de Montréal et un CSSS ont collaboré ; le second projet portait sur l’intégration des jeunes filles de 8 à 16 ans dans les organismes communautaires œuvrant auprès des jeunes. Mentionnons aussi les liens avec le Centre de liaison sur l’intervention et la prévention psychosociale (CLIPP), dans la réalisation de l’étude des besoins prioritaires des organismes communautaires en matière de nouvelles connaissances issues de la recherche psychosociale.

Au cœur des enjeux

Les inégalités se sont creusées pendant la pandémie

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes toujours dans un état d'urgence à cause de la pandémie. Cette crise sanitaire est venue exacerber une situation d'inégalité entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes qui ne forment pas un bloc homogène en raison de différents facteurs d'identité (âge, race, classe sociale, etc.) ; inégalités qui ont été illustrées dans le rapport de l'Observatoire québécois des inégalités (OQI) et de l'Association pour la santé publique du Québec (AS PQ) en décembre 2020. Nous rappellerons ici les principaux faits saillants de ce rapport¹ :

- Selon le ministère du Travail du Québec, d'octobre 2019 à octobre 2020, 68 % des emplois perdus au Québec étaient occupés par des femmes.
- Elles étaient plus nombreuses que les hommes à devoir faire du télétravail et des heures supplémentaires tout en accomplissant les tâches familiales.
- Leur précarité sociale s'est considérablement accentuée.
- La diminution du revenu ou les pertes d'emploi font partie des facteurs ayant contribué à dégrader la santé mentale des femmes.
- Le rapport lève aussi un drapeau rouge sur l'augmentation des différentes formes de violence faites aux femmes. À ce chapitre, notons les 7 000 appels de plus à SOS violence conjugale et les dix féminicides en autant de semaines².

En somme, la situation et les conditions de vie matérielles, financières et mentales des femmes au Québec se sont sérieusement dégradées au cours de la dernière année et la COVID-19. La pandémie laissera indéniablement des traces pour plusieurs années à venir.

Pendant la crise sanitaire, « La résilience et la capacité des organisations à agir se sont largement appuyées sur des réseaux de partenariats et de collaborations. La solidité et

¹ Prince, Véronique, Radio-Canada, COVID-19 : 68 % des emplois perdus par des femmes au Québec.

² Conseil du statut de la femme, Les violences faites aux femmes en période de crise sanitaire, 21 avril 2021.

la diversité de ces réseaux ont été un facteur de réussite à tous les niveaux d'adaptation lors de la crise. Ainsi, l'une des fortes leçons tirées de cette première vague de COVID-19 est l'impératif de valoriser les investissements en temps et en ressources dans les collaborations et les partenariats »³. C'est sans doute ce réseautage qui a permis d'éviter le pire en 2020.

Mais bien avant la COVID-19, l'égalité de fait était loin d'être atteinte pour toutes les femmes du Québec. Les femmes ne gagnaient que 70 % du salaire des hommes⁴, elles étaient les premières responsables des charges familiales liées aux enfants et des soins aux personnes en perte d'autonomie pour n'aborder que très sommairement leurs réalités. En effet, l'égalité de droit n'a pas mis fin aux multiples discriminations dont sont victimes les femmes des minorités visibles, handicapées, lesbiennes et les femmes autochtones plus spécifiquement.

De plus, il faut porter une attention particulière à certaines réalités en émergence : l'intégration des femmes immigrantes dans la société d'accueil et plus particulièrement au marché du travail (reconnaissance des diplômes, etc.) est nécessaire pour favoriser leur autonomie, la santé économique de leurs familles et de la société québécoise ainsi que leur participation citoyenne. Le vieillissement de la population a des répercussions sur les besoins en matière de services publics et d'infrastructure de toutes sortes (habitation, transport, loisirs, etc.), sur la pauvreté, la solidarité intergénérationnelle. La transition socio écologique concerne de façon différenciée les femmes. « Les crises écologiques, énergétiques, mais aussi sociales et économiques, se nourrissent les unes des autres. Or, on constate un manque de sensibilité à la question du genre dans les discours sur les enjeux de santé et d'environnement, ce qui a pour effet d'occulter des enjeux spécifiques aux femmes....Finalement, une éventuelle transition économique et énergétique ne sera pas neutre et elle ne peut pas être seulement technique ou l'apanage exclusif des experts scientifiques. Elle appelle toute la société et questionne nos modes de consommation et la réponse à nos besoins. »⁵ Les milieux de pratique

³ Institut Mallet, Institut Mallet, Les impacts de la COVID sur le secteur et la culture philanthropique : synthèse—<https://institutmallet.org/wp-content/uploads/R%C3%A9sum%C3%A9-Synthese-Impact-COVID.pdf>, p.25

⁴ Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en huit temps, Édition 2020- Femmes et économie, p.24, Décembre 2020

⁵ Réseau égalité des genres Canada (REGC) : <https://fw3s926r0g42i6kes3bxg4i1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/10/Strate%CC%81gie-pancanadienne-Mars-2020.pdf>, p.62

ont besoin d’être informés et outillés pour faire face à ces nouveaux défis sociaux qui émergent.

Pour que toutes ces questions retiennent l’attention et le soutien gouvernemental, les groupes de femmes auraient dû être très audibles lors de la présente consultation. Or, cela ne sera pas le cas. Celles qui œuvrent sur le terrain, en 1^{ère} ligne, sont trop occupées à développer des innovations pour augmenter la résilience des femmes et minimiser les impacts négatifs de la crise pour avoir le temps de participer à cette consultation. Comme le disait Yvon Deschamps « môman travaille pas, elle a trop d’ouvrage ». C’est encore vrai maintenant.

Les femmes représentent 50,3 % de la population québécoise ; le gouvernement a l’obligation sociale et morale de les entendre et de leur démontrer qu’il se met lui aussi à la recherche de solutions non pas pour elles, mais avec elles.

L’égalité : principal vecteur de développement social et économique

Nous portons ici à votre attention des déclarations d’organisations reconnues sur l’importance de l’égalité comme principal vecteur de développement social et économique. Ces déclarations ont toutes leur pertinence dans le cadre de la présente consultation et indiquent bien le paradoxe de la situation⁶.

- L’avis de l’Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) affirme que pour redynamiser la croissance, les pays membres doivent fournir des efforts en matière d’égalité hommes-femmes.
- L’intervention, en 2009, du Secrétaire général de l’ONU Ban Ki-moon, qui disait « Si la promotion du rôle de la femme représente un objectif important en soi, elle se révèle également essentielle pour atteindre tous les autres grands objectifs internationaux en matière de développement ».
- L’analyse du BSI Economics selon laquelle « l’autonomisation économique des femmes est considérée comme un instrument essentiel pour promouvoir la croissance économique et le développement » même si cela implique « une

⁶ Toutes ces citations se retrouvent dans la Déclaration commune : pour lever les limites à l’égalité économique des femmes, déclaration produite par Relais-femmes, 2019.

transformation des dynamiques de pouvoir inégalitaires entre hommes et femmes ».

« Les inégalités sociales nuisent à l'économie, à la société et à la démocratie, les experts du monde entier en ont fait la démonstration »⁷. À l'instar de Dominique Meda, nous dirons que « les bénéfices à tirer de l'égalité permettent de penser la richesse selon une perspective d'interdépendance où un ensemble de dispositifs constituent un patrimoine pour l'ensemble de la société, individus et collectifs compris »⁸.

Depuis plusieurs décennies, l'égalité aurait dû être au cœur des stratégies de développement pour un Québec prospère et solidaire et cela n'a pas été le cas, avec le résultat des nombreux reculs liés à la pandémie. Il y a maintenant urgence d'agir.

S'il fallait rappeler quelques-uns des bénéfices économiques de l'égalité ?

- Une réponse plus adéquate aux besoins de main-d'œuvre par une plus grande participation de toutes les femmes, peu importe leur origine, leur statut social, leur situation économique ou d'immigration, dans les divers secteurs d'activités.
- Une meilleure performance économique des entreprises par une capacité accrue de contrer les pénuries de main-d'œuvre
- Une augmentation du PIB et des revenus disponibles pour les travailleuses et les travailleurs
- Une diminution de la pauvreté chez les femmes à la croisée de diverses oppressions et par conséquent, chez leur famille, par l'accès à des emplois de qualité
- Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à la tête des entreprises et dans les autres lieux de pouvoirs.

Recommandation n° 1 :

⁷ Collectif des fondations québécoises contre les inégalités (2015), « les risques de la rigueur budgétaire », lettre ouverte publiée dans le Devoir, mars 2015.

⁸ Meda, D. Qu'est-ce que la richesse, Paris, Alto/Aubier, 1999.

Qu'à l'instar de l'ONU et de l'OCDE, le gouvernement reconnaisse que l'égalité entre les hommes et toutes les femmes est un des principaux vecteurs de développement économique et social du Québec.

La création d'un OLTIS en égalité : un incontournable

Le champ d'intervention de Relais-femmes est large et englobe toutes les questions pouvant avoir un impact sur l'égalité et les conditions de vie des femmes ; ses axes thématiques regroupant la sécurité économique, la violence, la gouvernance et l'intervention. Relais-femmes est engagé depuis plus d'une quinzaine d'années dans des dossiers stratégiques qui ont des répercussions importantes pour des milliers de femmes et rejaillissent positivement sur l'ensemble de la société québécoise :

- La mise en place d'un régime de retraite innovateur destiné aux travailleuses et travailleurs des groupes de femmes et des organismes communautaires, dont la réalisation est issue d'un partenariat avec le Centre de formation populaire, le Service aux collectivités de l'UQAM et des partenaires financiers. L'excellence et le caractère innovateur de ce projet lui ont valu de recevoir en avril 2011, le Plan Sponsor Award-2010 décerné par la revue Benefits Canada, prestigieuse publication canadienne spécialisée en caisses de retraite. Cette innovation sociale est le résultat d'un travail de liaison et de transfert de longue haleine.
- Le développement d'une expertise de pointe dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), approche analytique permettant d'évaluer, en amont, les impacts différenciés de politiques, orientations, mesures ou législations sur les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.

La force d'un intermédiaire en contexte de crise

En contexte de crise, le rôle d'intermédiaire de Relais-femmes a déjà fait ses preuves. Prenons pour exemple l'attentat de Polytechnique qui a secoué l'ensemble du Québec. L'impact sociétal de cet attentat a forcé les gouvernements à prendre la mesure de la violence entre les hommes et les femmes. Dans la foulée, cinq centres de recherche canadiens sur la violence faite aux femmes sont créés, dont le Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRIVIFF) au Québec. Le CRI-VIFF a été développé par les efforts conjugués de chercheuses de

l'Université de Montréal, de l'Université Laval, de la Fédération des CLSC (aujourd'hui l'AQESSS) et de Relais-femmes. Relais-femmes a été mandaté par les groupes de femmes pour assurer un rôle de liaison entre les regroupements nationaux et les universitaires, dans un contexte où, au lendemain du féminicide, le mouvement des femmes et particulièrement les groupes intervenant en matière de violence faite aux femmes, sont particulièrement ébranlés.

Cet exemple illustre bien le positionnement particulier qu'occupe Relais-femmes dans le mouvement communautaire et des femmes. Sa mission et sa posture d'accompagnement, le tenant à distance des considérations opérationnelles des groupes d'intervention directe auprès des personnes, lui donne une agilité et une souplesse qui lui permettent d'observer les besoins et de développer, en collaboration avec ses partenaires universitaires et communautaires, des réponses innovantes pour appuyer les milieux.

Au sortir de la pandémie qui affecte tant les femmes, Relais-femmes est appelé à jouer un rôle tout à fait particulier.

Le Québec est reconnu pour ses avancées en matière d'égalité, mais des obstacles importants doivent encore être levés. Notons, au premier chef, l'absence même de connaissances et de sensibilisation sur le bénéfice collectif de l'égalité. À cet obstacle structurel freinant l'avancement vers l'égalité de fait, s'en ajoutent d'autres, plus spécifiques, qui montrent qu'il faut agir sur plusieurs fronts à la fois.

Relais-femmes, en tant qu'OLTIS, viserait donc à intensifier le transfert des connaissances sur les pratiques d'égalité et à pénétrer tous les milieux susceptibles de contribuer à l'enrichissement social et économique du Québec : entreprises, regroupements d'entreprises, syndicats, intervenants sociaux, organismes à but non lucratif, etc. L'approche serait spécifique par rapport à certaines problématiques (la violence, l'immigration, la présence des femmes dans certains métiers ou types d'emploi, les enjeux de genre et d'environnement, etc.), sociétales (politiques, programmes, mesures ou orientations favorisant l'égalité) ou transversales par rapport à d'autres (ADS+).

Relais-femmes est un organisme de référence en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) : plus de 900 employé.es et élu.es de la Ville de Montréal, plus de 200 élu.es et employé.es de MRC de 4 régions administratives du Québec et un nombre considérable de groupes de femmes, syndicaux, communautaires et institutionnels ont notamment été formé.es et accompagné.es par Relais-femmes à la mise en œuvre de cette approche dans leurs

propres projets professionnels dans les trois dernières années. L'ADS+ est l'approche analytique transversale par excellence dont l'utilisation doit s'étendre à plusieurs champs d'activité. L'ADS fait l'objet d'un plan d'action spécifique complémentaire au plan d'action gouvernemental sur l'égalité, tant son importance comme outil d'analyse est avérée.

La création d'un OLTIS sur l'égalité constituerait en soi un geste innovateur qui consoliderait le leadership du Québec en la matière à l'échelle internationale. Qui plus est, un tel organisme permettrait de répondre aux ambitions d'une université du futur⁹ devant contribuer à la mobilisation des connaissances avec les communautés, amplifier ses collaborations universités-communautés en renforçant notamment les organismes qui agissent au rapprochement avec les milieux.

L'ambition de Relais-femmes est donc de donner une nouvelle impulsion à la dynamique d'innovation sociale en matière d'égalité et de contribuer à la convergence des orientations publiques et privées favorisant la pleine participation de toutes les femmes au développement social et économique¹⁰ afin de lutter contre les discriminations systémiques qui perdurent dans la société.

L'organisme n'a pas la prétention de réaliser à lui seul l'égalité de fait, mais plutôt d'agir en complémentarité des autres instances en favorisant l'accès aux connaissances nécessaires à l'émergence d'une société véritablement égalitaire.

Effectivement, Relais-femmes, en tant qu'OLTIS, pourrait jouer un rôle central dans l'appropriation des connaissances et l'accompagnement du changement. Il propose d'agir en profondeur sur les inégalités entre hommes et toutes les femmes, en documentant plus précisément la situation au Québec, en sensibilisant différents milieux au regard de la valeur ajoutée de l'égalité et en les outillant pour amorcer des changements de pratiques.

Relais-femmes pourrait ainsi passer de la reconnaissance affirmée, mais encore beaucoup trop théorique, à une reconnaissance réelle et à cette consolidation financière tant attendue.

⁹ Rapport complet (2021) « L'université québécoise du Futur : Tendances, enjeux, pistes d'action et recommandations. Document regroupant le Rapport des journées de délibération et le Document de réflexion et de consultation » Février 2021. pp.35 et 37

¹⁰ Relais-femmes, L'égalité : vecteur de développement social et économique, 2012.

En tant qu'organisation innovante axée sur l'avancement des femmes et de toute la société québécoise, Relais-femmes doit avoir les moyens de ses ambitions !

Recommandation n° 2 :

Que le gouvernement reconnaisse Relais-femmes comme organisme de liaison et de transfert des innovations sociales en égalité et qu'il lui accorde les ressources financières nécessaires à la réalisation de cette mission.

L'ADS+ comme levier pour plus d'égalité dans la société québécoise

En matière d'innovation, il faut être capable de voir les angles morts et de s'y adresser résolument. C'est notamment ce que permet de faire l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle.

Il est peut-être superflu de le faire ici, mais cela est important.

« L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) consiste donc à réfléchir, sur la base des besoins différenciés des deux groupes, aux effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption de politiques. Mais elle vise, dans le même temps, à prendre en considération les impacts d'autres rapports sociaux de pouvoir ou systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le "classicisme", etc. Ainsi, l'ADS+ met en lumière les formes d'oppressions distinctes vécues par différentes femmes dans des contextes spécifiques »¹¹.

Ce n'est qu'en appliquant cette grille d'analyse aux grandes politiques et programmes gouvernementaux qu'il nous sera possible d'identifier les problématiques en émergence et d'y apporter des réponses adéquates.

Recommandation n° 3 :

¹¹ Adelaïde Tanguy et Relais-femmes, ADS+, analyse différenciée selon les sexes dans une perspectives intersectionnelle, 2018.

Que le gouvernement du Québec réitère son engagement à utiliser l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) dans l'ensemble de ses programmes et politiques y compris celles en recherche et en innovation.

Des indicateurs sociaux à développer

Le gouvernement s'est doté d'indicateurs de réussite, mais ils sont peu développés en ce qui concerne l'innovation sociale et très peu d'entre eux incluent l'égalité.

Il n'est pas possible de lister ici tous les indicateurs pertinents parce que cette définition des indicateurs sociaux doit être faite collectivement. En fait, il faut créer des espaces de conversations et de dialogues sur le sujet, réfléchir pour que ces indicateurs soient représentatifs et inclusifs.

Il serait réducteur de croire que les innovations sociales ne sont que la dimension sociale des innovations technologiques. De la même façon, nous ne pouvons continuer d'évaluer les innovations sociales à l'aune d'un mécanisme « d'assurance-qualité » répondant en priorité aux besoins de l'économie. Il faut proposer une valeur à l'innovation sociale et l'évaluer pour ce qu'elle est.

Recommandation n° 4 :

Que le gouvernement du Québec supporte et mette en place les conditions facilitantes pour que les grands acteurs de l'innovation sociale au Québec puissent se réunir et développer collectivement des indicateurs sociaux qui soutiennent une culture de l'innovation.

La recherche : un parcours parsemé d'embûches

Le lien entre recherche et innovation est indéniable. Cependant, il faut prendre acte que la plupart des innovations sociales proviennent du terrain. Issues d'un long processus de résolution de problèmes, elles sont marquées de nombreuses expérimentations et tout autant d'ajustements.

Le réseau des centres de la petite enfance du Québec illustre tout à fait notre propos : une réponse à un problème social rencontré par les familles, une contribution à l'égalité des femmes, un projet auquel des chercheur.euses ont contribué, un atout pour les entreprises et un avantage concurrentiel pour le Québec. L'innovation sociale fait avancer le Québec tout entier. Il a même inspiré le gouvernement canadien qui, sous peu, développera son propre réseau de garderies, notamment pour favoriser l'entrée sur le marché du travail de plus de femmes dans le cadre de la relance économique nationale post-COVID, en se basant sur le modèle québécois qui a fait ses preuves. Il en est de même pour les coopératives d'habitation, les organismes d'habitation sans but lucratif. Même si la plupart des innovations sociales ne se commercialisent pas, elles se répandent.

Malheureusement, de nombreuses embûches parsèment le parcours des groupes sociaux qui souhaitent amorcer des recherches. La recherche partenariale constitue en cela une approche privilégiée. On lui reconnaît ses attributs pour une rencontre entre savoirs expérientiels et théoriques, la rendant plus susceptible de nourrir une dynamique de coproduction des connaissances et d'assurer ainsi que les connaissances produites soient mieux adaptées et enracinées. Au nombre des obstacles d'une coproduction des connaissances avec les communautés et groupes concernés, mentionnons à ce chapitre les coûts exorbitants pour avoir accès aux données de Statistique Canada et l'Institut de la Statistique du Québec, le peu de reconnaissance accordée aux chercheur.euses non universitaires — davantage lorsqu'elles sont racisées ou autochtones — et aux groupes communautaires et sociaux dans les financements, l'obligation de se soumettre à des processus d'évaluation qui ne leur ressemblent pas.

Recommandation n° 5 :

Que le gouvernement reconnaisse et finance adéquatement les recherches et les activités de transfert des connaissances sur l'égalité comme un des domaines prioritaires de recherche.

Recommandation n° 6 :

Que le gouvernement du Québec donne accès gratuitement aux données ventilées selon les sexes et autres facteurs potentiels de discrimination de

l'Institut de la Statistique du Québec et qu'il fasse des représentations auprès du gouvernement canadien pour l'accès aux données de Statistique Canada.

Recommandation n° 7 :

Que le gouvernement du Québec reconnaisse financièrement, dans ses prochains appels de projets, l'importance du rôle de cochercheurs des groupes sociaux et communautaires dans les projets d'innovation sociale et qu'à ce titre, il leur accorde un financement à la mesure de leur contribution au projet.

L'égalité : la plus grande innovation que pourrait connaître le Québec

Nous concluons notre mémoire en réaffirmant que le Québec doit relever le défi collectif de bâtir une société où cohabitent égalité de droit et égalité de fait que ce soit entre les femmes et les hommes ou entre les femmes elles-mêmes.

Cela implique de viser non seulement l'égalité des chances ou de traitement, mais également l'égalité de résultats, ceux-ci ne devant plus être mesurés uniquement sur une base de bénéfice individuel, mais également sur une base de gain collectif. C'est l'atteinte de l'égalité à cette échelle collective qui est génératrice d'une société équitable et solidaire et de richesse économique et sociale.

Force est de constater qu'au cours des dernières années, la dimension sociale a été le parent pauvre des efforts financiers de nos gouvernements tant municipal, provincial que fédéral pour soutenir l'innovation. En comparaison des sommes dévolues à l'innovation technologique, celles consacrées à l'innovation sociale ont été plus que modestes. N'est-il pas temps de changer de paradigme et de réaliser que cette séparation du technologique et du social n'a plus de sens ?

Et si l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes était la prochaine grande innovation sociale au Québec ? Nous invitons le gouvernement à faire avec nous, ce pari !

Liste des documents qui ont soutenu la production de ce mémoire

Rapport complet (2021) « L'université québécoise du Futur : Tendances, enjeux, pistes d'action et recommandations. Document regroupant le Rapport des journées de délibération et le Document de réflexion et de consultation » Février 2021. pp.35 et 37

Conseil du statut de la femme, Pandémie : quels effets sur les salaires des femmes, mars 2021.

Conseil du statut de la femme, Les violences faites aux femmes en période de crise sanitaire, 21 avril 2021

Conseil du statut de la femme, La conciliation travail-famille en temps de pandémie, 28 mai 2020.

Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en huit temps, Édition 2020 Femmes et économie, Décembre 2020.

Dirwimmer, J. (2019) « Rencontre de réflexion sur l'engagement citoyen en recherche. SYNTHÈSE » p. 4 sur le rôle des intermédiaires.

Institut Mallet, Les impacts de la COVID sur le secteur et la culture philanthropique : synthèse—<https://institutmallet.org/wp-content/uploads/R%C3%A9sum%C3%A9-Synthese-Impact-COVID.pdf>, p.25

Gouvernement du Québec, Rencontre de réflexion sur l'engagement citoyen en recherche — synthèse, janvier 2019

Gouvernement du Québec, Québec se dote d'un Conseil pour l'innovation pour accompagner les entreprises — Communiqué de presse, 10 décembre 2020

Gouvernement du Québec, Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2022, Consultation publique, 2021

Nouvelles Alliances (2019) — Proposition d'une structure de collaboration avec l'Université de Sherbrooke. P. 5

Prince, Véronique, Radio-Canada, COVID-19 : 68 % des emplois perdus par des femmes — 11 décembre 2020

Relais-femmes, Centre de liaison et de transfert sur l'égalité : L'égalité vecteur de développement économique et social, 2012.

Relais-femmes, Déclaration commune : pour lever les limites à l'égalité économique des femmes.

Réseau égalité des genres Canada (REGC) : <https://fw3s926r0g42i6kes3bxg4i1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/10/Strate%CC%81gie-pancanadienne-Mars-2020.pdf>, p.43-45, 62



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhausses.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.





Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +.

Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhaussees.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhaussees.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhausses.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhausses.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhausses.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf



Déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe¹

La pandémie de la COVID-19 a affecté l'ensemble de l'humanité depuis le printemps dernier. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant la crise. Au cours des derniers mois, le fossé des inégalités s'est creusé.

Les personnes en situation de pauvreté, les personnes que la société racise, les personnes âgées et les femmes sont frappées de façon disproportionnée par la crise.

L'impact de la COVID sur les conditions de vie et de travail des femmes noires (im)migrantes en est un exemple **éloquent**. Il est donc essentiel de centraliser la relance économique post-covid autour des enjeux féministes.

¹ Inspiré de <https://relancejuste.ca/>



Considérant que la santé et le bien-être des femmes sont fragilisés;

- La moitié des ménages locataires a une femme comme principal soutien de famille, les femmes disposent en moyenne de 6 078 \$ de moins annuellement que les hommes dans la même situation².
- La situation est critique aussi pour les personnes prestataires de l'aide sociale. Un chèque de 690 \$/mois, la fermeture de nombreuses ressources de dépannage, le refus de leur accorder le 2 000 \$ par le fédéral et l'augmentation du coût du panier d'épicerie, en plus des différentes dépenses amenées par la crise ont fragilisé les conditions de vie des femmes.
- Depuis plusieurs années, la crise du logement frappe durement et la pandémie l'a entraînée à un pic insoutenable. Le prix exorbitant des logements est un frein majeur à la sécurité des femmes victimes de violence conjugale et augmente le phénomène de l'itinérance invisible.
- Les services publics et le système de justice sont souvent inaccessibles, voire dangereux pour les femmes, et particulièrement pour les femmes que la société racise. Le mort de Joyce Echaquan en est un triste exemple. L'hétéropatriarcat, le racisme systémique, le capacitisme et bien d'autres systèmes d'oppression présents dans nos institutions sont des barrières à la santé des femmes.
- Les violences envers les femmes et les personnes que la société racise ont connu une hausse record durant la pandémie. L'année dernière, 15 000 demandes d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont été refusées, faute de place. Les mesures sanitaires supplémentaires ont diminué le nombre de places disponibles. De plus, la deuxième vague de dénonciation #Metoo à l'été 2020 a mis l'accent sur le besoin urgent d'adopter des mesures visant l'élimination des violences faites aux femmes.

Considérant que les travailleuses ainsi que leurs communautés sont à bout de souffle;

- Au Québec, les femmes représentent 90 % des infirmières, 88 % des aides-soignantes et des préposées aux bénéficiaires, 84 % du personnel enseignant ainsi que 80 % des travailleuses dans les organismes communautaires. Selon Statistique Canada, 26 % du personnel soignant sont des personnes immigrantes³. Ce sont des emplois qui les placent en première ligne, les mettant plus à risque de contracter le virus, les exposant aussi davantage à un épuisement dû à la surcharge de travail, la sous-rémunération et les conditions de travail inacceptables.
- Les femmes, particulièrement les femmes que la société racise, sont aussi surreprésentées dans plusieurs domaines qui ont été durement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce de détail et services personnels. Elles ont d'ailleurs été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi.^{4,5}

2 Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale

3 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

4 <https://lactualite.com/societe/une-crise-genree-exige-une-reponse-genree/?fbclid=IwAR3ITMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

5 <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>

- La pandémie a également augmenté la charge de travail invisible ainsi que la charge mentale des femmes (école à la maison, préparation des repas, ménage, désinfection, etc.).⁶

Considérant la détérioration des conditions de vie des femmes ;

- La proportion de ménages en situation d'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les familles monoparentales avec enfants que chez les couples avec enfants. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales où la parente est une femme sont les plus susceptibles de vivre de l'insécurité alimentaire (25,1 %).⁷
- Les déterminants sociaux de la santé et du bien-être de la population sont négligés depuis les dernières décennies au profit d'un système néolibéral.
- Les femmes gagnent toujours en moyenne 2,55 \$ de moins de l'heure que les hommes, malgré la loi provinciale sur l'équité salariale⁸. Les femmes que la société racise gagnent 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme que la société ne racise pas⁹.
- La pandémie reflète la nécessité de construire des communautés résilientes à l'écoute des femmes si l'on veut affronter la crise climatique.

Considérant que les inégalités augmentent et que le fossé entre les différentes communautés se creuse ;

- Nous voyons les écarts entre les hommes et les femmes s'agrandir face à la pandémie, mais aussi entre les femmes elles-mêmes¹⁰.
- Les mesures pour répondre à la pandémie s'inscrivent dans une logique de division de la population et nous voyons clairement une augmentation du racisme anti-noir et anti-autochtone.
- La fracture numérique s'est exacerbée durant la crise sanitaire et a mis de l'avant le droit fondamental d'avoir accès aux technologies de l'information.

6 <https://www.rcinet.ca/fr/2020/08/07/covid-19-quebec-le-travail-des-femmes-na-pas-ete-suffisamment-reconnu/?fbclid=IwAR3lTMmShjACZHtaD8ySvzyqvjUE4MnDdd2m5LEzUnTy0OcOzDYCR60bbmo>

7 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2020001/article/00001-fra.htm>

8 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Femmes et pauvreté
<https://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/femmespauvrete.pdf?fbclid=IwAR2zjd5cU73zyaqx6JlupdDtwcdci9zhOMJ8j7ECaMJpC3squqir9D5vmf8>

9 <https://scfp.ca/lequite-salariale-pour-combler-lecart-salarial>

10 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1726407/femmes-noires-sante-travail-afro-canadien-quebec-statistiques-canada>



Revendications*

Tout projet de relance post-covid devra inclure l'analyse différenciée selon les sexes +. Une relance post-covid **féministe** doit :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des femmes ;

- 1.1 Investir dans le filet social par le financement des services publics et parapublics¹¹,
- 1.2 Rendre les services institutionnels de santé, de services sociaux et de justice sécuritaires et accessibles pour les femmes.

2 Donner la priorité aux travailleuses ainsi qu'à leurs communautés ;

- 2.1 Investir dans les milieux de soins, d'éducation et communautaire en priorisant les conditions de travail des travailleuses de ces secteurs,
- 2.2 Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences,
- 2.3 Hausser immédiatement le salaire minimum à 15 \$ de l'heure et s'assurer d'un revenu qui couvre tous les besoins essentiels pour toutes et tous.

3 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises et leurs conséquences sociales ;

- 3.1 Rehausser le financement à la mission globale des centres de femmes du Québec ainsi que des autres organismes d'action communautaire autonome,
- 3.2 Mettre en place une transition écologique porteuse de justice sociale en alliance avec les groupes autochtones¹²,
- 3.3 S'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise,
- 3.4 Investir massivement dans les logements sociaux¹³.

4 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés.

- 4.1 Mettre en place le revenu minimum garanti en maintenant les mesures liées au filet social,
- 4.2 Donner immédiatement la résidence permanente aux femmes migrantes, sans statut, travailleuses temporaires et travailleuses domestiques ainsi qu'à leur famille,
- 4.3 Appliquer les mesures qui découlent des trois enquêtes récentes sur les relations entre les peuples autochtones et les services publics, sur les filles et les femmes disparues et assassinées ainsi que sur la **réconciliation véritable**,
- 4.4 Nationaliser internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec et ce, à coût accessible pour tous et toutes,
- 4.5 Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.



Ces revendications sont interdépendantes et ne peuvent être dissociées les unes des autres.

11 <https://www.nonauxhausses.org/lancement10milliards/>

12 <https://rcentres.qc.ca/2020/11/10/feuille-de-route-pour-un-qc-zero-emission/?fbclid=IwAR1wJtDq8yyQpw1HVTuh7zGPSUehJIX7C7xOuVFZxavA76bCz7FSzoaiO1Y>

13 https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/2020ji09-Memoire_ConsultationCoPermaFinances_Fed_Final.pdf

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

dg@rlq-qln.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Réseau des lesbiennes du Québec
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Femmes de la diversité sexuelle, c'est-à-dire les femmes qu'elles soient cis, trans, bispirituelle, de genre fluide, queer, agenre ou non binaires, et qui s'identifient comme lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, ayant une sexualité fluide, asexuelle ou encore en questionnement. L'âge de nos membres varie, de de la fin de l'adolescence alors que d'autres sont octogénaires. Nous représentons les femmes provenant de tous milieux du Québec, de toutes classes sociales, de tous âges, avec ou sans handicap.

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Concernant « l'Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes » : Pour le RLQ, il est essentiel d'ajouter la notion d'intersectionnalité lorsqu'il est question de l'analyse

comparative selon les sexes afin de bien représenter toutes les diversités de femmes, et ce, même si cette notion est nommée dans les approches privilégiées. En ce sens, toutes les orientations devraient engendrer des actions spécifiques utilisant de manière structurante l'ADS+. De surcroît, il serait nécessaire de faire apparaître le caractère systémique du sexisme ainsi que des autres systèmes d'oppressions qui s'y rattachent tels que la lesbophobie. Enfin, il est essentiel de ne pas se limiter à la dénonciation de deux systèmes d'oppressions. En effet, plusieurs femmes marginalisées sont victimes de plusieurs facteurs oppressifs de manière simultanée. Ces réalités devraient être prises en compte dans cette stratégie.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

L'égalité entre les femmes elles-mêmes est loin d'être atteinte. Certes, tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, les inégalités liées au patriarcat et son influence dominera nos rapports sociaux. En effet, il est essentiel d'aborder l'impact systémique du patriarcat, car ce système se retrouve de manière intrinsèque dans les autres systèmes de domination. Le patriarcat est une notion fondamentale des inégalités persistantes dans nos sociétés et il est encore bien ancré dans nos sociétés occidentales. Pour cibler les impacts du patriarcat, il est essentiel de nommer le patriarcat, c'est-à-dire l'homme. Ce point de comparaison est inhérent et essentiel et à priori, il faut savoir et pouvoir le nommer, tout comme nommer la principale opprimée, c'est-à-dire la femme. En effet, nommer c'est exister, il est donc central de nommer la femme et tous ses éléments connexes ; les filles, les mères, les grand-mères, le sexe féminin, les féminicides, la féminophobie, etc. pour mieux comprendre et pouvoir schématiser les impacts du patriarcat sur les femmes. En effet, nous pouvons constater que des courants émergents tendent à invisibiliser les notions liées à la binarité, dont les termes associés aux femmes ainsi que leurs attributs afin de parler que de genre et conditionnement sociaux. Toutefois, il existe clairement des différences entre les genres, des différences qui sont générées par les construits sociaux et le sexe qui est construit par des attributs biologiques ainsi qu'hormonaux. Le genre et le sexe sont complémentaires, mais pas interchangeables et certaines violences envers les femmes ciblent le genre, le sexe, mais aussi les deux en même temps. Dans l'enquête du Réseau des lesbiennes du Québec : Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec (2021), si nous pouvons constater que les processus de socialisation engendrent des oppressions importantes, nous notons également que les facteurs biologiques engendrent à leur tour des conséquences spécifiques qui sont non négligeables. Il est donc essentiel de décloisonner les genres pour être plus inclusif, mais sans invisibiliser les genres déjà existants. D'ailleurs, le Réseau des lesbiennes du Québec connaît malheureusement trop bien les impacts de l'invisibilité issue de violences lesbophobes et subi cette invisibilisation. En effet, lorsque nous abordons aujourd'hui nos communautés avec l'acronyme LGBTQ2+ plusieurs tendent à invisibiliser le sexe ainsi que le genre des personnes qui s'incarnent à travers de multiples orientations sexuelles. Aujourd'hui, les communautés LGBTQ+ forment un tout homogène. Toutefois, nous sommes tout sauf homogènes. D'ailleurs, les femmes sont majoritairement représentées sous le L pour lesbiennes, mais il n'en demeure pas moins qu'approximativement 50% des personnes LGBTQ+ sont des femmes ou s'identifient comme femme. En effet, près de 50% des bisexuelles sont des femmes, idem pour les pansexuelles, les asexuelles, etc. Qu'elles soient cis, trans, queer, agenre, intersexe, ou à sexualité fluide, ces femmes vivent des violences sociales du fait qu'elles incarnent les principes liés à la féminité, mais aussi subissent des violences, car elles sont biologiquement femmes. Les inégalités sociales entre les hommes et les femmes de notre communauté, mais aussi entre les divers genres sont loin d'être vaines. D'ailleurs, en lien avec les enjeux émergents, nous pouvons constater que cette violence patriarcale ne provient plus uniquement des hommes cis, mais bien de plusieurs autres genres et de ce fait, nos communautés féminines sont constamment violentées, ostracisées tout comme nos enjeux. Il est donc primordial, voire essentiel, de continuer à nommer les femmes, dans toutes leurs diversités, certes, mais de d'abord les nommer, car sans cela nous participons à notre invisibilisation et du même fait, nous nous exposons à plusieurs reculs importants. Nous sommes des femmes de la diversité sexuelle et non pas des personnes LGBTQ+, car les violences que nous vivons proviennent majoritairement du fait que nous sommes des femmes et cela doit être reconnu, dit et nommé. Enfin, nous pensons qu'un des enjeux émergents est l'importance d'ancrer de manière concrète les actions gouvernementales. En effet, aujourd'hui, en 2021 et à la suite de la COVID-19, la population québécoise a constaté son besoin de changement, par le biais d'actions concrètes. Les mesures proposant des actions peu significatives devraient être revues afin

de, notamment, proposer moins de mesures, mais plus d'action ; c'est-à-dire d'ancrer de manière significative les actions et de les développer concrètement. Les inégalités ont été perçues et vécues de manière importante, pour ne pas dire violente, au cours de la pandémie. En effet, toutes les femmes qui ont été en première ligne, telles que les infirmières, les préposées bénéficiaires, les travailleuses communautaires, les enseignantes, les éducatrices en service de garde pour n'en nommer que quelques-unes, ainsi que de toutes les femmes, celles à la croisée des oppressions, monoparentales, victime de violences, ainsi que les filles, les proches aidantes sans oublier les femmes aînées, ont été les premières à être victime des inégalités sociales au Québec. Avec toutes ces prises de conscience, il est crucial que le gouvernement du Québec, le SFC ainsi que tous les ministères prennent des actions concrètes et importantes visant à régler cette situation. À travers la crise, nous avons pris conscience que ce sont les femmes du Québec qui ont gardé notre nation « en santé » et sur les rails. Il est donc immensément important de valoriser leur place, leurs portefeuilles, leurs compétences, leur santé et cela commence avec de vrais changements : des actions concertées et concrètes.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
- Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Cet objectif est essentiel, c'est un incontournable en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, l'éducation permet une déconstruction de construits sociaux ce qui peut engendrer des changements de paradigmes importants menant vers une égalité de fait plus ancrée. C'est une action qui se veut pérenne dans le temps ; investir dans l'éducation de nos enfants, c'est investir dans notre futur en tant que société. Pour ce faire, il est essentiel de changer les cursus scolaires du personnel des services de garde en proposant des cours obligatoires en ce qui concerne l'égalité, afin de déconstruire les mythes associés aux genres, mais aussi à certaines notions comme l'orientation sexuelle, la diversité corporelle, les mœurs de certaines cultures, etc. L'éducation à l'égalité commence à un très bas âge et le personnel des services de garde est la pierre angulaire des prémices de la socialisation égalitaire. À la suite de cela, dans les activités spécifiques et obligatoires en milieu de garde, il devrait y avoir de la diversité dans les lectures, dans les activités ainsi que dans les thématiques abordées afin de proposer d'autres modèles que ceux proposés par les courants dominants. Les cours en lien avec la diversité sexuelle et la pluralité des genres sont facultatifs. Ils devraient être obligatoires, car ce sont essentiellement les personnes déjà sensibilisées qui y assistent et ainsi les stéréotypes concernant nos communautés persistent. De plus, les fêtes comme la fête des Pères ou encore la fête des Mères devraient être repensées, puisque stigmatisant les enfants ayant des familles atypiques et générant beaucoup d'impacts négatifs sur leur santé et leur bien-être. Il est essentiel de retravailler les actions qui ne visent pas la population en général. C'est pour cela qu'au RLQ, nous prôtons les approches misant sur l'éducation, car les cours s'inscrivant dans les systèmes et cursus scolaires sont des vecteurs de changements. Favoriser un apprentissage autodidacte, ainsi que l'investissement dans des sites web et des actions très spécifiques, demandent de l'autonomie, de la motivation intrinsèque et ont des impacts très ciblés et malheureusement ne servent pas toujours à leur plein potentiel. Il est donc essentiel d'ajouter et de reconstruire certains systèmes déjà existants et désuets afin de laisser place à de nouvelles avenues, à de nouveaux modèles. Il est essentiel que les cours à l'éducation à la sexualité au primaire et au secondaire soient prodigués par des professionnels qualifiés afin qu'ils soient donnés de façon uniforme. De surcroît, ces notions devraient être

centrales dans le nouveau cours qui prendra place en 2022-2023 dans les écoles secondaires à la place du cours d'éthique et religion. L'égalité passe aussi par la sexualité, une sexualité saine et consentante. Le ministre Roberge parlait de réforme en profondeur ; un cours sur les rapports égalitaires serait une réforme profonde. De plus, peu importe l'action, il est essentiel d'aborder les stéréotypes à propos des femmes de la diversité sexuelle. Des actions spécifiques devraient être financées afin de déconstruire les construits sociaux en lien avec les lesbiennes et notre culture. Les lesbiennes et les femmes de la diversité sexuelle ne sont jamais nommées. De ce fait, aucune action ne nous cible et aucun changement structurel n'est à prévoir pour nos communautés. Par exemple à la mesure 1.1.2, il aurait été intéressant de démystifier les images en lien avec nos communautés, faire tomber les paradigmes de la butch/femme et ainsi décroiser nos communautés, mais cela n'a pas été fait et ainsi les stéréotypes persistent. Tout comme au point 1.1.3, contrer le sexisme, c'est aussi contrer des images limitatives liées aux femmes de la diversité sexuelle. Enfin, il est essentiel de dénoncer le caractère systémique du sexisme et de créer des actions phares afin d'y remédier.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

En lien avec la mission du Réseau des lesbiennes du Québec, nous pensons qu'il est essentiel d'aborder ce point afin de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, mais nous croyons qu'il est également primordial d'aborder l'ouverture en ce qui concerne les populations LGBTQ+ et spécifiquement en ce qui concerne les réalités des femmes de la diversité sexuelle. Évidemment, nous sommes conscientes que l'égalité entre les hommes et les femmes est une prémisses essentielle afin que les femmes de la diversité sexuelle puissent atteindre une certaine égalité. Néanmoins, il est essentiel de nommer et d'aborder les différences entre les diverses orientations sexuelles, ainsi que les droits qui en découlent. Les femmes de la diversité sexuelle sont doublement discriminées du fait qu'elles sont des femmes qui aiment les femmes, il est donc important de ne pas minimiser les impacts négatifs que certaines idéologies (religieuses, sociales, etc.) prônent envers nos populations.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

En effet, il est essentiel de décroiser les choix de carrière, pour qu'ils deviennent de vrais choix, mais également pour déconstruire les stéréotypes sociaux liés aux femmes de la diversité sexuelle. D'ailleurs, comme nous pouvons le constater dans l'enquête réalisée par le RLQ, les femmes de la diversité sexuelle de 17 à 34 ans ont un niveau d'étude minimal composé d'un baccalauréat et sont moins présentes dans les métiers qui demandent un diplôme d'études professionnelles (DEP). Toutefois, les femmes de la diversité sexuelle se voient moins bien payées que les femmes en général et de ce fait sont beaucoup moins bien payées que les hommes. Ceci démontre des inégalités salariales tangibles, tout en laissant présager qu'il existe encore beaucoup d'homophobie et de lesbophobie dans les milieux de travail. C'est notable de vouloir encourager les femmes aux études supérieures, mais si, par la suite, elles ne trouvent pas de travail ou sont sous-payées, à quoi bon ? Plusieurs autres données et conclusions importantes liées aux inégalités, en ce sens, se retrouvent dans le rapport d'enquête du RLQ. De surcroît, si nous changeons les paradigmes liés aux stéréotypes de genre, les femmes et les filles seraient plus tentées d'intégrer des métiers dits masculins et vice versa. Déjà, cette nomenclature est réductrice et propose des emplois non inclusifs. Enfin, si nous mentionnons, les filles et les femmes, nous devons mentionner les garçons et les hommes.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

En plus de valoriser la place des femmes dans les corps de métiers principalement masculins, il serait intéressant de sensibiliser ces dits milieux à travers le cursus scolaire, notamment sur l'importance de la place des femmes. Depuis près d'un an, certaines entreprises créent de manière autonome des cadres ou des conseillers en diversité et en inclusion sociale. Cette action, qui vise à changer les choses de l'intérieur, propose une bonne avenue pour des changements structurels. Toutefois, une seule chose entrave de manière significative l'épanouissement des femmes au sein de ce type de poste ; le mythe que l'égalité sociale est atteinte. De ce fait, elles se voient encore une fois invisibilisées. Ce constat se fait souvent ressentir dans nos communautés LGBTQ+ ; par

exemple, les femmes cis, se font dire qu'elles sont privilégiées, et ce, sur la base d'hypothèses et de mythes. Néanmoins, comme nous pouvons le constater à travers les résultats de notre enquête, les femmes de la diversité sexuelle sont victimes de plusieurs systèmes d'oppressions qui entravent de manière significative leur santé et leur bien-être. C'est pour cela que le SCF devrait créer une formation spécifique en ADS+ pour ce type de poste et de consultant afin qu'ils aient les outils adéquats pour bien répondre aux mandats et surtout déconstruire le « mythe de l'égalité atteinte ». Le SCF devrait proposer des services d'accompagnement, comme des psychologues organisationnelles et des services de mentorat pour l'intégration des femmes dans les petites, moyennes et grandes entreprises. De plus, l'utilisation de quotas est essentielle pour générer des milieux inclusifs et paritaires. Enfin, lorsque sont organisés des événements visant l'accès et le maintien des femmes dans des milieux de travail majoritairement masculins, il serait pertinent d'y inviter également des représentantes de groupes qui sont à la croisée de multiples oppressions, afin qu'elles puissent aborder leurs enjeux et proposer des solutions tangibles.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Comme nous pouvons le constater dans les données résultant de l'enquête menée par le RLQ, les femmes de la diversité sexuelle sont plus scolarisées que les femmes en général, mais gagnent moins d'argent que ces dernières. Ceci est une problématique importante qui concerne directement les notions d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes. Il est essentiel de valoriser économiquement les métiers associés aux femmes. L'important n'est pas seulement d'ouvrir des postes, bref d'ouvrir les portes aux métiers principalement masculins, où les femmes seront victimes de sexisme et où elles doivent se battre constamment, mais également d'encourager financièrement ces femmes à demeurer dans leurs milieux, en valorisant financièrement leurs secteurs. De plus, des formations en entreprise sur l'intégration des populations LGBTQ+ sont une bonne avenue, mais pour ce faire il est essentiel d'intégrer un volet ADS+, car sans cela les femmes de la diversité sexuelle seront toujours ostracisées, voire invisibles. Enfin, l'autonomisation économique passe par la valorisation économique, il n'y a pas d'autres choix. Certaines choses doivent être faites en ce sens. Sachant que c'est une avenue difficile, il serait peut-être important d'instruire les femmes à la prise de parole en lien avec la valorisation de leurs compétences ? En effet, les femmes ont moins tendance à se mettre de l'avant, à aller chercher des augmentations et demandent ainsi des salaires moindres pour des compétences importantes. Des formations visant la prise de pouvoir des femmes en milieu de travail pourraient peut-être engendrer des effets positifs sur leurs ascensions économiques. Cela dit, tel que mentionné ci-haut, l'autonomisation économique passe par la valorisation économique des secteurs dits féminins.

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Au RLQ, nous croyons que les femmes travaillent déjà assez et que la formation et l'encouragement devraient être faits auprès des grandes entreprises. Comme nous le savons, les femmes sont exposées au travail invisible, ce qui occupe beaucoup de leur temps. Afin de ne pas surcharger les femmes qui le sont déjà beaucoup, le RLQ propose de cibler plus particulièrement les grandes entreprises ayant des programmes pour accueillir plus de femmes et les valoriser dans leur développement de carrière. Pour ce faire, des formations spécifiques devraient être mises en place afin de renforcer l'intégration, mais aussi valoriser les compétences des femmes tout en mettant en valeur leurs qualités. À travers ce type d'actions et leurs processus, des avenues d'accompagnement et d'empowerment pourraient être proposées aux femmes sur leurs heures de travail afin de les encourager à développer leurs compétences en entrepreneuriat. Dans le même ordre d'idées, afin d'encourager les entrepreneures il est essentiel d'encourager les organisations à but non lucratif qui visent la valorisation de certains secteurs à créer des comités de femmes visant à l'amélioration de leurs conditions. Par exemple, dans les communautés LGBTQ+, il existe le groupe Fierté agricole qui valorise les populations LGBTQ+ dans le milieu de l'agriculture. Toutefois, les femmes de la diversité sexuelle se voient privées de ce type de service du fait qu'elles n'y sont pas valorisées et que l'offre de service ne les cible pas. Des programmes de bourses devraient également être créés afin de valoriser la place des femmes dans le développement des PME et pas seulement des prêts. Aussi, des aides bonifiées devraient être proposées aux femmes se trouvant à la croisée des oppressions. Il est également important de mentionner que ces aides

financières devraient être attribuées sur plusieurs années, car comme nous le savons, les changements positifs menant vers l'égalité sont longs à mettre en place. Il est donc essentiel que ces bourses soient pensées sur du long terme. Enfin, il est important de mentionner qu'il n'existe plus aucun lieu de rencontre (bars, restaurants et autres lieux de socialisation) qui sont tenus par et pour des femmes de la diversité sexuelle. Ils ont tous fermés, par manque d'aide financière et d'accompagnement, notamment. Ce ne sont pas les initiatives qui manquent, mais étant donné notre histoire, ces lieux se voient contraints de fermer. C'est une problématique importante, car nos communautés n'ont plus de lieux physiques, comme plusieurs autres communautés possèdent, pour échanger sur leurs réalités. Cela engendre des problématiques importantes comme l'isolement, la détérioration de la santé mentale et du bien-être. C'est pour cette raison que, pour le RLQ, afin d'atteindre l'égalité, il est essentiel de promouvoir financièrement des lieux physiques visant le rassemblement, mais aussi le développement de projets spécifiquement pour les lesbiennes. C'est par l'échange, le rassemblement, le partage et le sentiment d'appartenance que le pouvoir d'agir des humains augmente et s'alimente, et du même fait, le pouvoir des femmes de la diversité sexuelle.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Déjà, le fait d'assurer une place à la garderie aux femmes ayant des enfants, serait un bon début. Malheureusement, comme nous pouvons le constater, les femmes sont encore aux prises avec des responsabilités familiales plus importantes que leurs compagnons masculins. Ces rôles sociaux pourront seulement être déconstruits grâce à l'éducation. De plus, si les femmes avaient des métiers mieux payés, des métiers respectés et qu'elles avaient accès à des services de garde adéquats pour leurs enfants, la répartition des tâches serait peut-être plus équitable ?

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Pour le RLQ il est essentiel d'intégrer dans les mesures proposées dans ces sections, des modèles différents des types hétéronormatifs. En effet, dans les mesures 3.1.1 ou encore 3.1.2, l'intégration des familles lesboparentales, homoparentales et autres aurait pu être mieux abordée (lire tout simplement nommée !) Il est essentiel pour que l'égalité puisse être envisageable pour nos familles, de les nommer et de proposer des modèles diversifiés. Il est donc central de ne pas oublier les différents types de familles dans cet objectif, car même si nos familles sont peut-être plus équitables dans la répartition des tâches, le modèle hétéronormatif dominant se reproduit dans tout microcosme. L'égalité entre les femmes et les hommes est cruciale, mais l'égalité pour toutes nos familles l'est aussi et cet enjeu doit être visible. Enfin, il est essentiel de bonifier les politiques sociales reliées au Droit de la famille.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Cette mesure est un incontournable, pour les femmes, mais aussi pour toutes les femmes à la croisée des oppressions. Les grands changements sociaux touchant des personnes marginalisées ont été menés par des leaders qui représentaient ces mêmes classes sociales. Les changements vers l'égalité ne se feront pas seuls, mais surtout pas uniquement avec des hommes (blancs âgés) en politique. Les femmes sont porteuses de changements pour leurs consoeurs ; les femmes, les lesbiennes, etc. Rares sont les personnes qui défendent des causes qui ne les touchent pas directement par pur altruisme. Sauf peut-être les femmes, qui défendent la veuve et l'orphelin depuis des siècles ! De ce fait, il est crucial que des femmes soient plus présentes en politique, afin de faire avancer la cause des femmes et briser les plafonds de verres. Pour ce faire, il faut des mesures qui aident ces dernières à avoir accès à ces types de postes ; certaines mesures devraient promouvoir des portraits d'élues ayant des parcours ou des profils atypiques afin de promouvoir cette différence au sein même des partis politiques. Aussi, sachant que les femmes sont les principales cibles d'attaques sexistes sur le web, mais aussi d'attaques dans les médias, il est essentiel de promouvoir des moyens afin de minimiser l'impact de ce type de harcèlement, et ce, avec la collaboration étroite du ministère de la Justice. Enfin, il est essentiel de parler de loi-cadre misant sur des représentations équitables dans les milieux décisionnels, ainsi que de s'assurer, à plus petite échelle, de la représentativité des cellules de crises. Pour ce faire, le RLQ pense qu'un des meilleurs moyens pour inciter les femmes à faire et à être en politique est d'inciter les femmes

déjà présentes à aller recruter d'autres femmes. Pour terminer, il est important de mentionner qu'au niveau municipal et provincial, le grand public connaît seulement une femme de la diversité sexuelle : Manon Massé. Considérant que la population LGBTQ+ est d'approximativement 10% de la population du Québec et que les femmes en représentent près de la moitié, nous trouvons insensé qu'il n'y ait pas plus de femmes de la diversité sexuelle visibles en politique. Ces constats engendrent plusieurs questionnements en lien avec la réelle acceptation des femmes qui s'identifient comme lesbiennes et des freins auxquels elles sont confrontées. De plus, Manon Massé, ouvertement lesbienne, pourrait témoigner de la lesbophobie et des insultes quotidiennes qu'elle vit à travers son mandat. Incontestablement, ces faits sont des freins inhérents à l'implication des femmes de communautés lesbiennes au sein du monde politique.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Tout comme mentionné précédemment, il est essentiel de créer une loi-cadre visant la parité dans les lieux décisionnels.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- **L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.**
- **L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.**

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Extrait de l'avis du RQASF avec lequel nous sommes en accord : -Plan multi ministériel, coordonné par le MSSS, pour agir sur les déterminants sociaux de santé : les conditions de travail pour plus de souplesse en termes de conciliation travail-famille-études, l'entrepreneuriat au féminin, la violence, un salaire minimum décent, les services de garderie et de répit, l'accès à des services en gynécologie-obstétrique, en sages-femmes, etc. -Prioriser les femmes marginalisées, étant donné leur grande vulnérabilité (intersectionnalité ou ADS+) - Investir dans les communautés en établissant des partenariats durables avec les groupes communautaires, les milieux de vie, les quartiers et les municipalités pour permettre aux femmes les plus affectées par la situation actuelle d'accéder à des services de première ligne en « santé mentale », hébergement d'urgence, insécurité alimentaire. -Investir massivement dans le réseau communautaire de première ligne et dans les communautés. -Soutenir les femmes dans leur rôle de proche aidante en consolidant les services publics de soutien à domicile, en augmentant les services de répit et les mesures de soutien économique. Promouvoir une vieillesse active dans la communauté. Soutenir les femmes dans leur rôle de travailleuses de la santé en améliorant leurs conditions de travail. -Augmenter substantiellement le budget alloué à la prévention (des maladies chroniques, des cancers, de la détresse) et à l'éducation en santé (littérature) pour que la population et les femmes sachent mieux prendre soin d'elles-mêmes et de leurs proches. Il est également important de mentionner que le plan d'action pour la santé et le bien-être des hommes a été financé à hauteur de 31,5 M\$ sur 5 ans tandis que celui des femmes à 21,15 M\$ sur 4 ans. Pourtant nous savons que les besoins des femmes en termes d'accès sont beaucoup plus criants, comment expliquer cela ? Qui plus est, il faudrait investir massivement dans la bonification des cours en éducation à la sexualité et créer des programmes spécifiques à la petite enfance. Ce programme est essentiel ; c'est un incontournable

pour s'assurer de créer des sociétés moins inégales et moins violentes. De plus, afin de mieux desservir les femmes, leur donner du pouvoir d'agir, augmenter leur bien-être ainsi que leur santé, il est essentiel d'investir de manière importante dans le réseau communautaire, et ce, directement à la mission. Enfin, pour qu'une population soit en santé, il est essentiel de reconnaître leur existence, leur histoire ainsi que leur vécu. Les communautés lesbiennes n'ont jamais existé de manière positive, si elles l'ont été ce fut seulement pour être démonisées. Il est grand temps de les inclure comme modèles positifs, de les rendre visibles et de ce fait, de les respecter. Les femmes qui aiment les femmes ont les mêmes droits que toutes les autres femmes et il serait temps que le regard de la société change à leur égard.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Il est essentiel pour nos communautés que le terme lesbophobie soit reconnu comme une violence spécifique envers les femmes de la diversité sexuelle. Dénoncer le caractère systémique des violences faites aux femmes, qu'elles se produisent au sein de la population en générale, mais aussi au sein des communautés dites marginalisées, telles que les communautés LGBTQ+. La violence envers les communautés lesbiennes n'a jamais été aussi présente, voire tolérée, pour ne pas dire cautionnée, par plusieurs groupes de nos communautés. Il est donc essentiel de nommer ce type de violences pour pouvoir, entre autres, donner des leviers de changement aux organismes tels que le nôtre et générer des changements sociaux visant à protéger les femmes de nos communautés. Enfin, il est essentiel de consulter le rapport en pièce jointe qui dénonce justement certains types de violences vécues par les femmes de la diversité sexuelle au Québec.

C) Autres :

Non.

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Nous inscrivons plutôt notre suggestion dans "nouvelles actions".

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer la loi-cadre en matière d'égalité et de l'ADS+ et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux

groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes immigrantes et racisées de la diversité sexuelle du Québec.

Moyen(s) :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes immigrantes et racisées de la diversité sexuelle du Québec.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes âgées de la diversité sexuelle du Québec.

Moyen(s) :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes âgées de la diversité sexuelle du Québec.

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes en situation de handicap de la diversité sexuelle du Québec.

Moyen(s) :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes en situation de handicap de la diversité sexuelle du Québec.

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données proposent des enjeux vécus par les femmes autochtones de la diversité sexuelle du Québec.

Moyen(s) :

Le RLQ ne détenant pas une expertise spécifique dans le domaine, nous laissons la voix aux groupes qui représentent ces femmes. Néanmoins, dans notre enquête, certaines données

proposent des enjeux vécus par les femmes autochtones de la diversité sexuelle du Québec.

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :

Le RLQ propose un rapport de son enquête : “Portraits des femmes de la diversité sexuelle au Québec” de 64 pages en pièce jointe de cette consultation afin de mieux comprendre les diverses réalités liées à nos communautés. Le RLQ est le seul organisme qui détient l'expertise nécessaire pour aborder les diverses notions liées aux femmes de la diversité sexuelle. De ce fait, le point central est que les femmes de la diversité sexuelle soient nommées, tout comme la lesbophobie et que des mesures spécifiques proposent des moyens concrets dans l'optique de les aider dans leur chemin menant vers l'égalité, et ce, au sein des populations LGBTQ+, mais également dans la population, en général. De ce fait, il est essentiel que le SCF et le BLCHT travaillent ensemble afin de diminuer les inégalités significatives qui existent entre les femmes et les hommes de nos communautés et que des notions comme le sexisme, ainsi que la lesbophobie figurent dans les mesures visant nos populations. Enfin, les initiatives visant les populations LGBTQ+ sont importantes, néanmoins, les femmes de la diversité sexuelle, notamment les lesbiennes, se voient constamment ostracisées. Il est donc primordial d'encourager la visibilité des femmes, mais aussi l'intégration de l'ADS+ dans la création d'initiatives, telles que des formations, car sans cela les inégalités de nos communautés persisteront.

Moyen(s) :

Voir réponse ci-haut ainsi que le rapport de l'enquête du RLQ intitulée “Portraits des femmes de la diversité sexuelle au Québec” qui comprend 64 pages sur le sujet.

Autre :

Besoin prioritaire :

Non.

Moyen(s) :

Non.

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Le RLQ travaille actuellement à l'analyse et la rédaction d'un rapport dénonçant les impacts importants de la crise de la COVID-19 sur les femmes de la diversité sexuelle. Des suggestions d'actions seront émises à la fin du rapport et partagées avec le SCF.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques

publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Son positionnement devrait être central, et ce en mettant l'accent sur l'approche intersectionnelle de l'analyse différenciée selon les sexes, ainsi qu'en misant sur sa transversalité.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

Le Réseau des lesbiennes du Québec appuie les solutions du Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec tel que proposé par plusieurs groupes du comité consultatif en ADS : Que l'ADS+ soit obligatoire pour tous les ministères et organismes et que le caractère obligatoire de son application relève de leurs directions générales ; Que l'ADS+ soit implantée de façon à s'assurer que ça ne repose pas sur une seule personne-ressource, mais dans l'ensemble des ministères à travers des plans structurés (reddition de comptes, bonnes pratiques, communications internes, façons d'analyser). Que chaque ministère soit obligé de nommer des personnes responsables des dossiers ADS+ au sein de leur ministère ; Que chaque ministère ait une reddition de compte à faire quant à leur application de l'ADS+ ; Que l'ADS+ soit appliquée lors de l'élaboration du budget du gouvernement. Que les ministères et organismes gouvernementaux aient le financement adéquat pour implanter l'ADS+, notamment pour les projets financés par ceux-ci. C'est-à-dire accroître le financement des projets demandant l'application de l'ADS+ afin que les organisations bénéficiaires puissent disposer des ressources nécessaires pour en assurer l'application.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

Tout comme mentionné à travers le comité consultatif en ADS, il est essentiel de s'assurer que les organismes qui ont l'expertise en ADS+ aient les moyens financiers et humains pour mener à bien son application. -Élaborer des outils d'éducation populaire en ADS+. -Création et mise en place d'une campagne d'envergure du gouvernement sur l'ADS+ pour influencer les instances (villes, MRC, autres ministères) pour faciliter le travail de terrain des groupes ainsi que son implantation. -Obliger l'application de l'ADS+ lors des dépôts de projet pour susciter l'intérêt avec cet outil. -Créer des bourses et des prix pour valoriser et encourager l'implantation de l'ADS+ dans les lieux décisionnels.

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

Il est essentiel de valoriser les projets visant des communautés spécifiques telles que les femmes

de la diversité sexuelle, les femmes à la croisée de multiples oppressions, ainsi que des projets visant les changements systémiques. Les projets doivent avoir une durée minimale de 3 ans et les redditions de comptes ne doivent pas prendre la moitié du temps de travail de la personne responsable. Sans cela, des groupes plus petits, ne possédant pas les ressources nécessaires, ne postuleront pas, faute de temps et d'effectif. De plus, les organismes communautaires demandent depuis des années une valorisation de leur aide à la mission afin de pouvoir exercer de manière convenable leurs fonctions. Le fait de nous garder dans des conditions précaires démontre le peu de considération pour nos emplois qui sont majoritairement féminins. Nos compétences sont dévalorisées, tout comme nos diplômes, ce qui incite les femmes à quitter leurs postes et ainsi diminuer la force d'action de l'organisme. Comme mentionné plus haut, l'égalité passe par l'égalité salariale ; il est donc essentiel de reconnaître le travail des femmes en le finançant adéquatement, et ce, de manière pérenne.

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

En faisant des portraits régionaux annuellement, ou aux deux ans, afin de mieux comprendre les divers besoins des femmes en régions, et ce, en utilisant une approche intersectionnelle.

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Des recherches concernant l'égalité entre les femmes et les hommes devraient être réalisées auprès de différentes populations afin de démystifier certains concepts préjudiciables pour certaines populations. De surcroît, des recherches devraient être réalisées sur les femmes de la diversité sexuelle, exclusivement, afin de proposer des portraits de femmes LGBTQ+ de la province et du même fait pouvoir mieux intervenir sur leurs conditions. Les projets de recherche devraient également être valorisés dans la prochaine stratégie.

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

L'éducation au préscolaire, au primaire, au secondaire, mais aussi l'éducation au niveau politique. En effet, il est essentiel que le gouvernement aborde les inégalités et mentionne qu'il y travaille activement, tout en le faisant, réellement, sur le terrain. Il est inacceptable que certains ministères entravent certaines avancées en ce qui concerne l'ADS+ ! Ce type d'outil d'analyse devrait être obligatoire dans toutes les créations de nouvelles politiques, stratégies, plans d'action et plus encore. Les systèmes doivent changer pour promouvoir des changements sociaux. De plus, les contenus égalitaires et diversifiés devraient être subventionnés et promus sur les télévisions publiques. L'apprentissage vicariant est un incontournable dans les méthodes d'apprentissages, il est donc essentiel de promouvoir par l'image, par des actions concrètes, des prises de position publiques de ce que nous attendons de nos citoyens et citoyennes québécoises. De plus, il est essentiel de valoriser financièrement les groupes qui œuvrent à diminuer les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

La lesbophobie est un exemple de sexisme important, mais souvent invalidé par la société en général, mais également à travers nos communautés LGBTQ+. Comme démontré, tout au long de cette consultation, ainsi que dans notre rapport d'enquête présenté en pièce jointe, le sexisme ainsi que la lesbophobie, qui comprend de façon inhérente le sexisme, sont les principaux facteurs d'oppressions liés aux communautés lesbiennes. Le RLQ considère que le caractère historique et récurrent de cette invalidation de notre identité démontre l'impact du sexisme systémique, mais également, à plus petite échelle, le type de harcèlement que les femmes de nos communautés et de nos organisations subissent au quotidien, et ce sans aide de quiconque, car les lesbiennes n'ont jamais eu l'appui de personne. De plus, dans nos communautés, le harcèlement sexuel est en lien avec les principes hétéronormatifs et patriarcaux liés à l'image erronée et générée par la pornographie. Les lesbiennes sont souvent confrontées à des commentaires qui les dépossèdent de leur propre identité et de leur identité sexuelle en se faisant invalider par des commentaires désobligeants, voire même en les incitant à avoir des rapports sexuels avec des hommes. Ce type de commentaires, de remarques et propos sont discriminatoires et s'ils sont faits de manière répétitive, ils ont un caractère harcelant. Les lesbiennes sont victimes de maintes violences, du fait qu'elles existent et qu'elles n'adhèrent pas aux systèmes dominants.

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

-Le harcèlement de rue, est un exemple. Lorsque des membres de nos communautés ne peuvent se promener dans la rue en se montrant de l'affection (ternir la main, donner un baiser) sans avoir de commentaires désobligeants, ceci est du harcèlement sexiste et psychologique. D'ailleurs, il n'est pas rare qu'il se transforme en harcèlement sexuel (se faire toucher sans consentement dans la rue – exemple tape sur les fesses d'un inconnu - est une forme de harcèlement, voire d'agression et nombreuses sont les femmes de notre communauté à avoir vécues de telles situations.) -Dans les milieux de travail, lorsque les membres de nos communautés sont confrontés à des propos lesbophobes et qu'elles se font proposer des actes sexuels afin de « démontrer leur vraie nature hétérosexuelle. » -Au niveau des systèmes, des politiques, des organismes communautaires, lorsque nos communautés ne sont pas consultées, invalidées, remises en question, invisibilisées, voire dépossédées de leur autonomie, de leur libre-choix et de leur libre arbitre. -La société entière participe à cette violence, et ce, depuis beaucoup trop longtemps.

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Nous vous invitons à consulter l'enquête du RLQ "Portraits des femmes de la diversité sexuelle" en pièce jointe.

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

La création d'un ministère des femmes et en égalité des genres est un incontournable. Il est temps d'investir dans un Québec égalitaire, et ce, monétairement, mais aussi politiquement. Un ministère aurait plus de pouvoir que les instances actuelles en ce qui concerne l'avenir des femmes.

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire : rapport_du_rlq_portrait_des_femmes_de_la.pdf

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

mtrou@maisons-femmes.qc.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Notre regroupement rassemble 43 maisons d'aide et d'hébergement dans 15 régions Québec pour femmes et enfants victimes de violence conjugale. Pour l'année 2019-2020, les statistiques recueillies par nos membres indiquent qu'elles ont hébergé quelque 2 700 femmes et 2 200 enfants. Et c'est sans compter les femmes et les enfants qui ont reçu plus de 17 700 services autres que l'hébergement (consultations externes, accompagnement, suivi post-hébergement, etc.). Au total, les maisons membres ont répondu à plus de 84 500 demandes, majoritairement de la part de femmes, mais également de proches, de professionnel.le.s ou d'autres ressources.

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Nous sommes assez d'accord, toutefois il faut que chaque orientation ait une approche systémique et prenne en compte les intersections multiples des oppressions : colonialisme, racisme, sexisme,

capacitisme, hétérosexisme, etc. Ce n'est qu'en adoptant une approche systémique et en appliquant systématiquement l'ADS + que nous pourrions faire évoluer les structures et les institutions politiques et sociales. Certains enjeux nous semblent trop restrictifs : - Autonomisation : La vision de cette orientation doit être élargie au-delà de l'emploi et être considérée sous l'angle de la lutte à la pauvreté, c'est-à-dire qu'elle doit comporter des actions relatives à la crise du logement, l'itinérance, le manque de services d'éducation à l'enfance, le travail invisible, la fracture numérique, etc.. - Santé : Cette orientation doit avoir une approche globale de la santé et tenir compte des déterminants de la santé. Elle ne peut se limiter à l'adoption d'un plan ministériel en santé et bien-être des femmes. Il faut des actions visant l'amélioration des déterminants sociaux de la santé (ex. : lutte à la pauvreté, logement, etc.). En outre, il y a urgence d'agir en matière d'accessibilité des services de santé et des services sociaux.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

- La lutte contre la pauvreté des femmes doit être une priorité, considérant l'ensemble du travail qu'il y a à faire et les impacts que la pauvreté engendre sur chaque orientation de la Stratégie. - L'intersectionnalité. Il faut centrer l'action sur les femmes vivant à la croisée des oppressions et partir de leurs expériences pour élaborer des mesures et des projets qui bénéficieront à toutes les femmes. - L'ADS+ ou plus précisément l'analyse féministe intersectionnelle, pas seulement en lien avec la santé et le bien-être des femmes mais à travers tous les enjeux de notre société, toutes les statistiques.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
- Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Cet objectif est toujours pertinent. Il faut faire reconnaître que les systèmes d'oppression sont systémiques. Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois et dès le plus jeune âge.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Objectif toujours pertinent. Il faut donner les moyens aux organismes communautaires d'accueil de promouvoir, avec les outils qui leur semblent les plus pertinents, les principes d'égalité auprès des nouvelles et nouveaux arrivants.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Objectif pertinent. Il ne s'agit pas simplement de trouver des actions/projets pour diversifier les choix de carrière, car les choix sont déjà présents. Il faut agir sur les obstacles systémiques qui empêchent un réel choix pour les filles, aux barrières systémiques qui se dressent. Ainsi il faut déconstruire les préjugés, agir sur les milieux et investir ainsi dans l'accès et le maintien des femmes dans les métiers majoritairement masculins, ET la valorisation des métiers traditionnellement féminins. Pour ce faire, nous recommandons les pistes de solutions suivantes : - D'intervenir le plus tôt possible dans le parcours scolaire des jeunes, soit dès le primaire; - De

fournir les ressources nécessaires aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour sensibiliser les jeunes et leurs parents par l'entremise du réseau scolaire; - De favoriser des partenariats avec des instances décisionnelles et influentes qui ont des incidences sur le parcours scolaire des jeunes; - De mettre en place une campagne nationale de sensibilisation; - De développer des stratégies spécifiques femmes issues de concertation et de tables régionales, par exemple entre le milieu de l'éducation, celui de l'emploi et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

Cet objectif serait plutôt à intituler : accroître la diversité et l'égalité en emploi en éliminant la discrimination par la formation des employeurs et des équipes de travail. Cet objectif doit se traduire par des pistes d'action selon une approche systémique visant à changer les structures et les mentalités : - Développer un plan d'action national et régional concerté avec les ministères concernés, les syndicats, le milieu des affaires, la CCQ, les comités sectoriels et autres acteurs pour assurer la mise en place de mesures incitatives et des actions structurante; - Faire connaître aux milieux de travail les mesures existantes pour favoriser la présence des femmes, notamment celles issues de l'immigration et à la croisée des oppressions : sensibilisation aux besoins spécifiques des femmes dans les milieux, revoir les critères d'embauche et d'installations, politique salariale et harcèlement sexuel, formation pour lutter contre la discrimination et les stéréotypes à l'embauche; - Faciliter l'accès aux services de garde et soutenir leur développement et adapter les horaires de garde ou de travail aux familles (ex. horaires atypiques, quart de travail la nuit dans les usines); - Offrir des services d'orientation durant la vie active; - Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail et du marrainage; - Offrir des formations sur le développement d'un esprit d'alliance dans les milieux de travail, c'est-à-dire : L'alliance réactive, dans laquelle les alliés prennent des mesures en réaction à un comportement non inclusif (p. ex. contrer des commentaires condescendants) L'alliance proactive, dans laquelle les alliés travaillent de façon proactive pour accroître l'inclusion (p. ex. parrainer une femme dans son domaine). - Sensibiliser, interpeller et développer des stratégies avec les instances décisionnelles locales (Par exemple les MRC – instances de développement économique) sur la nécessité d'une plus large participation des femmes au marché du travail dans des emplois en pénurie de main-d'œuvre.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Objectif pertinent, mais trop restreint. À reformuler afin d'élargir cet objectif au-delà de l'emploi et le considérer sous l'angle de la lutte à la pauvreté et de l'empowerment. Cette perspective doit être traduite par des mesures qui reflètent cette vision et qui englobent l'enjeu de la préemployabilité. Si l'on veut véritablement améliorer l'employabilité des femmes éloignées du marché du travail et renforcer leur autonomisation économique, il faut d'abord s'atteler aux obstacles systémiques qu'elles rencontrent, qui les empêchent d'accéder au marché du travail : - avec crise du logement, elles se retrouvent contraintes à habiter dans des endroits excentrés sans transport en commun, ou sans transport en commun sécuritaire - pas de transport en commun adapté pour les femmes en situation de handicap - les milieux de travail sont encore loin d'être adaptés pour les personnes en situation de handicap - favoriser, faciliter et offrir gratuitement la reconnaissance des diplômes pour les nouvelles arrivantes afin qu'elles retrouvent un emploi plus rapidement et correspondant à leurs compétences. - Améliorer l'accès aux logements sociaux, écoles, garderies, soins à domicile, résidences pour aînés, ce qui augmentera les facteurs de succès pour que les femmes puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir. Les logements sociaux doivent être bien localisés, accessibles, sécuritaires pour les femmes et les enfants et à prix abordable; - Réserver un % de logements sociaux aux femmes et aux enfants; - Lutter contre les stéréotypes envers ces femmes par des ateliers de sensibilisation dans les milieux de travail - Soutenir les organismes spécialisés en itinérance de manière à ce que ceux-ci développent des pratiques d'intervention informées par le trauma auprès des femmes; - Faciliter l'accessibilité à l'aide sociale de dernier recours en prenant en considération les conséquences des violences en tant que contraintes limitant les possibilités d'insertion sociale et économique des femmes violentées; - Agir pour le rattachement scolaire et social des filles : lutter contre les stéréotypes genrés, adapter les mesures de rattachement afin de prendre en compte la conciliation travail-famille-études et les violences/difficultés familiales; - Mettre des mesures spécifiquement adaptées et un soutien

financier adéquat (notamment dans les régions moins densifiées) afin d'inciter la francisation des femmes immigrantes dès leur arrivée au Québec; - Oeuvrer avec le gouvernement fédéral pour l'accélération de la régularisation de la situation des femmes et de leur famille en attente de statut ou de renouvellement de statut ainsi que pour l'obtention du statut de permanence afin de sécuriser l'ensemble des personnes migrantes; - Faire évoluer nos mentalités pour accueillir de nouvelles manières de faire (que ces femmes apporteront) dans les milieux de travail - Maintenir et le développer des programmes et/ou des mesures de formation qui offre un soutien financier et un accompagnement spécifique et systémique aux femmes, pris en charge idéalement par un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine (exemple de mesures à bonifier ou à développer: le programme PARAF, la mesure PRIIME orientée vers les métiers d'avenir et les emplois non traditionnels); - Consolider les services offerts par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en assurant à ces organismes un financement à la mission de base tel qu'accordé aux Carrefours Jeunesse Emploi, et en favorisant le développement de services spécifiques femmes dans toutes les régions du Québec; Leur autonomisation économique passe aussi par des mesures de lutte contre la pauvreté : - augmenter le salaire minimum - Assurer le maintien et l'accessibilité à des services publics de qualité, universels et gratuits et préserver le bien commun, notamment en évitant de recourir à des mesures d'austérité après la crise sanitaire; - Rehausser les prestations d'aide sociale afin qu'elles permettent de sortir de la pauvreté, donc en atteignant au minimum la mesure du panier de consommation révisée ; - Rémunérer le travail invisible des femmes. (exemple: par le revenu universel garanti); - Nationaliser Internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec à un coût accessible, afin de viser « l'égalité numérique »; - Faire en sorte que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes, dont l'accès à des revenus suffisants par la bonification du soutien aux enfants et à un logement de qualité, accessible, sécuritaire et à prix abordable;

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Dans cet objectif, il faut surtout avoir une analyse des enjeux systémiques que rencontrent les femmes qui désirent devenir entrepreneures. En ce sens, nous proposons les pistes de solutions suivantes : -Outils des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en vue de faciliter le parcours des femmes éloignées du marché du travail pour le démarrage d'une entreprise; -Développer et diffuser une campagne de sensibilisation et de promotion visant à amener les femmes à voir les opportunités d'affaires dans le domaine de la relève.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Objectif très pertinent. Il faut garder en tête que ce n'est pas seulement une notion de "partage des responsabilités", mais d'analyse d'une problématique sociétale qui repose sur la charge de la sphère privée et les rôles prédéterminés entre les femmes et les hommes. Il faut que les actions qui découlent de cet enjeu aillent plus loin qu'actuellement. Propositions de pistes de solution pour l'atteinte de cet objectif: Veiller à une meilleure répartition des tâches relevant du travail invisible via une meilleure sensibilisation et éducation; Déconstruction des stéréotypes genrés et instauration de mesures incitatives pour un partage plus équitable des responsabilités et des tâches au sein des ménages et de la société; Application d'une analyse intersectionnelle et différenciée selon les sexes (ADS+) et intégration de celle-ci de manière transversale, tant au niveau des portraits relatifs au travail, que de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures gouvernementales pour la valorisation du travail invisible.

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Cet objectif est toujours pertinent et il s'avère fondamental de centrer l'action gouvernementale sur les milieux de travail atypiques ou non syndiqués dont les conditions sont les plus précaires, pour viser des changements systémiques qui touchent les femmes « au bas de l'échelle ». De plus, la situation actuelle préconise des mesures allant au-delà de l'incitatif. Mettre en place une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études; Rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales; Mettre en place une politique de la CFTE, incluant des mesures concrètes dans les entreprises et les institutions; Sensibilisation, éducation et démythification de

la CFTE dans les milieux de travail précaires/atypiques et accompagnement personnalisé de ces milieux; Réaliser une analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle sur le télétravail permettant ainsi aux employeurs d'offrir des programmes de soutien adaptés à leurs employées. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) souligne le fait « que le télétravail s'exerce souvent dans des conditions asymétriques, notamment en fonction du sexe... » et réclame l'élaboration d'une Loi-cadre pour le réglementer; Qu'il y ait une concertation interministérielle en termes de CFTE et de façon plus large, en termes de condition féminine.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Cet objectif est toujours pertinent et les pistes d'action doivent se traduire par des changements systémiques au sein des institutions, des organisations et des lois québécoises: Programme d'accompagnement pour l'adoption de politiques d'égalité et de parité dans les lieux décisionnels : l'adoption de la politique nécessite une ADS+ et prévoit des mesures assurant la parité; Que la parité soit inscrite dans la loi électorale du Québec afin de lancer un message politique clair à la société; Que les partis soient tenus légalement de présenter un minimum de 40 % de candidates; qu'ils poursuivent les efforts pour atteindre 50 % de candidates; Rendre obligatoire l'élection au suffrage universel des préfètes et préfets au sein des MRC. L'instauration de processus de budget participatif à l'échelle municipale, régionale ou nationale tenant compte des répercussions sur les femmes afin d'en éviter les retombées négatives; Le maintien de l'objectif de parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État et la création de mécanismes formels de représentation paritaire des femmes et des différents groupes sociaux au sein des instances locales et régionales afin que toutes et tous soient partie prenante des décisions qui les concernent; La création de mécanismes de reddition de comptes permettant à la population de suivre l'évolution des dossiers et de réorienter les décisions au besoin; L'élaboration, le maintien et le financement récurrent de programmes en appui aux femmes qui veulent se porter candidates et aux femmes élues dans toutes les régions du Québec; Un mode de scrutin proportionnel mixte qui favorisera l'émergence d'un pluralisme politique et l'équité de représentation pour les femmes.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Il faut que le politique se fixe des cibles ambitieuses et prenne des mesures contraignantes pour les lieux décisionnels qui ne respecteraient pas ces cibles, donne les moyens aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie de famille. Cela vaut pour la parité mais aussi pour la diversité dans les lieux décisionnels.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- **L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.**
- **L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.**

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Il existe actuellement un vide au plan d'une vision globale de la santé des femmes et d'une véritable stratégie transversale. Une approche globale et transversale de la santé des femmes doit

tenir compte des facteurs sociaux et politiques qui influencent la santé, ce qu'on appelle les déterminants de la santé. Nouveaux objectifs à inclure dans la stratégie pour élargir l'orientation de la santé des femmes : Des stratégies de prévention en matière de santé qui intègrent la perspective de la violence et ses impacts sur la santé; Accessibilité des services sociaux et de santé de qualité, sécuritaires, universels et gratuits : pour toutes les femmes, dans toutes les régions: On observe une centralisation des services dans les grands centres. S'il y a regroupements des services, il est essentiel de prendre en compte la question du transport vers ces services et d'assurer des alternatives (ex. transport collectif) pour que les femmes y aient accès. Arrimer les régions sociosanitaires aux régions administratives en créant 2 régions sociosanitaires pour la Mauricie et le Centre-du-Québec; La question du libre-choix doit être élargie en matière d'accessibilité en santé et aux types de professionnels (ex. sage-femme). Avoir le libre-choix en matière d'accouchement, dans toutes les régions; P. ex : Trop souvent, seule l'approche biomédicale est accessible et les autres approches sont vues comme une 2e ligne ou ne sont accessibles que s'il y en a; Avoir le libre-choix en matière d'avortement, dans toutes les régions; P. ex. : Le SCF doit mettre la pression afin que dans toutes les régions, les femmes puissent avoir accès à une clinique d'avortement et à la pilule abortive. Il faut que le MSSS s'assure que chaque territoire ait au moins un.e professionnel.le qui puisse prescrire la pilule abortive. Il faut pouvoir avoir un accès local et les pharmacien.nes doivent être impliqués. Il faut revoir la question des critères sur la formation du Collège des médecins; Les femmes nécessitant des soins en santé mentale sont redirigées vers les groupes de femmes et communautaires. Il y a des trous de services importants; Améliorer l'accès des jeunes adolescentes au soutien et à la référence (ex. professionnel.le dans milieu scolaire); Améliorer à la première ligne de services de santé : la prise de rendez-vous au sans rendez-vous est complexe pour de nombreuses femmes. Le temps de consultation est trop court. Les groupes de femmes ont actuellement le fardeau de faire cette sensibilisation au milieu de la santé; Détérioration de la santé des travailleuses en santé; Non-reconnaissance de la discrimination systémique envers les femmes en matière de santé; Faciliter l'accès aux services et à un.e médecin de famille, car ces difficultés atteignent principalement les femmes puisqu'elles sont les principales utilisatrices du système en plus d'être souvent celles qui font le lien entre leur famille et les services sociaux et de santé; Augmenter les services de soins à domicile, car lorsqu'ils sont insuffisants, ce déficit frappe principalement les femmes qui sont très majoritairement responsables des soins donnés à la maison aux proches malades ou en perte d'autonomie. Adoption du principe de Joyce (<https://principedejoyce.com/>); Lutter contre la surmédicalisation des femmes : cette surmédicalisation se produit notamment en raison des difficultés d'accès à des ressources en santé et services sociaux. Cette surmédicalisation peut entraîner plusieurs problèmes en matière de violence ou de santé mentale; Que la santé ne soit pas un obstacle à d'autres sphères ex. participation démocratique; Élargir la question de la santé des femmes au-delà de l'aspect reproductif; Mieux reconnaître la proche aidance en répondant à leurs besoins financiers et de répit. Rôle qui devrait être porté par le SCF en matière de santé et bien-être : Porter la vision globale et féministe de la santé des femmes (assurer une réelle prise en compte des déterminants sociaux de la santé); Être le relais entre les femmes et le MSSS; S'informer des réalités des femmes en matière de santé et dans une perspective globale et intersectionnelle et à la lumière des réalités documentées exercer son influence auprès du MSSS. Extrait de l'avis du RQASF avec lequel nous sommes en accord: -Plan multi ministériel, coordonné par le MSSS, pour agir sur les déterminants sociaux de santé : les conditions de travail pour plus de souplesse en termes de conciliation travail-famille-études, l'entrepreneuriat au féminin, la violence, un salaire minimum décent, les services de garderie et de répit, l'accès à des services en gynécologie-obstétrique, en sage femmes, etc -Prioriser les femmes marginalisées, étant donné leur grande vulnérabilité (intersectionnalité ou ADS+) Investir dans les communautés en établissant des partenariats durables avec les groupes communautaires, les milieux de vie, de quartier et les municipalités pour permettre aux femmes les plus affectées par la situation actuelle d'accéder à des services de première ligne en « santé mentale », hébergement d'urgence, insécurité alimentaire. -Investir massivement dans le réseau communautaire de première ligne et dans les communautés -Soutenir les femmes dans leur rôle de proche aidante en consolidant les services publics de soutien à domicile, en augmentant les services de répit et les mesures de soutien économique. Promouvoir une vieillesse active dans la communauté. Soutenir les femmes dans leur rôle de travailleuses de la santé en améliorant leurs conditions de travail. -Augmenter substantiellement le budget alloué à la prévention (des maladies chroniques, des cancers, de la détresse) et à l'éducation en santé (literacy) pour que la population et les femmes sachent mieux prendre soin d'elles-mêmes et de leurs proches. Aussi, le plan d'action pour la santé et le bien-

être des hommes a été financé à hauteur de 31,5 M\$ sur 5 ans tandis que celui des femmes à 21,15 M\$ sur 4 ans. Pourtant nous savons que les besoins des femmes en termes d'accès sont beaucoup plus criants.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Violence liée à l'instabilité résidentielle Déployer des politiques, des plans d'action et des pratiques en matière de violences faites aux femmes qui prennent en considération l'imbrication des différentes formes de violence dans les parcours de vie des femmes. -----> L'itinérance des femmes se distingue par son caractère invisible, son association aux violences vécues (par ex. dans l'enfance et/ou de la part d'un.e partenaire intime) et le soutien insuffisant de la part des services pour surmonter ces violences. Plusieurs situations d'itinérance se produisent alors que les femmes tentent, avec difficulté, de maintenir un lien avec différentes institutions. Développer des politiques et des pratiques en matière d'itinérance des femmes qui proposent des réponses sociales basées sur une approche d'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+), et qui s'inscrivent plus largement dans une stratégie globale d'action axée sur la santé, le bien-être et les conditions de vie des femmes. Faciliter l'accessibilité à l'aide sociale de dernier recours en prenant en considération les conséquences des violences en tant que contraintes limitant les possibilités d'insertion sociale et économique des femmes violentées. Favoriser la valorisation des secteurs traditionnellement féminins -----> Les conjonctures sociales et économiques de plusieurs régions de la province avantagent les emplois traditionnellement masculins, lesquels sont généralement mieux rémunérés qu'ailleurs. Cela maintient et renforce la division sexiste du travail et exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces éléments de conjoncture structurent le marché locatif en influençant à la hausse les prix des logements, limitant, du même coup, les possibilités des femmes seules ou avec enfants de trouver un logement qui corresponde à leurs besoins, à la hauteur de leurs moyens. Prendre en compte les dynamiques particulières des mères vivant des situations d'itinérance -----> La perte de la garde d'un enfant a eu des conséquences dévastatrices chez quelques participantes et a représenté un tournant, renforçant des situations d'itinérance. Ces femmes rapportent toutes la détresse associée au jugement de leur entourage en plus d'avoir souffert d'une détérioration de leurs conditions de vie à la suite de l'interruption de leurs allocations familiales. Renforcer les normes d'éthique et lutter contre les préjugés au sein des établissements du Réseau de la santé et des services sociaux, au sein des corps policiers et des instances sociojudiciaires afin d'assurer le secret professionnel, de protéger le respect de la vie privée, et de garantir le traitement juste et sans discrimination de toutes les femmes violentées. -----> Les enjeux de confidentialité constituent une barrière institutionnelle pour plusieurs femmes, particulièrement dans les communautés peu peuplées. Elle entraîne des violations des droits des femmes tels que des risques en matière de sécurité (connaissance du partenaire violent) et le non-respect du droit à la vie privée et au secret professionnel (isolement et exclusion dans la communauté suite à la transmission d'informations confidentielles, refus de recourir aux services par crainte de violations de ces droits). Garantir l'accessibilité à des services de première ligne et sur l'ensemble des services communautaires et publics, en tenant compte des spécificités et des réalités exprimées dans les différentes régions du Québec -----> Les longues distances à parcourir, la complexité d'accès à de l'hébergement 1re ou 2 étape ou à des logements sociaux, l'absence de services 24/7, de même que les importantes listes d'attente constituent des barrières institutionnelles importantes pour les femmes, notamment pour celles ayant vécu une forme de violence et celles qui vivent des situations d'itinérance. a. consolider le financement des ressources d'aide et d'hébergement pour femmes violentées, pour femmes vivant de multiples problématiques sociales et pour femmes en situation d'itinérance de manière à garantir l'accès à un hébergement d'urgence aux femmes, et à leurs enfants, qui en ont besoin ; b. créer et développer de l'hébergement transitoire (2 à 5 ans) pour les femmes et leurs enfants, de manière à faciliter la stabilisation de leurs conditions de vie à la sortie d'un contexte de violence ou d'itinérance; c. Soutenir les organismes spécialisés en itinérance de manière à ce que ceux-ci développent des pratiques d'intervention informées par le trauma auprès des femmes. d. Développer du logement social et communautaire permanent pour les femmes et leurs enfants, de

manière à ce que celui-ci réponde à leurs besoins (ex. : proximité avec les réseaux de transport, accessibilité aux services de santé et aux services sociaux, etc.). Violences institutionnelles Au Québec, comme ailleurs, malgré l'évolution des mentalités, nos sociétés demeurent patriarcales, c'est-à-dire conduites par des normes et façons de faire déterminées par les hommes et leur étant favorables. La discrimination systémique qui s'exerce alors contre les femmes implique également que les hommes, qui détiennent encore collectivement les privilèges, profitent de cette injustice. Cette discrimination systémique des femmes s'exerce dans toutes les sphères de la société, à travers des structures, des lois, des politiques, des processus décisionnels et autres qui perpétuent les inégalités en opposant une série d'obstacles, souvent invisibles, à l'actualisation des droits des femmes et à leur émancipation. L'oppression que les femmes subissent repose sur un réseau complexe de différents systèmes qui créent non seulement une inégalité entre les femmes et les hommes selon les principes d'une société reposant sur le patriarcat, mais aussi une inégalité entre les femmes elles-mêmes par un croisement des différents systèmes d'oppression que sont le capitalisme, le colonialisme, le racisme, l'âgisme, le capacitisme ou l'hétérosexisme. Quelques faits : Les systèmes de santé, d'éducation, de justice, etc. ont été pensés par des hommes et pour des hommes et sont majoritairement dirigés par ceux-ci. Lorsqu'on parle de soins de santé universels, par exemple, le référent est l'homme. On n'a donc pas à adapter ces systèmes pour eux, ils le sont déjà. Les « problèmes » des hommes ne découlent pas d'inégalités systémiques ni de rapports sociaux de sexes. Ceux-ci ont toujours été pris en compte dans notre société, plus souvent qu'autrement par les femmes, principales responsables de l'éducation, du bien-être et de la santé des hommes et des enfants. Les ressources alternatives et de transformation sociale mises sur pied par et pour les femmes pour contrer les discriminations vécues par ces dernières (violence, agressions sexuelles, sous-représentation politique et autres) de même que pour pallier les lacunes des services publics, sont portées à bout de bras par le mouvement des femmes depuis plus de 45 ans. Elles demeurent précaires, sous-financées et peinent à répondre à la demande. Dans un contexte où l'égalité pour les femmes est loin d'être atteinte et où le financement des ressources, des programmes et mesures spécifiques pour l'égalité des femmes sont réduites comme peau de chagrin, le refus de prendre en compte les inégalités systémiques à l'endroit des femmes accentue la discrimination systémique qui s'exerce déjà envers elles. Ce qui constitue une attaque au droit à l'égalité pour les femmes et une forme de violence institutionnelle. Banaliser ou nier les violences à l'encontre des femmes participe au maintien et à la reproduction des violences envers les femmes, qui sont plus souvent qu'autrement, le fait des hommes, il faut le dire. Une société qui se targue d'être égalitaire se doit de regarder non seulement cette réalité en face, au-delà des mythes, mais de tout mettre en œuvre pour y mettre fin.

C) Autres :

La plupart de nos recommandations reprennent celles de nos consœurs du Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, du Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail et de l'IR des Centres de femmes du Québec.

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

- Action structurante 1 : Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Cette action structurante DOIT ÊTRE RÉALISÉE! Il va sans dire que le mouvement féministe devrait être consulté sur ce projet d'envergure pour le Québec. Une table des partenaires, incluant des groupes de femmes, serait prévue, avec, inévitablement, les différents ministères et organismes impliqués. - Action structurante 2 : L'indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes ne devrait pas être mis en place. Il est difficilement calculable et rend son suivi très complexe. - Actions 3 et 4 : ces actions sont très importantes - Action structurante 6 : Volet concertation régionale - Financement des Tables : Il est impératif de poursuivre cette action.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

- Une amélioration des stratégies d'analyse différenciée selon les sexes + ou plus précisément une analyse féministe intersectionnelle serait prioritaire et devrait être une étape préalable à tous les autres objectifs du plan Égalité. Également, une loi-habilitante obligeant toutes les instances et ministères gouvernementaux à appliquer non seulement l'analyse féministe intersectionnelle (ADS+) mais tous les principes d'égalité. - Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer la loi-cadre en matière d'égalité et l'ADS+, et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

Chaque orientation, action et objectif doivent prendre en compte les INTERSECTIONS MULTIPLES des oppressions. Il ne faut pas restreindre l'intersectionnalité à un croisement de deux discriminations (sexisme et racisme, sexisme et âgisme, etc.). Les femmes peuvent vivre à la croisée de multiples oppressions. Avant de déterminer les besoins prioritaires, il est primordiales de consulter les groupes de femmes concernées et d'établir avec elles la mise en oeuvre et le suivi des mesures décidées.

Moyen(s) :

consulter les groupes concernés.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

Même chose.

Moyen(s) :

Même chose

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

Même chose

Moyen(s) :

Même chose

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

Même chose. Cependant, de nombreux rapports avec de multiples recommandations ont été produits dans les années précédentes, le temps n'est plus à la consultation mais à leur mise en oeuvre, en partenariat avec les groupes de femmes autochtones. Il faut également lutter contre les préjugés et les stéréotypes contre les femmes autochtones qui existent au sein de la population, de l'appareil étatique et des institutions de santé. Cela passe par une reconnaissance du racisme systémique, de la formation, de la sensibilisation et de l'éducation.

Moyen(s) :

même chose, consulter les groupes concernés et avancer plus rapidement.

Les femmes LGBTQ :**Besoin prioritaire :**

même chose.

Moyen(s) :

même chose.

Autre :**Besoin prioritaire :****Moyen(s) :****Impacts de la pandémie et solutions**

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Dans les effets de la pandémie, une diminution de l'espérance de vie à cause de la COVID est observée. Les impacts de la pandémie sur la santé des femmes sont importants, notamment pour les femmes vivant à la croisée des oppressions. Différents moyens devront être mis en place pour contrer les impacts de la pandémie à moyen et long terme. Plusieurs ont été nommés dans les autres sections de ce questionnaire. Nous ne les répéterons pas. Nous considérons que la priorité doit être accordée aux 4 axes suivants : Combattre l'invisibilité des femmes, aggravée dans la tourmente de la crise sanitaire, faire une priorité de l'ADS+ Mettre en place des mécanismes et procédures pour que les mesures résultant de l'ADS+ soient appliquées dans les actions gouvernementales visant la gestion de la pandémie et la reprise; P. ex. : Réaliser une ADS+ du projet de loi sur le télétravail; Recueillir et rendre accessibles des données ventilées selon le genre, selon plusieurs caractéristiques sociodémographiques (classe, appartenance ethnoculturelle,

situation de handicap, âge, etc.) et selon la région d'appartenance relativement aux impacts de la pandémie sur la population. Investir dans la santé et la sécurité des femmes, mises en péril par la pandémie Bonifier le plan d'action en santé et bien-être des femmes grâce à des investissements atténuant les répercussions de la crise et l'état d'urgence sanitaire, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance; Assurer, particulièrement lors de crises affectant le système de santé, le maintien et la sécurité des services pour les femmes et les personnes enceintes et les nouvelles mères, ainsi que pour les interventions liées à la santé reproductive, et ce, dans toutes les régions; Allouer des ressources, dans toutes les régions, aux femmes victimes de violence conjugale via : les services des maisons d'aide et d'hébergement de 1re et 2 étapes, des aides à la réinstallation dans un logement et l'accès à des logements sociaux; Reconnaître toutes les formes de violences faites aux femmes, les dénoncer, et contribuer à leur élimination, notamment en déployant une campagne nationale de sensibilisation en partenariat avec les organismes d'action communautaire autonome offrant des services spécifiques aux femmes et en rehaussant le financement à la mission globale de ces derniers. Mettre en oeuvre une relance économique inclusive tenant compte des enjeux spécifiques et systémiques au recul de l'emploi des femmes, consécutifs à la crise économique et sanitaire Favoriser la valorisation des secteurs traditionnellement féminins en vue d'une meilleure autonomie économique des femmes, tant par une meilleure équité salariale que par de bonnes conditions de travail; Reconnaître pleinement le travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences; Étudier les effets du télétravail en portant une attention particulière aux femmes en appliquant l'ADS+ et adopter une loi-cadre se dotant de normes équitables, incluant la conciliation famille-travail-études; Que la ministre de la Condition féminine transmette une lettre aux régions afin que les projets de relance financés dans le cadre du Fonds régions et ruralité (FRR) mises sur le développement social, soient verts et équitables; Assurer le maintien et le développement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) présents dans onze régions du Québec, en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission et leur approche d'intervention spécifique et systémique; Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière, afin de compenser leurs pertes d'emploi; Assurer une relance qui s'appuie sur 5 principes de développement. À savoir que : Le développement soit égalitaire - C'est-à-dire de s'assurer d'un accès égal pour les femmes et pour les hommes aux services, aux ressources et aux sphères de décision; Le développement soit équitable - C'est-à-dire d'inclure les gens qui vivent une discrimination systémique basée sur leur sexe, leur origine ethnique, leur milieu social, leur âge, leur statut familial, leur orientation sexuelle ou leurs limitations fonctionnelles; Le développement soit solidaire - C'est-à-dire de laisser place à différentes formes d'économies : sociale, coopérative, publique, et domestique; Le développement soit démocratique - C'est-à-dire de reposer sur des personnes élues au suffrage universel et à l'écoute des citoyennes et citoyens grâce à des mécanismes de concertation et de consultation où peuvent s'exprimer toutes les catégories de personnes composant la collectivité; Le développement soit éthique - C'est-à-dire de faire preuve de transparence dans la gestion, de respect des règles de bonne gouvernance et du concept de développement durable. Renforcer le filet social Instaurer un régime entièrement public d'assurance-médicaments; Bonifier le soutien aux enfants et l'accès à un logement de qualité, sécuritaire et abordable afin que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes Les montants alloués dans la dernière stratégie gouvernementales Femmes et Covid étaient clairement insuffisants. Si l'on veut réellement contrer tous les effets de la pandémie sur les femmes (effets bien documentés par de nombreuses études) il est primordial que les fonds alloués aux mesures soient conséquents et ambitieux.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Cette question est fondamentale, et il est primordial de mettre l'accent sur le « plus » de ADS, pour la perspective intersectionnelle. Il faut avoir une approche transversale : l'outil ADS+ se doit d'être systématiquement utilisé par le gouvernement de façon transversale. Il faut instituer l'ADS+ comme une condition préalable à l'élaboration de lois, règlements, politiques, plans d'action ou budgets du gouvernement provincial et demander la publication systématique des ADS+. L'ADS+ assure le respect des droits et se doit d'être vu comme outil de transformation sociale. De plus, il faut : Mettre en place des mécanismes et procédures pour que les mesures résultant de l'ADS+ soient appliquées dans les actions gouvernementales visant la gestion de la pandémie et la reprise économique; Analyser les politiques fiscales en fonction de leurs impacts sur les femmes et trouver des alternatives pour atténuer ces impacts et promouvoir le droit à l'égalité.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

Plusieurs solutions peuvent être mises de l'avant, à savoir : Au niveau du Secrétariat à la condition féminine (SCF): Que le SCF dispose des ressources nécessaires pour appuyer l'ensemble des ministères et de l'appareil d'État dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle. Le SCF doit avoir la légitimité de demander aux autres ministères de l'appliquer (au maximum de son mandat) . Au sein du SCF, il doit y avoir une équipe dédiée à l'ADS+ (minimum 5 personnes) et formée en ADS+; Que le SCF s'assure d'avoir une vision globale et de concerter les responsables; Que le SCF fasse la promotion de l'ADS+ (ce que c'est, explication pour les autres ministères) en collaboration avec les groupes de femmes; Que le secrétariat joue un rôle de leadership pour assurer son application au sein du gouvernement et autres institutions; Rôle du gouvernement et des ministères Que l'ADS+ soit obligatoire pour tous les ministères et organismes et que le caractère obligatoire de son application relève de leurs directions générales; Que l'ADS+ soit implantée de façon à s'assurer que ça ne repose pas sur une seule personne-ressource, mais dans l'ensemble des ministères à travers des plans structurés (reddition de comptes, bonnes pratiques, communications internes, façon d'analyser). Que chaque ministère soit obligé de nommer des personnes responsables des dossiers ADS+ au sein de leur ministère; Que chaque ministère ait une reddition de compte à faire quant à leur application de l'ADS+; Que l'ADS+ soit appliquée lors de l'élaboration du budget du gouvernement. Que les ministères et organismes gouvernementaux aient le financement adéquat pour implanter l'ADS+, notamment pour les projets financés par ceux-ci. C'est-à-dire accroître le financement des projets demandant l'application de l'ADS+ afin que les organisations bénéficiaires puissent disposer des ressources nécessaires pour en assurer l'application. Que des ressources régionales en ADS+ accompagnent les directions régionales pour son application. Rôle du Conseil du statut de la femme (CSF) Que le CSF réalise une analyse critique indépendante de l'application de l'ADS+ au sein du gouvernement pour renforcer le SCF (complémentaire à la reddition de compte).

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

Plusieurs solutions peuvent être mises de l'avant, à savoir : S'assurer que les organismes qui ont l'expertise en ADS+ aient les moyens financiers et humains pour aider à son application auprès des organisations (ressource dédiée, outils et ressources nécessaires pour assurer le soutien et l'accompagnement des organisations); qu'une enveloppe régionale pour l'ADS+ soit prévue. La présence des Tables pour appuyer l'implantation de l'ADS+ au niveau régional est essentielle et doit être faite avec les partenaires de différents secteurs; Élaborer des outils d'éducation populaire en ADS+ (guides d'application, vulgarisation, sensibilisation) en collaboration avec les groupes de femmes pour s'assurer que ce soit vulgarisé et appuyé par des exemples concrets qui parlent aux instances; Grille aide-mémoire appuyée par des outils de sensibilisation (assurer qu'elle soit applicable et adaptable : urbanisme, environnement, etc.); Information ou campagne d'envergure du gouvernement sur l'ADS+ pour influencer les instances (villes, MRC, autres ministères) pour faciliter le travail de terrain des groupes; Programme d'accompagnement pour l'adoption de politiques d'égalité et de parité dans les lieux décisionnels : l'adoption de la politique nécessite une ADS+ et elle expliciterait comment l'ADS+ serait mise en oeuvre de manière transversale dans les lieux décisionnels; Obliger l'application de l'ADS+ lors des dépôts de projet pour susciter l'intérêt avec cet outil.

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

Nous tenons à spécifier que la priorité devrait être le financement à la mission pour les groupes de femmes du Québec. Les appels de projets fragilisent nos organisations puisqu'ils ne permettent pas la consolidation de nos équipes de travail et la pérennisation de nos actions. Toutefois, advenant la poursuite d'appels de projets dans le cadre du renouvellement de la Stratégie, voici les critères qui seraient à privilégier: - Obtenir du financement pour des projets d'une durée minimale de 3 ans - Que les activités de promotion, de sensibilisation, de recherche et d'analyse soient admissibles, car elles sont structurantes et garantes d'une pérennité. - Octroyer le financement aux groupes de femmes, au détriment des groupes mixtes et institutionnels, car nous sommes les expertes en condition féminine au Québec et nos actions se déploient en concertation avec ces acteurs. - Permettre le financement d'actions qui ont connu un succès. La recherche incessante d'actions innovantes est contre-productive pour l'atteinte de l'égalité pour toutes les femmes. Certains projets ont connu de grands succès et mériteraient d'être poursuivis. - Augmenter les délais liés à la remise de livrables. Actuellement, les délais entre l'idéation, la mise en œuvre, l'évaluation et la reddition de comptes sont très courts pour répondre adéquatement à ce processus complexe. - À l'instar d'autres ministères et organismes gouvernementaux (MSSS, CISSS-CIUSSS), enlever la contribution de 20% pour le groupe promoteur. - Retirer la clause des droits d'autrices qui entrave à la reconnaissance de notre expertise, complexifie l'administration de nos livrables et va à l'encontre de principes de gestion féministe en retirant des droits au groupe promoteur. - Que l'enveloppe budgétaire soit régionalisée, c'est-à-dire qu'elle s'assure que chaque région soit favorisée dans l'octroi de projets financés. - Qu'il y ait, pour chaque année de la Stratégie, un appel de projets. Les groupes et les femmes de chaque région du Québec sont lésés dans les années où il n'y en a pas. D'autant plus que lorsqu'il n'y a pas d'appel de projets et qu'il reste des montants, le SCF a une grande latitude de dépenses, au détriment de projets reconnus par les communautés ciblées pour répondre aux besoins spécifiques et réels. Finalement, nous proposons que le financement des réseaux de femmes élues soit à nouveau instauré.

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Que le volet Concertation régionale de l'action structurante 6 soit revu afin de réellement permettre l'égalité des femmes dans toutes les régions du Québec en tenant compte de leurs spécificités. Il est essentiel d'assurer une continuité dans l'action en matière d'égalité pour les femmes dans toutes les régions du Québec, afin de préserver les concertations existantes et d'éviter les reculs.

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Toute recherche produite devrait comporter des données genrées et régionalisées qui intègrent les différentes réalités vécues par les femmes dans une perspective intersectionnelle. Rôle du Conseil du statut de la femme (CSF) Que le CSF reste également en place avec ses mandats de veiller à la promotion et à la défense du statut des droits des femmes du Québec de même que d'informer la population en général et qu'il dispose de toute l'autonomie nécessaire pour le faire; Que le financement accordé au CSF lui permette de documenter les conditions de vie des femmes notamment par la production de données statistiques ventilées selon les sexes; Sujets de recherche : - Les obstacles à l'accessibilité des services de santé pour les femmes - Les déterminants de la pauvreté chez les femmes et les pistes de solution pour lutter contre - Les obstacles à l'égalité homme-femme - La sécurité du revenu; - L'accessibilité aux services de garde en lien avec l'intégration et le maintien des femmes en emploi; - L'accessibilité des services en milieu semi-urbain et rural (ex : transport, santé, etc.); - La transformation du marché du travail (post-pandémie) et son impact sur les conditions de travail des femmes.

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

- De grandes campagnes de sensibilisation - Des ateliers/cours d'éducation à l'égalité très tôt dans les écoles - Contrer systématiquement les discours masculinistes et antiféministes sur la place publique - Contrer systématiquement les discours des groupes disant que l'égalité est déjà atteinte - Faire de l'égalité homme-femme une priorité du gouvernement

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Nous souhaitons aborder ici un enjeu concernant le temps donné pour la consultation : Tout d'abord, nous tenons à vous remercier pour la reconnaissance de l'expertise de notre organisation. Nous avons apprécié être consultées dans le travail actuellement mené par le SCF, qui est primordial pour bâtir une stratégie égalité forte et efficace. Toutefois, nous ne pouvons passer sous silence les courts délais pour répondre aux questions exhaustives de votre consultation. Ainsi, nous avons dû malheureusement prioriser des questions au détriment de certaines. Nous demeurons disponibles, et l'ensemble des groupes constituant le Groupe des 13, pour vous rencontrer afin d'avoir la possibilité d'exposer davantage nos propositions et recommandations.

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Régionalisation de la Stratégie, donc de s'assurer que chaque objectif ait des répercussions dans

chaque région du Québec. Avoir une stratégie gouvernementale sur cinq ans. La condition féminine en général est morcelée dans différents plans. Il est difficile d'avoir une vision globale ou de méta-analyse de tous ces plans. Même si les enjeux ou orientations de la Stratégie se retrouvent dans d'autres plans, tous les aspects qui touchent la condition féminine doivent être rassemblés dans la Stratégie. Cela faciliterait, notamment, une compréhension globale des actions structurantes, orientations, objectifs du gouvernement en condition féminine par l'ensemble des actrices de la société civile. Maintenir le forum des partenaires. Maintenir la diffusion des évaluations. Une méta-analyse, tant qualitative que quantitative, des plans d'action devrait faire l'objet de rapports périodiques publics par le SCF. Mettre en place un comité interministériel élargi auquel les groupes partenaires pourraient participer et contribuer. Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer la loi-cadre en matière d'égalité et l'ADS+, et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir. À l'instar du gouvernement fédéral et de partenaires institutionnels, privés et paragouvernementaux, la reconnaissance réelle de l'expertise des groupes de femmes en matière de condition de vie des femmes doit passer par des mesures financières qui permettent de structurer efficacement des actions qui seront pérennes. Financer adéquatement les groupes de femmes au Québec : il est primordial de reconnaître explicitement la contribution passée et future du mouvement des femmes organisé au Québec dans l'atteinte de l'égalité pour toutes les femmes, de s'assurer que des programmes sont mis en place pour que les groupes de femmes, notamment ceux en défense collective des droits, possèdent les ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de leur mission, et ce, tout en respectant leur autonomie d'action. Pour ce faire, la création d'un ministère en condition féminine au Québec permettrait le financement à la mission pour les groupes de femmes.

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

jmaheu@relais-femmes.qc.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Relais-femmes
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Relais-femmes est un organisme de liaison et de transfert des connaissances qui travaille de concert avec des partenaires nationaux (regroupements), régionaux et des groupes de femmes locaux qui interviennent, supportent, forment, font des activités de recherche et accompagnent des femmes à la croisée de diverses oppressions.

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Par rapport aux 3 orientations suivantes : • Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme ; • Autonomisation économique des femmes ; • Partage équitable des

responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique ; Il importe que la prochaine Stratégie positionne et se donne les moyens de revalorisation des métiers du care tant financièrement que dans d'autres aspects. L'orientation « Autonomisation économique des femmes » ne ratisse pas assez large. Une réflexion plus large sur la place des femmes dans l'économie, notamment les femmes à la croisée de diverses oppressions, s'impose. Il importe de se questionner à savoir comment on veut organiser la société pour qu'elle desserve les droits des femmes. L'autonomisation des femmes fait partie des éléments de réflexion et les pistes de solution à porter, mais tout le pan de l'économie du care en fait tout autant partie. Il y a beaucoup de recherches pertinentes sur le care au Québec présentement qui pourraient orienter les travaux du SCF. En voici quelques exemples : • Naima Hamrouni (https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/genw050r.page_perso?owa_no_personne=304481) ; • Louise Boivin (UQO) <https://uqo.ca/erts/fiche/louise-boivin>) , • Isabelle Courcy (UQAM) <http://cdeacf.ca/regef/experta/fiche/courcy-isabelle> ; • Marie-Hélène Deshaies (ULaval) <https://www.fss.ulaval.ca/notre-faculte/repertoire-du-personnel/marie-helene-deshais> • Isabelle Marchand (UQO) <https://crises.uqam.ca/actualites/ethiques-de-lhospitalite-du-don-et-du-care/> • Il y a aussi Jill Hanley, prof. Associée à l'École de service social de McGill, qui travaille sur ce thème. Voici enfin aussi un lien vers d'autres chercheuses du chantier « Travail » du REQEF qui se sont intéressées pendant plusieurs années à cette question du care : <https://regef.uqam.ca/chantiers-de-recherche/travail/> . Toutes les questions entourant les services essentiels (reconnaître les métiers au bas de l'échelle) sont aussi cruciales. On a ainsi tout intérêt, comme société, à voir la question de l'économie et des femmes plus largement, surtout à la suite de la pandémie. Il demeure autrement très réducteur de se limiter au partage des responsabilités familiales et à l'autonomisation économique des femmes, sans se questionner sur la place et la valorisation du care. Nous l'avons bien vu dans la dernière année que le bon fonctionnement de la société dépend des métiers du care. Les orientations économiques devraient donc être élargies pour refléter la place qui lui revient dans la société, reconnaître et financer son importance. Les 3 premières orientations sont en étroite interaction. • Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes ; L'ADS devrait être une façon d'analyser tous les projets, programmes, projets, pourquoi la trouvons-nous seulement dans l'axe bien-être et santé des femmes ? Les thèmes de lutte aux violences faites aux femmes, de partage équitable des responsabilités familiales, d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle ainsi que d'autonomisation économique des femmes nous apparaissent toujours fort pertinentes. La socialisation et l'éducation égalitaire devraient être abordées d'une perspective intersectionnelle qui ne restreint pas uniquement l'analyse et l'impact des activités et projets de lutte aux discriminations liées au sexisme, mais qui s'intéressent aussi à ses imbrications avec le racisme, le capacitisme, le classisme et toutes les autres discriminations en -isme. Idem pour l'ADS qui, de notre perspective, doit intégrer le + et devenir l'ADS+ dans la prochaine Stratégie Égalité. Enfin, la parité dans les lieux décisionnels est importante, mais elle ne constitue qu'une seule des multiples stratégies de déconstruction des rapports de pouvoir à implémenter pour avoir des lieux décisionnels plus représentatifs de l'ensemble de la population. En ce sens, au-delà de la parité, l'analyse de toutes les dynamiques de pouvoir dans la gouvernance, dans les communications internes et externes, dans l'organisation du travail et dans tout autre élément des lieux décisionnels apparaît indispensable pour que la société québécoise puisse adopter une posture réflexive sur ses propres pratiques et évoluer vers la mise en œuvre de plus de mesures d'équité menant vers l'égalité hommes-femmes et entre les femmes elles-mêmes.

Orientation 7 : Les impacts différenciés des changements climatiques et des autres réalités environnementales sur les conditions de vie de toutes les femmes devraient émerger comme une nouvelle orientation.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

L'un des enjeux les plus importants est que la prochaine Stratégie Égalité adopte une posture d'analyse qui valorise/intègre/finance des projets dans lesquels les analyses, réflexions, pratiques et actions qui seront intersectionnelles, conscientes des discriminations systémiques imbriquées (sexisme, racisme, capacitisme, notamment) qui subsistent dans la société. L'ADS+ ou l'analyse féministe intersectionnelle doit être préconisée, pas seulement en lien avec la santé et le bien-être des femmes, mais à travers tous les enjeux de notre société, toutes les étapes des projets sociétaux. Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : De plus, l'éducation égalitaire est parmi les grandes orientations mais nous trouvons que le

contenu de l'éducation mérite d'être revu. Par exemple les cours d'histoire qui continuent à transmettre des faussetés sur les communautés autochtones et le génocide culturel ou encore le manque de notions sur l'histoire du féminisme et ses grands courants. L'éducation à la sexualité doit aussi continuer de s'améliorer et s'adapter. L'éducation à la sexualité devrait être une matière à part entière parce qu'en ce moment c'est la responsabilité de tout le personnel enseignant d'intégrer les contenus à leur cours, alors ça devient souvent la responsabilité de personne dans plusieurs écoles. Un autre enjeu important est celui des moyens : la prochaine Stratégie devrait se donner les moyens de progresser vers l'égalité, en proposant un Ministère des femmes et de l'égalité des genres au Québec pour agir contre les inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
- Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Cet objectif doit être élargi, pour intégrer l'imbrication des oppressions que peuvent vivre certaines femmes en lien aux stéréotypes liés à la race, à l'origine ethnique, à la classe sociale, au statut d'immigration et d'autochtonie, au capacitisme, etc. On ne peut plus faire l'économie, comme société sans s'interroger sur les discriminations systémiques que vivent les personnes s'identifiant comme femmes à la croisée de multiples oppressions. En d'autres mots, il importe de faire reconnaître que les systèmes d'oppression sont systémiques.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : Cet objectif est raciste selon nous. Cela suppose que les personnes nouvellement arrivées ne connaissent pas les principes d'égalité. On pourrait reformuler en parlant de partage des savoirs. Décentraliser notre perspective de l'égalité en intégrant les perspectives des femmes immigrantes. Combattre le féminisme blanc institutionnalisé de plusieurs instances gouvernementales actuelles au Québec. Ajout de Relais-femmes: Attention à la nomenclature de certains objectifs qui contribue à reconduire des stéréotypes, car cet objectif sous-entend que les personnes nouvellement arrivées au Québec adhéreraient moins au principe d'égalité... Sur quelles bases, comparé à quoi les personnes nouvellement arrivées adhéreraient moins au principe d'égalité ? Existe-t-il des chiffres, ou ce sont des préjugés ? Soyez vigilant.es à éviter le piège de baser certains objectifs sur des clichés et des stéréotypes racistes. Pour répondre à cet objectif, il serait pertinent de renverser le paradigme et, plutôt que de parler de la notion d'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec, d'approcher cet enjeu par l'approche des droits humains. Quels sont les droits humains bafoués, quelles sont les discriminations vécues par ces personnes, notamment des femmes à la croisée de diverses oppressions, qui ne leur permettent pas de contribuer à la société à la hauteur de leur potentiel et de leurs compétences ?

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Oui, objectif toujours pertinent, mais il importe de se demander : quels sont les moyens mis en œuvre dans la prochaine Stratégie pour obtenir des gains ? Est-ce que le fardeau repose sur les épaules des filles et femmes (vas-y en construction, tu es capable ma belle !) ou bien les milieux

traditionnellement masculins seront aussi imputables. Quels liens avec d'autres ministères pour éviter que l'avancement ne repose sur la "bonne volonté" des milieux de travail, mais qu'il y ait des obligations, incitatifs à ce que plus de femmes soient dans certains secteurs, et vice-versa ?? Quelle valorisation du travail de care, dit "essentiel" dans les discours publics qu'effectuent les femmes racisées, les femmes immigrantes ? Une réflexion sociétale post-covid doit inclure des chantiers sur la question de la valorisation octroyée aux métiers dits traditionnellement féminins qui demeurent sous-payées par rapport aux métiers masculins, dans notre organisation actuelle du travail. Il faut valorisation du travail du soin. Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : En ce sens, le problème n'est pas le choix, mais l'accès. Les filles et les femmes ne choisissent pas les métiers traditionnellement masculins en raison des violences vécues et les garçons et hommes ne choisissent pas les emplois typiquement féminins en raison des stéréotypes et de la dévalorisation de ceux-ci (et le fait qu'ils soient souvent sous-payés). C'est une question de déconstruire les systèmes. On parlerait plutôt d'accessibilité sécuritaire et d'équité salariale.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : On pourrait parler plutôt de diversité et d'égalité en disant éliminer la discrimination. On pourrait rajouter plutôt formation au lieu d'accompagnement pour être plus précise. Il faut également aller vers l'accessibilité encore une fois. Donc, cet objectif pourrait être: Accroître la diversité et l'égalité en emploi en éliminant la discrimination par la formation des employeurs et des équipes de travail.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : Nous retirons cet objectif : Il nous semble aussi remplis de préjugés sur les femmes éloignées du marché du travail et immigrantes. Celles-ci vivront des conditions d'exploitation. De plus, pour plusieurs, se rendre sur le marché du travail n'est pas possible en raison de la crise du logement, qui les force à rester dans des endroits où il n'y a pas de transport en commun, de la pénurie de services de garde, et du manque de transport en commun sécuritaire (notamment pour les femmes en situation de handicap), abordable et efficace. Enfin, compte tenu toutes les dépenses (transport, service de garde, temps de déplacement, assurances, etc.) qu'impliquent un retour au travail lorsque cela veut dire être payée au salaire minimum, cela n'est tout simplement pas rentable car le salaire minimum est trop bas. Certaines femmes n'iront pas au marché du travail, comment on fait pour leur assurer un revenu décent ?

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

On doit bonifier les politiques sociales reliées au Droit de la famille pour favoriser la conciliation et adresser la pauvreté des mères, par exemple.

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

La présence des femmes oui, mais aussi leur pouvoir réel et effectif au sein des instances politiques. Quels portefeuilles financiers les femmes gèrent ? Quelle proportion de la place occupe-t-elle dans les échanges et discussions au sein de lieux politiques ? Où et comment se prennent les décisions politiques ? Quel rôle des boy's club, de l'informel et comment déconstruire ces lieux, etc... Il est incontournable que la prochaine politique lance un signal fort qu'elle sera un outil pour

financer des initiatives et projets innovants s'attaquant à la déconstruction des discriminations systémiques que les femmes, et tout particulièrement certaines femmes que la société marginalise, subissent à tous les jours. Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : Il faut changer les structures et les conditions de travail. Les femmes n'y vont pas en raison des violences vécues. Faire de la politique ce n'est pas juste d'être à l'Assemblée nationale, il faut valoriser le militantisme aussi. Il faut réfléchir à la conciliation pour permettre aux femmes d'être dans les sphères politiques. Dans les petites municipalités, par exemple, l'implication demandée aux élu·e·s est grande et le salaire versé ne permet pas d'en vivre ; un autre emploi est nécessaire. La conséquence à cela est que beaucoup d'élus municipaux en régions sont des hommes indépendants de fortune, retraités ou propriétaires d'entreprises qui ont les ressources temporelles et financières pour faire le travail d'élus. Il doit y avoir encore ici une reconnaissance du "systémique". Également, s'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : Encore une fois, la parité c'est seulement possible en changeant la place qu'on donne aux femmes et aux mesures de protection et d'accès qu'on met en place. Il faut reconnaître le systémique de la situation.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- **L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.**
- **L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.**

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Extrait de l'avis du RQASF avec lequel nous sommes en accord: -Plan multi ministériel, coordonné par le MSSS, pour agir sur les déterminants sociaux de santé : les conditions de travail pour plus de souplesse en termes de conciliation travail-famille-études, l'entrepreneuriat au féminin, la violence, un salaire minimum décent, les services de garderie et de répit, l'accès à des services en gynécologie-obstétrique, en sage femmes, etc -Prioriser les femmes marginalisées, étant donné leur grande vulnérabilité (intersectionnalité ou ADS+) Investir dans les communautés en établissant des partenariats durables avec les groupes communautaires, les milieux de vie, de quartier et les municipalités pour permettre aux femmes les plus affectées par la situation actuelle d'accéder à des services de première ligne en « santé mentale », hébergement d'urgence, insécurité alimentaire. -Investir massivement dans le réseau communautaire de première ligne et dans les communautés -Soutenir les femmes dans leur rôle de proche aidante en consolidant les services publics de soutien à domicile, en augmentant les services de répit et les mesures de soutien économique. Promouvoir une vieillesse active dans la communauté. Soutenir les femmes dans leur rôle de travailleuses de la santé en améliorant leurs conditions de travail. -Augmenter substantiellement le budget alloué à la prévention (des maladies chroniques, des cancers, de la détresse) et à l'éducation en santé (literacy) pour que la population et les femmes sachent mieux prendre soin d'elles-mêmes et de leurs proches. Aussi, le plan d'action pour la santé et le bien-

être des hommes a été financé à hauteur de 31,5 M\$ sur 5 ans tandis que celui des femmes à 21,15 M\$ sur 4 ans. Pourtant nous savons que les besoins des femmes en terme d'accès sont beaucoup plus criants. Aussi, tel que souligné dans le mémoire présenté dans le cadre des Consultations prébudgétaires du Québec du Budget 2021-2022 pour le « Plan de relance économique COVID-19 » au ministre des Finances, M. Éric Girard, par le groupe des 13 : Voici 2 objectifs à mettre dans les priorités en santé et bien-être des femmes : • Bonifier le plan d'action en santé et bien-être des femmes grâce à des investissements atténuant les répercussions de l'état d'urgence sanitaire, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance. • Développer l'accessibilité dans toutes les régions, à des services publics de qualité, universels et gratuits, en matière de santé physique et mentale, de services sociaux et de justice, sécuritaires pour les femmes ; publiciser ces services publics auprès de toutes les femmes, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Aussi, tel que souligné dans le mémoire présenté dans le cadre des Consultations prébudgétaires du Québec du Budget 2021-2022 pour le « Plan de relance économique COVID-19 » au ministre des Finances, M. Éric Girard, par le groupe des 13 : • Développer l'accessibilité dans toutes les régions, à des services publics de qualité, universels et gratuits, en matière de santé physique et mentale, de services sociaux et de justice, sécuritaires pour les femmes ; publiciser ces services publics auprès de toutes les femmes, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance. • Reconnaître toutes les formes de violences faites aux femmes, les dénoncer, et contribuer à leur élimination, notamment en déployant une campagne nationale de sensibilisation en partenariat avec les organismes d'action communautaire autonome offrant des services spécifiques aux femmes et en rehaussant le financement à la mission globale de ces derniers. • Allouer des ressources aux femmes victimes de violence conjugale via : les services des maisons d'aide et d'hébergement de 1re et 2e étapes, des aides à la réinstallation dans un logement et l'accès à des logements sociaux. • Assurer des services sécuritaires adaptés à la pandémie pour les personnes et femmes enceintes et les nouvelles mères, ainsi que pour les interventions liées à la santé reproductive. • Œuvrer avec le gouvernement fédéral pour l'accélération de la régularisation de la situation des femmes et de leur famille en attente de statut ou de renouvellement de statut ainsi que pour l'obtention du statut de permanence afin de sécuriser l'ensemble des personnes migrantes.

C) Autres :

En ce qui concerne la section « Objectifs », nous croyons pertinent que soient reformulés l'ensemble des objectifs. La formulation actuelle des objectifs détaillés est alignée à une logique individuelle, très axée sur les changements de comportements, comme si le « problème » de l'égalité était celui des filles et des femmes qui ne sont pas assez sensibilisées, motivées, confiantes en elles, qu'elles ne font pas les bons choix de carrières, etc. Les objectifs devraient être entièrement reformulés afin d'être plus précis, plus structurants, alignés avec la visée de changements structurels.

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Extrait des réponses de l'R des centres de femmes avec lequel nous sommes en accord : Une amélioration des stratégies d'analyse différenciée selon les sexes + ou plus précisément une analyse féministe intersectionnelle serait prioritaire à notre avis et devrait être une étape préalable à tous les autres objectifs du plan Égalité. Également, une loi-habilitante obligeant toutes les instances et ministères gouvernementaux à appliquer non seulement l'analyse féministe intersectionnelle (ADS+) mais tous les principes d'égalité. Ceci fait évidemment référence à la revendication d'un Ministère femmes et égalité, qui veillera à l'application de ces principes et dédié à l'implantation de l'ADS+, intersectionnelle, féministe, représentative de la population qu'il dessert et compétent. Ajout de Relais-femmes: Il y a aussi la nécessité d'un volet de recherche sur les pratiques intersectionnelles qui existent sur le terrain, au Québec, et qui sont faites par, pour et avec les groupes de femmes que la société marginalise, notamment à l'égard des pratiques de consultation/participation citoyenne afin de les transformer, notamment au sein des structures gouvernementales où subsistent plusieurs obstacles systémiques, afin de favoriser la pleine et réelle participation des femmes à la croisée de diverses oppressions.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

On ne devrait pas mettre femmes immigrantes et racisées dans un même panier. De nombreuses Québécoises, nées ici, sont racisées et ne sont pas immigrantes et, à l'inverse, plusieurs femmes immigrantes ne sont pas nécessairement racisées. Attention aux amalgames ! Vivre dans le respect et sans aucune forme de violence • Dans leur couple- sans violence conjugale ; • Dans leur quotidien au sein de la société-sans violence imbriquée au racisme ou au sexisme, par exemple, de nature institutionnelle et systémique ; • Sur le marché du travail- ne pas être victime de discrimination à l'embauche, dans leur emploi, la reconnaissance des diplômes de l'étranger pour les femmes immigrantes... • Etc.

Moyen(s) :

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Autre :

Besoin prioritaire :

1) Attention à la logique de liste d'épicerie des discriminations vécues/subies par les femmes ! Il y a effectivement du rattrapage à faire par certains groupes de femmes historiquement, et cela peut être intéressant de cibler certains groupes de femmes marginalisées. Par contre, ne les considérer que dans des silos est un piège à éviter pour ne pas recréer de nouvelles «catégories» indûment. Les femmes ne sont pas doublement, triplement discriminées : il ne s'agit pas d'une addition d'oppressions, mais bien d'une imbrication, d'une interdépendance. L'exercice de priorisation du SCF devrait tendre à aller chercher les points de vue des femmes racisées avec la conjoncture et le contexte social dans lequel le racisme systémique se retrouve au cœur des discriminations. La Stratégie Égalité devrait aussi tendre des perches et faire des liens avec les femmes autochtones, en y incluant des moyens et stratégies à mettre en place. Il n'y a pas grand-chose sur elles dans la stratégie actuelle. Peut-être considérez-vous qu'elles sont rejointes dans des plans autochtones et qu'elles ont alors pleines autonomie ? Même dans ce cas, gardez en tête que les organismes autochtones ne rejoignent pas toutes les femmes autochtones, et que des stratégies et actions pour rejoindre certaines qui vivent hors des réseaux autochtones traditionnellement financés sont nécessaires quand même.

Moyen(s) :

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse

à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Dans le mémoire du G13– Inclusion des femmes à la reprise économique, la recommandation no. 3 propose de « mettre en œuvre une relance économique inclusive tenant compte des enjeux spécifiques et systémiques au recul de l'emploi des femmes, consécutifs à la crise économique et sanitaire » • Favoriser la valorisation des secteurs traditionnellement féminins en vue d'une meilleure autonomie économique des femmes, tant par une meilleure équité salariale que par de bonnes conditions de travail. • Reconnaître pleinement le travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences. • Instituer le salaire minimum à 15 \$/heure. • Rémunérer le travail invisible des femmes (aides aux proches, soin aux enfants). • Étudier les effets du tété-travail en portant une attention particulière aux femmes, en appliquant l'ADS+ et adopter une Loi-cadre se dotant de normes équitables, incluant la conciliation famille-travail-études. • Assurer le maintien et le développement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) présents dans onze régions du Québec, en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission et leur approche d'intervention spécifique et systémique. • Nationaliser Internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec à un coût accessible, afin de viser « l'égalité numérique ». • Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière, afin de compenser leurs pertes d'emploi. • Doter les milieux de travail traditionnellement masculins de réels mécanismes d'inclusion et de protection pour les femmes dans ces métiers généralement mieux rémunérés et avec de bonnes conditions de travail. • Investir dans la construction de logements sociaux, écoles, garderies, résidences pour aînés, ce qui augmentera les facteurs de succès pour que les femmes puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir. Relais ajoute : • De plus, intégrer le principe du « Par, pour et avec » les femmes à la croisée des oppressions dans les critères d'évaluation des projets et les priorités gouvernementales ; • On a ainsi tout intérêt, comme société, à voir la question de l'économie et des femmes plus largement à la suite de la pandémie. Il demeure autrement très réducteur de se limiter au partage des responsabilités familiales et à l'autonomisation économique des femmes, sans se questionner sur la place et la valorisation du care, car sans le care, nous l'avons bien vu dans la dernière année, la société ne fonctionne pas. • L'importance d'offrir un soutien direct à toutes les femmes • La reconnaissance des femmes à statut précaire ; • Etc. Aussi, d'autres références à consulter : Une recherche du GIREPS qui touche aux effets du confinement dans 4 secteurs, dont le secteur de l'hébergement CHSLD qui a peut-être des données qui peuvent servir : <http://www.gireps.org/publications/le-grand-confinement-et-l'action-publique-durant-la-premiere-vague-de-la-covid-19-au-quebec-regards-croises-sur-les-rapports-de-genre-de-race-et-de-classe-dans-quatre-secteurs/> <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f858a512bdf833c41c07538/1602587239024/Un-plan-de-relance-e%CC%81conomique-fe%CC%81ministe-pour-le-Canada.pdf>

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Le positionnement devrait être : L'ADS+ comme processus d'analyse qui ... • Prend en compte des réalités et besoins différenciés (femmes/hommes/personnes ayant d'autres identités de genre) •

Prévoit les effets distincts des programmes, politiques, plans d'action, etc. • Mène à des mesures diversifiées. • Comme approche/perspective de justice et de transformation sociale pour ... • Comprendre les logiques de discriminations systémiques • Poser un regard critique sur nos biais et nos pratiques • Réduire les inégalités sociohistoriques basées sur le genre, la « race », l'origine ethnoculturelle, l'âge, la classe sociale, le handicap, etc. • Arriver à une égalité de fait via des mesures d'équité. Que l'ADS devienne ADS+ afin de prendre conscience des angles morts, de lutter contre les préjugés et stéréotypes profondément ancrés dans la société québécoise qui continuent de nourrir les discriminations systémiques : » Aborde la complexité du monde (vs homogénéisation des expériences) » Met en lumière que les femmes noires/marginalisées comme productrices de savoirs » Souligne les deux côtés de la médaille oppression/privilège » Que le gouvernement soit dans une posture d'écoute, de reconnaissance des différents types de savoirs » Reconnaissance la longue tradition de féministes noires américaines qui ont lutté, sur le terrain, contre les discriminations systémiques ainsi que leur expertise. Et se rappeler comme principe fondamental d'une ADS+, afin de décentrer nos préoccupations et notre regard et recentrer les marges que... « Si les personnes les plus opprimées sont libres, il y a de bonnes chances que l'ensemble du pays devienne libre. C'est une manière d'atteindre un autre genre d'universalité. On présuppose que l'universalité est liée à la majorité. Peut-être que c'est l'inverse. » Angela Davis - Université Concordia, septembre 2017

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

En plus de la revendication pour la création d'un ministère des femmes et de l'égalité et d'une loi-cadre traversant toutes les instances et les ministères gouvernementaux pour instaurer l'égalité, l'élimination des injustices, du harcèlement, des violences, le G13, dans son mémoire pré-budgétaire présenté dans le cadre des consultations pré-budgétaires du Québec Budget 2021-2022 pour le « Plan de relance économique COVID-19 » a souligné l'importance de : • Instituer l'ADS+ comme une condition préalable à l'élaboration des Lois, règlements, politiques, plans d'action, budgets du gouvernement provincial (demander la publication systématique des ADS+). • Mettre en place des mécanismes et procédures pour que les mesures résultant de l'ADS+ soient appliquées dans les actions gouvernementales visant la gestion de la pandémie et la reprise économique. • Analyser les politiques fiscales en fonction de leurs impacts sur les femmes et trouver des alternatives pour atténuer ces impacts et promouvoir le droit à l'égalité. • Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer l'ADS+, et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir. De nombreuses pistes de solutions ont aussi été nommées lors des réunions du comité consultatif ADS du SCF, depuis le début de l'année 2021, qui ont proposé maintes solutions pour mieux implanter l'ADS+ au sein du gouvernement du Québec. Nous vous invitons à vous y référer.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

De façon globale, ça prend plus de sensibilisation, d'éducation, de financement et une loi-cadre. Plus spécifiquement, au niveau des régions, il y a un urgent besoin de mieux financer les tables régionales de groupes de femmes de chacune des régions du Québec. Il y a aussi un besoin de développer différentes pratiques intersectionnelles dans les lieux de participation citoyenne et décisionnels telles que présentées dans les documents suivants : 2.1 voir les bonnes pratiques documentées dans la trousse d'outils Mtelles pour une participation plus égalitaire et inclusive de toutes les femmes : <http://www.tablesdequartiermontreal.org/wp-content/uploads/2020/12/MTelles-TrousseOutils-nov2020-final3.pdf> 2.2 voir la trousse d'outil pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs de DAWN : https://www.dawncanada.net/main/wp-content/uploads/2014/09/IPT_Checklist_FR-1.0-Accessible-Digital1.pdf 2.3 Voir la checklist de l'accessibilité de AGIR/ Coco dans le cadre du forum pour et par : <https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYWjEAmV87LFleZuv4UQRTJh/asset/files/Guide-Accessibilit%C3%A9.pdf>

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'

égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

1) On devrait prévoir du financement à la mission, pas par projets; 2) On devrait considérer davantage la grande qualité et la pertinence du travail des groupes de femmes et féministes ne devrait pas être tributaires des aléas, agendas de financement, car le travail pour l'égalité doit se faire de façon continue, soutenue et sur du moyen et long terme; 3) Les groupes de femmes que la société marginalise, qui n'ont pas les ressources humaines ni le temps pour répondre rapidement à certains appels de projets et rentrer dans cette course effrénée au financement, devrait être (mieux) financés; 4) Le SCF devrait faire du démarchage en amont, et de façon continue, en innovant pour aller rejoindre les femmes dans les marges qui sont présentement exclues des financements octroyés de façon traditionnelles; 5) Si le financement par projets est maintenu, que ce soit du financement sur 3 ans, minimalement sur 3 ans pour que ce soit plus structurant.

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

1) En octroyant un financement à la mission, substantiel, aux tables régionales de groupes de femmes, à leurs membres et aux autres groupes de femmes locaux et régionaux. 2) En développant un Programme de financement spécifique pour les femmes à la croisée des oppressions. Le SCF, pour remplir adéquatement son mandat, devrait faire du démarchage pour d'une part identifier ces groupes, puis offrir un budget de soutien de démarrage pour ces groupes. 3) En s'assurant que le financement offert à certaines structures mixtes afin de déconstruire certaines barrières traditionnelles masculines n'interfèrent pas dans le financement des enveloppes actuelles pour les femmes et groupes de femmes. Le principe, plutôt, devrait être de garantir le financement des groupes de femmes de base qui défendent les droits des femmes, puis en complément d'élargir le financement dans le cadre des budgets de projets pour les groupes mixtes. C'est intéressant que d'autres milieux interviennent en égalité, mais il faut s'assurer que ça ne se fasse pas au détriment des financements des groupes de femmes.

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

• Des éléments de base à considérer en lien avec les besoins en recherche : 1) financer en priorité des recherches menées par, pour et avec les femmes à la croisée de certaines oppressions ; 2) sur des sujets situés aux intersections d'oppressions vécues par les femmes ; 3) avec une méthodologie féministe intersectionnelle. • Un regard ADS+ sur les effets de la pandémie révèle que : 1) les femmes racisées sont disproportionnellement affectées dû à des biais racistes/sexistes influençant leurs conditions de logement, niveaux de revenus ou expériences de discrimination (Carabin, 2021); 2) la production de connaissances sur les femmes racisées demeure marginale et est rarement le fait des premières concernées. En effet, elles sont sous-représentées dans les milieux de recherches, incluant en recherche féministe partenariale (Belhassen et al., 2004 ; Catala

2021 ; Anjum 2020), nous privant collectivement de connaissances cruciales pour assurer une relance égalitaire. Ainsi, plusieurs barrières systémiques restent à surmonter : faible représentativité dans les lieux décisionnels des universités, critères d'excellence désavantageux ou encore invisibilisation de sujets de recherche comme sur le racisme (Catala, 2021). Parallèlement, la pression pour que les femmes racisées contribuent au développement des connaissances est immense, entraînant le risque d'être instrumentalisées ou de ne pas pouvoir faire valoir leurs propres perspectives (Belinga et al. 2019 ; Bilge 2015). Il est donc crucial de développer des espaces non-mixtes (par et pour) afin que les femmes racisées 1) collectivisent leurs savoirs ; 2) développent des stratégies pour s'attaquer aux obstacles systémiques limitant leur accès aux postes de responsabilités ; que 3) leurs contributions soient pleinement reconnues pour assurer la sécurité et la prospérité économique des femmes et des filles racisées. Pour qu'adviennent les changements systémiques, ces espaces devraient bénéficier d'une certaine indépendance à l'égard des lieux institutionnels (département, syndicats, comité ÉDI, comités d'encadrement de recherche partenariale, etc.) où se concrétisent aussi ces barrières. Références Belinga, Marie-Eveline et al. (2019). « Les féministes des marges peuvent-elles parler? Retour sur un «échec» académique et ses implications épistémologiques et politiques » dans Genre, sexualité & société, (22). Bilge, Sirma (2015). « Le blanchiment de l'intersectionnalité » dans Recherches féministes, 28(2), 9. Catala, Amandine (2021). « Injustice épistémique, ÉDI et critères d'excellence », Conférence organisée par le Département de sociologie de l'UQAM et la Chaire de recherche du Canada en Sociologie des conflits sociaux. Anjum, Sultana (2020). Un plan de relance économique féministe pour le Canada: Faire fonctionner l'économie pour tout le monde. The Institute for Gender and the Economy (GATE) et YWCA Canada. Récupéré de <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f858a512bdf833c41c07538/1602587239024/Un-plan-de-relance-e%CC%81conomique-fe%CC%81ministe-pour-le-Canada.pdf> Guillemette, Mélissa. (2020). « Quelle diversité chez les nouveaux professeurs d'université? » dans Québec Science. Récupéré de <https://www.quebecscience.qc.ca/societe/diversite-professeurs-universite/> Khan Mishal Sameer et al. (2019). « More talk than action: gender and ethnic diversity in leading public health universities » dans The Lancet, 93(10171). Il y a donc d'importants besoins de recherche pour mobiliser des femmes racisées engagées dans la recherche partenariale (chercheuses universitaires/communautaires, militantes, expertes de vécus et étudiantes) afin de 1) contrer les obstacles systémiques et les injustices épistémiques freinant leur pleine contribution aux productions des discours et connaissances. 2) soutenir le développement d'espaces de partage et de solidarité "par et pour" ces femmes ; 3) identifier les stratégies susceptibles d'influencer favorablement leur plus grande participation aux lieux de production des savoirs ; 4) soutenir les pratiques collaboratives de développement des connaissances avec et sur ces femmes. On réitère également d'autres sujets prioritaires de notre perspective : -Documenter comment sont bafoués certains droits humains et les impacts que cela provoque sur les conditions de vie de toutes les femmes ; -Documenter les violences institutionnelles et structurelles, sous toutes leurs formes, envers toutes les femmes ; -Documenter les impacts différenciés des changements climatiques et des réalités environnementales en mouvance sur les conditions de vie des femmes ; -Documenter les impacts de la pandémie, à court et moyen terme, sur les conditions de vie des femmes ; -etc.

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

1) Créer un ministère des femmes et de l'égalité des genres québécois avec des moyens financiers et humains conséquents.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

1) Nous ne comprenons pas l'objectif ou l'intention de cette question dans le cadre de cette consultation.

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

• Nous pensons notamment à la question environnementale et pas que climatique. La recherche de Annie Rochette qui a donné lieu aux 11 fiches que nous avons sur le site de Relais-femmes le met bien en perspective : <http://www.relais-femmes.qc.ca/images/Publications/genre%20et%20ch.%20climatiques/Fiche1%20-%20Genre%20et%20changements%20climatiques.pdf> • Les liens entre les instances en condition féminine et les préoccupations environnementales ne se font pas. Est-ce que dans le cadre ici proposé cette dimension entre sous bien-être et santé des femmes ? • La stratégie Égalité devrait se questionner sur comment les universités pourraient être réorganisées dans le financement- le SCF a un mandat transversal de s'assurer que l'enseignement supérieur offre les mêmes chances et recherche de financement. Or, on ne voit pas cet aspect très présent dans les enjeux abordés.

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire : relever_le_pari_de_l_egalite_relais_femm.pdf

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

coordopolitique@alliancemh2.org

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale
S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :	
femmes et enfants victimes violence conjugale de 0 à 100 ans	

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Absolument pas d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

la principale orientation devrait être la mise en oeuvre de l'Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS +) ds l'appareil d'État

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

obliger l'ensemble des ministères à implanter l'ADS +

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
 - Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

toujours pas de cours d'éducation sexuelle systématiques, interdire les images sexistes ds l'espace public (publicités...)

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

cours de droit ds la francisation

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

égalité salariale sous peine de fortes amendes svp

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

parité des candidatures éligibles ds les parits sous peine de lourde amende

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

idem

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.

- L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

un médecin de famille pour chaque femme et chaque enfant ! acces aux soins psychologiques

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

ADS+ à tous les étages

C) Autres :

ADS +++++ !

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :
accès au logement accès aux services pour les femmes à statut migratoire précaire
Moyen(s) :

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :
Moyen(s) :

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :
intégration PROACTIVE ds les services
Moyen(s) :
exiger reddition comptes spécifiques aux organismes sociaux et étatiques sur les services aux femmes handicapées

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :
RECONCILIATION INTEGRATION ds les services de base ! mettre fin à l'apartheid honteux !
Moyen(s) :
assurer que les besoins de base soient répondus (eau potable, accès santé, éducation)

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :
Moyen(s) :

Autre :

Besoin prioritaire :

ENFANTS victimes de violence conjugale: ne connaissent que des rapports inégalitaires ds leur famille, avoir des services spécifiques auprès d'eux. assurer leur protection

Moyen(s) :

suivi DPJ dès que maman est en hébergement (après révision DPJ par les recommandations Commission Laurent !)

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

ADS+ pour corriger les impacts démesurés pour les femmes comparativement aux hommes, avoir des cibles claires (appareil d'état, entreprises, communautaire....) et sanctionner leur non atteinte. il est temps en 2021 de laisser les carottes qui ne fonctionnent pas et sortir le baton !

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

CENTRAL ! c'est la seule mesure structurante à long terme

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

mettre en place des amendes si ADS pas respecté, retoquer d'office les projets loi qui ne l'intègrent pas, ne devraient pas être passés à l'horaire en chambre si pas accompagné de l'ADS.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

formation systématique et sanction

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

assurer une continuité aux projets qui démontrent des résultats, passer en récurrent les services développés

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

il faut revenir à des données genrées par région. les tables régionales de groupes de femmes sont des bonnes ressources pour ça, il faut les soutenir

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

les obstacles à l'égalité salariale au Qbc documenter les bonnes pratiques des pays qui ont de meilleurs résultats (Europe Nord, Nouvelle Zélande)

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

campagnes publiques exposant ces inégalités inacceptables, lien avec la génération suivante pour qui ce doit être réglé !

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

activites@femmesdumondecdn.org

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Femmes du monde à Côte-des-Neiges
Précisez la portée de votre mandat :	Locale
Dans quelle région votre organisme est-il situé?	Montréal

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Nous travaillons surtout avec des femmes adultes (18 ans et plus) issues de l'immigration. Elles peuvent être des femmes qui cherchent à s'insérer au marché du travail, des victimes de violence conjugales, personnes en situation d'handicap, des femmes à statut précaire, des nouvelles arrivantes, des femmes à la retraite, des femmes aux bien-être social, des mères monoparentales, etc.

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Il est important de considérer aussi les femmes et les personnes issues de la communauté LGBTQ+ qui se trouvent aussi exposé aux violences genrées, et parler aussi du genre et des stéréotypes

générés et non seulement du sexe afin d'être plus inclusif.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Je pense qu'il est primordial d'insérer les hommes dans le dialogue et de les responsabiliser. On travaille souvent avec les victimes et on demande aux victimes de travailler afin de sensibiliser la société, mais on oublie ce que les hommes peuvent faire avec leur privilèges pour des solutions durables qui concernent à toute la population.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
 - Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Selon nous, cet objectif peut être reformulé puisque les violences faites aux femmes ne concerne pas seulement les femmes cis et le sexe biologique, il est important d'utiliser des termes que toutes les femmes, autant les femmes trans et les personnes non-binaires, se sentent incluses dans l'enjeu.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

On doit élargir sur la question des femmes nouvelles arrivantes qui n'ont pas les mêmes enjeux d'employabilité que le reste des femmes, elles occupent aussi des secteurs qui sont moins payants et cela augmentent leur risque de dépendance économique auprès de leur partenaires.

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Très pertinent

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Cela prend de la sensibilisation et des incitatifs auprès des employeurs également.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Très pertinent

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Très pertinent

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.

- L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

D'adopter non seulement une analyse différenciée selon les sexes mais aussi intersectionnel afin de pouvoir offrir des services adaptées aux réalités diverses des femmes. Les femmes ne sont pas seulement confrontées aux violences genrées et les femmes à la croisée des oppressions tels que les femmes autochtones, les femmes racisées, les femmes de la communauté LGBTQ+ et ainsi que toutes les autres femmes vivants d'autres formes de discriminations et oppressions sont souvent confrontées à un vide de service.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

C'est super important de comprendre le caractère systémique de violences et les grands systèmes d'oppressions.

C) Autres :

Suite à la pandémie, la fracture numérique est devenu plus visible que jamais, le monde a changé et va continuer de vivre cette révolution technologique comment préparer le terrain afin de sensibiliser tant les femmes que les acteurs politiques sur les enjeux qui concerne la cyberviolence.

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Suite à la vague des féminicides, il est plus que jamais urgent de travailler tous ensemble afin d'arrêter les violences faites aux femmes. L'orientation 5: Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes est super importante.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

Meilleure insertion professionnelle et sécurité financière. Vulgarisation de leurs droits Services adaptées à leurs besoins.

Moyen(s) :

Besoin d'une meilleure reconnaissance de leur études et expériences professionnels Des programmes d'accompagnement efficace Espaces d'accès aux informations juridiques avec un langage accessible, ouverture au bilinguisme et aux accompagnements dans leur langue maternelles. Services adaptées à leurs besoins avec une grande sensibilité aux différences culturels. Créer des espaces sécuritaires et non culpabilisantes pour ces femmes.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

Plus de visibilité dans les enjeux de violence conjugale. Meilleur offre de service du côté d'assistance médicale. La question de la sécurité financière est super importante également. Transport adaptées et point de service adaptés à toute forme de mobilité. Les questions de la fracture numérique

Moyen(s) :

Si elles ont besoin de soins est-ce qu'elles trouvent facilement ce service ou elles sont dépendant du partenaire violent pour ces soins. Pour nombreuses femmes âgées, c'était normal de sacrifier leur carrière afin de s'occuper de la famille dans le cas de rupture est-ce qu'elles sont assez outillé et informées pour souvenir leur besoin financiers. L'accès des ressources en ligne est très bien pour l'ensemble de la population, mais quels autres options sont disponibles pour les femmes qui n'ont pas une littératie numérique. Faire attention à ne pas créer des vides de service

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

Inclure toutes les formes d'handicap et non seulement les handicaps physiques

Moyen(s) :**Les femmes autochtones :****Besoin prioritaire :**

Nous ne sommes pas un organisme fait et géré par des femmes autochtones. Pour nous la priorité est d'écouter ce que les groupes des femmes autochtones dénoncent et demandent depuis des années.

Moyen(s) :**Les femmes LGBTQ :****Besoin prioritaire :**

Inclure les femmes trans et les personnes qui ont une expression de genre fluide

Moyen(s) :

Important d'adopter un langage inclusif afin de concerner ce groupe souvent oublié. Il est primordial de travailler avec les personnes concernées sur ces enjeux afin de réduire aux plus possible les angles morts.

Autre :**Besoin prioritaire :****Moyen(s) :****Impacts de la pandémie et solutions**

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Il serait important d'encourager tous les ministères adopter l'ADS+. La pandémie a souligné les

différentes enjeux aux quels les femmes sont confrontés, mais de façon plus accrue. Afin de véritablement réduire les écarts entre les femmes et les hommes ça prend des politiques publiques qui tiennent en compte de façon transversal les besoin de femmes et de les prendre en considération lors de tout processus décisionnel.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Il serait important d'encourager tous les ministères adopter l'ADS+. La pandémie a souligné les différentes enjeux aux quels les femmes sont confrontés, mais de façon plus accrue. Afin de véritablement réduire les écarts entre les femmes et les hommes ça prend des politiques publiques qui tiennent en compte de façon transversal les besoin de femmes et de les prendre en considération lors de tout processus décisionnel.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

On peut prendre comme exemple l'application de l'ADS+ à la ville de Montréal pour s'inspirer d'une meilleure implantation au sein de tous les organes du gouvernement.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'

égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

Il faut se remettre aux faits et sensibiliser à partir des données et des faits réels. Chaque acteur doit reconnaître que cette égalité parfaite n'existe pas et le travail à faire, en toute humilité le gouvernement devrait aussi donner l'exemple dans ce sens là, nos décideurs politiques sont majoritairement des hommes et en tant que gouvernement nous n'avons pas un ministère qui s'occupe proprement de cet enjeu pourquoi un secrétariat et non un ministère, arrêter de dire aux personnes nouvelles arrivantes aussi que nous vivons dans une société parfaitement égalitaire et accorder véritablement plus d'importance aux valeurs d'égalité femmes-hommes et au travail qu'il nous reste à faire comme société québécoise.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Pour nous ça désigne tout comportement de nature sexuelle fait à l'égard d'une personne sans son consentement. Cela peut être un comportement physique, comme également verbal et du moment que la personne se sent en danger ou attaqué dans son intégrité physique ou psychologique cela est pour nous de l'harcèlement sexuel. Nous comprenons que parfois ce n'est aussi évident de l'identifier et qu'il peut se présenter des manières très sournoises.

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Certaines situations peuvent être plus délicates parce qu'elles sont considérées comme plus normales. Par exemple, mon patron complimente de façon excessive mon apparence, il m'accorde un traitement différencié au reste des mes collègues. La fille qui vit cette attention particulière et persistante se trouve dans une position gênante à devoir ignorer voir clairement refuser cette attention, de plus elle aura probablement peur des conséquences de son rejet dans sa situation professionnelle.

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Si vous souhaitez joindre un fichier,
c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième
fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel : vallee@rcentres.qc.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	L'R des centres de femmes du Québec
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Les centres de femmes sont nos membres, eux desservent les femmes de tous âges et de toutes conditions

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Nous ajoutons une autre grande orientation: faire reconnaître le caractère systémique du sexisme et des autres systèmes d'oppressions

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

L'ADS+ ou plus précisément l'analyse féministe intersectionnelle, pas seulement en lien avec la santé et le bien-être des femmes mais à travers tous les enjeux de notre société, toutes les statistiques. De plus, l'éducation égalitaire est parmi les grandes orientations mais nous trouvons que le contenu de l'éducation mérite d'être revu. Par exemple les cours d'histoire qui continuent à transmettre des faussetés sur les communautés autochtones et le génocide culturel ou encore le manque de notions sur l'histoire du féminisme et ses grands courants. L'éducation à la sexualité doit aussi continuer de s'améliorer et s'adapter.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- **Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.**
 - **Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?**

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Faire reconnaître que les systèmes d'oppression sont systémiques. Intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Cet objectif est raciste, selon nous. Cela suppose que les personnes nouvellement arrivées ne connaissent pas les principes d'égalité. On pourrait reformuler en parlant de partage des savoirs. Décentraliser notre perspective de l'égalité en intégrant les perspectives des femmes immigrantes. Combattre le féminisme blanc institutionnalisé de plusieurs instances gouvernementales actuelles au Québec.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Le problème n'est pas le choix, mais l'accès. Les filles et les femmes ne choisissent pas les métiers traditionnellement masculins en raison des violences vécues et les garçons et hommes ne choisissent pas les emplois typiquement féminins en raison des stéréotypes et de la dévalorisation de ceux-ci (et le fait qu'ils soient souvent sous-payés). C'est une question de déconstruire les systèmes. On parlerait plutôt d'accessibilité sécuritaire et d'équité salariale. Finalement, on veut la valorisation du travail du soin. Notre déclaration commune dit: "Reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences."

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

On pourrait parler plutôt de diversité et d'égalité en disant éliminer la discrimination. On pourrait rajouter plutôt formation au lieu d'accompagnement pour être plus précise. Il faut également aller vers l'accessibilité encore une fois. Donc, cet objectif pourrait être: Accroître la diversité et l'égalité en emploi en éliminant la discrimination par la formation des employeurs.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Nous retirons cet objectif: Il nous semble aussi remplis de préjugés sur les femmes éloignées du marché du travail et immigrantes. Celles-ci vivront des conditions d'exploitation. Certaines femmes n'iront pas au marché du travail, comment on fait pour leur assurer un revenu décent?

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

C'est très déconnecté de la réalité des femmes de nos centres, ce n'est pas le moyen pour atteindre l'égalité et combattre le sexisme selon nous. D'abord changer le monde de l'entrepreneuriat favoriserait tout le monde.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

On peut y intégrer les principes de charge mentale, comme dans notre calculateur du travail invisible: <https://rcentres.qc.ca/2019/10/01/le-travail-invisible-et-la-charge-mentale-ca-nous-colle-a-la-peau-liberons-nous/>

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

On doit bonifier les politiques sociales reliées au Droit de la famille pour favoriser la conciliation et adresser la pauvreté des mères, par exemple.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Il faut changer les structures et les conditions de travail. Les femmes n'y vont pas en raison des violences vécues. Faire de la politique ce n'est pas juste d'être à l'Assemblée nationale, il faut valoriser le militantisme aussi. Il faut réfléchir à la conciliation pour permettre aux femmes d'être dans les sphères politiques. Il doit y avoir encore ici une reconnaissance du "systémique" Également, s'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Encore une fois, la parité c'est seulement possible en changeant la place qu'on donne aux femmes et aux mesures de protection et d'accès qu'on met en place. Il faut reconnaître le systémique de la situation.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.
- L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Extrait de l'avis du RQASF avec lequel nous sommes vraiment d'accord: -Plan multi ministériel, coordonné par le MSSS, pour agir sur les déterminants sociaux de santé : les conditions de travail pour plus de souplesse en termes de conciliation travail-famille-études, l'entrepreneuriat au féminin, la violence, un salaire minimum décent, les services de garderie et de répit, l'accès à des services en gynécologie-obstétrique, en sage femmes, etc -Prioriser les femmes marginalisées, étant donné leur grande vulnérabilité (intersectionnalité ou ADS+) Investir dans les communautés en établissant des partenariats durables avec les groupes communautaires, les milieux de vie, de quartier et les municipalités pour permettre aux femmes les plus affectées par la situation actuelle d'accéder à des services de première ligne en « santé mentale », hébergement d'urgence, insécurité alimentaire. -Investir massivement dans le réseau communautaire de première ligne et dans les communautés -Soutenir les femmes dans leur rôle de proche aidante en consolidant les services publics de soutien à domicile, en augmentant les services de répit et les mesures de soutien économique. Promouvoir une vieillesse active dans la communauté. Soutenir les femmes dans leur rôle de travailleuses de la santé en améliorant leurs conditions de travail. -Augmenter substantiellement le budget alloué à la prévention(des maladies chroniques, des cancers, de la détresse) et à l'éducation en santé (literacy) pour que la population et les femmes sachent mieux prendre soin d'elles-mêmes et de leurs proches. Aussi, le plan d'action pour la santé et le bien-être des hommes a été financé à hauteur de 31,5 M\$ sur 5ans, tandis que celui des femmes à 21,15 M\$ sur 4 ans pourtant nous savons que les besoins des femmes en terme d'accès sont beaucoup plus criants.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Reconnaître que les centres de femmes agissent en matière de violences faites aux femmes partout au Québec. Ils font partie du continuum de services en violences faites aux femmes (VFF). Ils utilisent l'approche féministe et globale en respectant le rythme des femmes. Ils accompagnent les femmes dans toutes leurs étapes en VFF. du dépistage, reconnaissance de la violence à la rupture, soit en passant par un hébergement d'urgence ou non. Par leurs nombreuses initiatives et actions pour contrer les violences faites aux femmes (harcèlement de rue, violences en logement, prévention auprès des employeurs, formation de base en vc offert aux autres organismes, etc) les centres de femmes se sont démarqués, mais peinent encore à être reconnu.

C) Autres :

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Honnêtement, il nous manque d'informations sur l'avancée de ces actions, nous nous abstenons de répondre à cette question.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Une amélioration des stratégies d'analyse différenciée selon les sexes + ou plus précisément une analyse féministe intersectionnelle serait prioritaire à notre avis et devrait être une étape préalable

à tous les autres objectifs du plan Égalité. Également, une loi-cadre obligeant toutes les instances et ministères gouvernementaux à appliquer non seulement l'analyse féministe intersectionnelle (ADS+) mais tous les principes d'égalité. Ceci fait évidemment référence à la revendication d'un Ministère femmes et égalité, qui veillera à l'application de ces principes.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

D'abord, nous trouvons important de consulter les personnes concernées et aussi mettre en place les moyens pour qu'elles puissent être consultées en sécurité. Il est encore important ici d'utiliser l'ADS+.

Moyen(s) :

Un moyen de départ serait d'utiliser les bons termes sémantiques. Nous préférons le terme personnes à la croisée des oppression plutôt que doublement discriminées. Pour les femmes racisées, nous parlons plutôt de femmes que la société racise. On va aussi parler des systèmes d'oppression qui place les femmes dans des positions de discrimination.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

ADS+ prévention des abus , négligence et violence Valoriser le vieillissement des femmes dans la société.

Moyen(s) :

Établir des lieux exempts de violences, de discrimination, de négligences et d'abus. Investir dans des maisons des âgées ET faire en sorte qu'elles puissent choisir de vieillir à domicile.

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

ADS+ prévention des abus , négligence et violence

Moyen(s) :

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

ADS+ prévention des abus , négligence et violence

Moyen(s) :

Appliquer les recommandations des rapports déposés au fil des ans. https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :

ADS+ prévention des abus , négligence et violence

Moyen(s) :

Autre :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

la déclaration commune des centres de femmes pour une relance féministe en pièce jointe

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Prioritaire, aussi appelée analyse féministe intersectionnelle, elle devrait traverser toutes les instances et les ministères. On veut une loi au provincial comme celle au fédéral. On veut ajouter le + qui signifie l'intersectionnalité. ADS+ pour nous c'est en fait une approche féministe de centralisation des marges. L' ADS selon nous dépolitise ce que l'on tente de faire. On ne veut pas

que ça serve d'argument pour la symétrie de la violence par exemple. L'analyse doit partir de la base, c'est-à-dire qu'il y a des systèmes qui oppriment les femmes.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

Un ministère des femmes et de l'égalité. Une loi cadre traversant toutes les instances et les ministères gouvernementaux pour instaurer l'égalité, l'élimination des injustices, du harcèlement, des violences. Et beaucoup de formation de personnes expertes-terrains!

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

De la sensibilisation, des campagnes d'éducation, des incitatifs, des lois, du financement.

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

On devrait prévoir des financements plus globaux à la mission pour travailler à l'Égalité. Ce ne devrait pas être ouvert aux groupes d'hommes, qui appliquent une analyse antiféministe. Il faudrait prioriser les groupes de femmes et les groupes féministes pour le financement, car même les municipalités peuvent avoir accès à ces financements. On favorise la régionalisation en finançant à la mission!

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

On favorise la régionalisation en finançant à la mission!

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Plus de données sur les besoins des femmes à la croisée des oppressions.

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

Arrêter de financer les groupes qui publicisent ces mythes! Combattre les arguments antiféministes!
Campagne de sensibilisation sur les mythes. S'attaquer à la racine : l'éducation.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire : version_longue_eclaration.pdf

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel : administration@rafiq.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale
S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :	
Femmes immigrées et racisées, tous statuts d'immigration confondus victimes, de discrimination, de violences conjugale ou familiale et de violences sexuelles	

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Plus d'emphase devrait être mise sur la sensibilisation des personnes immigrantes aux valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, pas seulement durant les séances

d'information offertes à leur arrivée, séances auxquelles de nombreuses personnes immigrantes ne participent pas. Cette sensibilisation devrait être récurrente durant tout le parcours d'intégration des personnes immigrantes.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

La connaissance de la définition et de la législation portant sur la violence conjugale, familiale et les agressions sexuelles par les personnes immigrantes en provenance de sociétés fortement patriarcales qui ignorent ce que sont la violence conjugale et les agressions sexuelles et qu'elles sont criminelles. De ce fait, ils est important de les en informer de façon récurrente.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
 - Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Oui, mais il faut que cette promotion soit récurrente et ne se limitent pas à la séance d'information offerte à l'arrivée où de nombreuses personnes immigrantes ne participent pas.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

Oui, toujours pertinent mais il faut également inclure la diversité culturelle dans cette mixité.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Oui, en tenant compte du fait que les femmes immigrantes rencontrent des problèmes particuliers. Tels le difficile accès à du financement par exemple car n'ayant pas d'historique de crédit.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique
Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Oui, toujours pertinent.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Oui, toujours pertinent.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.

- L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Pour les victimes de mutilations génitales féminines incluant l'excision (MGF/E), il n'existe toujours pas de lieux spécifiques leur offrant des services en santé et services sociaux. Elles sont toujours confrontées aux préjugés de professionnels de la santé et des services sociaux insuffisamment formés sur le sujet qui ne comprennent pas la situation et en conséquence beaucoup de victimes ne consultent jamais. Pourtant les pays européens ont bien avancé et des cellules multidisciplinaires ont été mises en place depuis plusieurs années pour accueillir les victimes.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Les violences basées sur l'honneur et les mutilations génitales féminines doivent faire partie intégrantes des violences faites lorsqu'elles sont abordées car les parmi les enjeux qui sont prioritaires, la sensibilisation récurrente des personnes immigrantes est nécessaire afin que ces pratiques cessent. Notamment en leur faisant connaître les conséquences sur les victimes et la législation criminalisant ces pratiques.

C) Autres :

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

Les 59 actions devraient se poursuivre en renforçant certaines actions ou en ajoutant des actions.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Rendre récurrente la sensibilisation sur les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et en matière de violence faite aux femmes et élargir le bassin des personnes immigrantes qui en bénéficient.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

1- La reconnaissance des diplômes et compétences acquises ailleurs 2- L'accès à des garderies publiques abordables leur permettant de travailler et d'acquérir une autonomie économique 3- La connaissance des définitions, de la législation et des ressources existantes en matière de violences faites aux femmes au Québec

Moyen(s) :

1-Solutions alternatives à la non reconnaissance des diplômes et compétences acquises ailleurs: par la multiplications de formations d'appoint ne nécessitant pas un retour sur les bans d'université 2-Multiplication des garderies publiques abordables 3-Sensibilisation récurrente des femmes immigrantes et formation régulière des intervenant-e-s des organismes en charge de l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes portant sur les définitions des violences faites aux femmes, la législation et les ressources existantes.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

-Pour les femmes immigrantes âgées, connaître les formes de violence et de fraudes qu'elles peuvent subir.

Moyen(s) :

-Séances de sensibilisation récurrentes.

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

Moyen(s) :

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :
Moyen(s) :

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :
Moyen(s) :

Autre :

Besoin prioritaire :
Moyen(s) :

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

- Tenir compte des femmes, incluant les femmes immigrantes dans le plan de relance économique du Québec
- Favoriser la réorientation professionnelle par la formation pour des emplois valorisants et en demande

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

L'ADS devrait être présentée comme une analyse visant l'équité

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

-Utiliser une autre appellation de l'ADS ou même l'ADS+ qui ne fait pas l'unanimité en insistant sur une approche permettant plus d'égalité et d'équité dans la société. -L'ADS doit aussi permettre de démontrer ce qu'elle peut apporter aux hommes puisqu'elle s'intéresse aux deux sexes.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

-Favoriser des projets récurrents et laisser plus d'autonomie aux organismes dans les thèmes retenus en fonction des besoins des femmes auxquelles elles offrent des services.

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

-Mobiliser les organismes régionaux de femmes pour une collaboration autour d'enjeux régionaux

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

-Pratiques d'intervention en violence conjugale intégrant les hommes: analyse des résultats des

organismes qui les pratiquent ?

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

-Faire des campagnes afin de défaire les mythes

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Le harcèlement sexuel est un comportement inapproprié et non consenti sur le plan sexuel par une personne ayant un pouvoir sur une autre personne. Elle ne concerne pas uniquement le pouvoir d'un homme sur une femme mais également entre personnes de même sexe. Le harcèlement sexuel est sexiste si on parle du harcèlement d'un homme à l'endroit d'une femme, parce qu'il s'agit d'une femme et qu'il n'aurait pas eu lieu s'il s'agissait d'un homme.

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Un patron d'entreprise sur sa secrétaire

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Le fait que le Québec n'ait pas un ministère de la condition féminine donne peu d'impact à la stratégie.

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

La mise en place d'un ministère en condition féminine donnera un signal plus clair sur la volonté politique d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes.

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel : communication@ffq.qc.ca

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Fédération des Femmes du Québec
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale
S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :	

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

L'aspect systémique des différentes forces d'oppression: La stratégie doit, surtout avec un gouvernement qui ne reconnaît pas le racisme systémique, tenter de mettre de l'avant l'aspect

systémique en exposant les différents systèmes d'oppression tels que le colonialisme, le racisme, le capitalisme, l'hétérosexisme, l'agisme, etc et non seulement le sexisme. Les solutions doivent implémenter des changements au sein de ces différents systèmes, diverses structures et institutions qui composent notre écosystème social. Ces changements doivent aussi toucher les systèmes judiciaires et policiers qui menacent parfois la sécurité des femmes. Seule une approche féministe intersectionnelle sera capable de mettre en lumière tous les détails des équations complexes dans lesquelles se trouvent les femmes vivant à la croisée des oppressions et ce n'est qu'en écoutant ces femmes et en apprenant de leurs expériences qu'on pourrait nommer et traiter cette complexité. Autonomisation et empowerment des femmes: La stratégie doit s'élargir au-delà des notions de droits de travail et de l'entrepreneuriat féminin. Il y a des nuances à exposer telles que l'appauvrissement des femmes, l'itinérance, la santé mentale. Décolonisation des systèmes éducatif et médical: La stratégie doit inclure des solutions qui visent à traiter les détriments sociaux de la santé et de l'équilibre et du bien être des femmes tel que garantir la dignité des femmes à travers des hébergements accessibles, appropriés et adaptés aux personnes vivant avec des handicaps. L'accessibilité aux services de santé est entravée par les expériences de racisme que les femmes que la société racise vivent. Quant au système éducatif, la narrative officielle doit tenir en compte les enjeux coloniaux qu'ont subi et que subissent encore les descendants des premières nations. Adoption de l'approche ecoféministe: La stratégie doit souligner les enjeux d'égalité liés à l'environnement et les impacts disproportionnés des changements climatiques sur les femmes dans toute la planète et tel que l'éco-anxiété et la charge mentale et émotionnelle surtout chez les jeunes femmes et les adolescentes..

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

L'intégration et l'application de l'ADS+ à travers tous les enjeux de société. Si nous voulons des statistiques réalistes, il faut l'étendre à tous les domaines et pas seulement les domaines strictement en lien avec la santé des femmes. L'éducation à la sexualité et aux stéréotypes de genres devrait être introduite dès la petite enfance en prenant en compte les réalités des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. Il y a urgence à agir en santé mentale dont les besoins ont été exacerbés avec la crise de la Covid19 et l'isolement des personnes. Il faut travailler au développement de services, à l'accessibilité de ces derniers mais aussi sensibiliser tout le personnel en soins et services sociaux à l'inclusion. Enfin, il faut agir en priorité sur la crise du logement : précarité et éviction. Il faut développer des logements accessibles à loyers modérés mais aussi développer plus de logements prêts à accueillir des femmes qui vivraient de la violence conjugale.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- **Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.**
 - **Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?**

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

Il faut une stratégie holistique qui vise à intégrer les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans tous les outils pédagogiques du système d'éducation québécois et commencer à introduire ces notions qui permettent de déconstruire les stéréotypes sexuels et sexistes dès un jeune âge. Il faut traiter plus sérieusement l'enjeu de socialisation sexiste et comment déconstruire cette problématique dès la petite enfance. La socialisation différenciée commence même avant la naissance, dès que les parents découvrent le sexe assigné du bébé (le choix des couleurs, le rose et le bleu...). Par la suite, ça se renforce avec

l'achat de jouets axés sur le soin et les interactions sociales pour les filles et des jouets axés sur l'action et l'aventure pour les garçons. Cette socialisation genrée est encore renforcée lors de la scolarisation avec le personnel enseignant qui démontre des attitudes et comportements différenciés selon les filles et les garçons, on va pousser les filles vers la retenue, alors qu'on va pousser les garçons à s'affirmer. Dans la sphère privée, les attentes des parents peuvent encore être différents selon le sexe de leur enfant.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

Cet objectif fait penser à des suppositions racistes selon nous. Cela suppose que les personnes nouvellement arrivées ne connaissent pas les principes d'égalité alors que ça peut être le contraire. Ces personnes peuvent venir d'autres pays où les droits des femmes sont plus avancés qu'au Québec. Tel est le cas pour l'égalité salariale ou d'autres droits qui sont encore fragiles ici mais peuvent être acquis dans les pays d'origine de quelques personnes immigrantes. Il faut aussi combattre le féminisme blanc institutionnalisé de plusieurs instances gouvernementales actuelles au Québec et accepter, valoriser et même célébrer la diversité des féminismes que ces personnes apportent avec elles, ce qui représente une opportunité et plus de richesse au sein du débat féministe au Québec plutôt qu'un problème à éviter. D'autre part, l'objectif peut être reformulé afin de tenir compte de la diversité des personnes qui arrivent au Québec et la possibilité que quelques-unes d'entre elles peuvent être des personnes vulnérables. Le personnel qui travaille sur l'accueil des personnes nouvellement arrivées doit pouvoir communiquer en plusieurs langues et être formé en protection des personnes vulnérables afin de pouvoir détecter les cas de traite des personnes ainsi que les victimes de violence et de pouvoir les référer. Il faut que ce personnel soit outillé avec des connaissances psychosociales et ait un minimum de savoir en termes de communication bienveillante pour pouvoir offrir un "safe space". Les personnes nouvellement arrivées doivent avoir accès à des formations sur leurs droits et obligations dans ce nouveau pays pour les outiller à s'échapper des situations d'exploitation, d'harcèlement et de violence.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

L'origine derrière cette problématique persistante revient aux stéréotypes sexuels et sexistes perpétrés à travers la socialisation différenciée des filles et des garçons (voir section objectif 1.1 ci-dessus). On trouve que la formulation est mal choisie puisque l'enjeu est au niveau de l'accessibilité et de la valorisation et non du choix. Il y a encore beaucoup de résistance d'hommes à se diriger vers des métiers qu'on pense "traditionnellement féminins" à cause des stéréotypes liés au genre et à la dévalorisation de ces métiers. Les filles grandissent avec des représentations sexistes et une hypersexualisation de leurs corps dans les médias. En parallèle, les garçons grandissent avec un renforcement des stéréotypes les poussant à avoir plus d'ambition notamment pour avoir accès à des postes de pouvoir. Du côté des femmes, on recense beaucoup de harcèlement et de comportements violents dans des secteurs désignés comme "traditionnellement masculins" comme le secteur de la construction. Cela passe donc par la déconstruction des stéréotypes mais également par garantir des espaces sécuritaires et des mécanismes juridiques pour les femmes qui décident de s'engager dans ces secteurs. D'autant plus, les femmes sont également surreprésentées dans les emplois précaires car leur revenu est traditionnellement vu comme des compléments aux revenus principaux des hommes. La société québécoise a changé à travers les années et ce genre de résidus qui persiste encore dans la mémoire et la perception collective doit rattraper la vague. Ce sont les conséquences d'un système de pouvoirs inéquitables entre les femmes et les hommes historiquement. Cependant, les hommes ne sont pas tous égaux et les femmes ne sont pas toutes égales. Le patriarcat n'existe pas en isolement du reste de la matrice de pouvoirs toujours existante dans la société québécoise. Finalement, la déconstruction des stéréotypes sexuels et sexistes nécessite la construction simultanée d'une alternative. Cette alternative se trouve dans le partage des histoires de réussite (success stories) en présentant les trajectoires de personnes qui peuvent servir de modèles féminins (des femmes de diverses identités au pouvoir et en haut de l'échelle) et masculins (des hommes épanouis dans des secteurs traditionnellement féminins) qui pourraient inspirer et influencer les enfants et les adolescents qui seront les adultes de demain.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

Il faut également ajouter à cet objectif la notion d'inclusion et d'égalité dans les milieux de travail, au lieu de seulement parler de mixité. Encore une fois, cela passe par la déconstruction des stéréotypes de genre et ça dès la petite enfance et puis à travers des formations sur l'égalité des genres et les enjeux de harcèlement dans les milieux de travail! Enfin, il faut rendre accessibles des formations sur les pratiques inclusives à une plus grande majorité d'organismes car aujourd'hui seulement les organismes déjà sensibilisés à la question travaillent sur cet enjeu.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

L'autonomisation économique des femmes ne passe pas uniquement par le marché du travail. Certaines femmes feront le choix de rester à la maison quand elles sont confrontées à choisir un emploi précaire auquel vont s'ajouter des frais de transport, frais de garde, etc. Il faut donc penser à garantir un revenu pour toutes ces femmes et ne pas les exclure de l'équation. Les femmes non-scolarisées doivent avoir accès à des emplois qui leur permettront d'être indépendantes. Pour cela, il faut avoir accès à de l'accompagnement et aux informations et aux formations nécessaires. Pour cela, il faut renforcer l'accessibilité aux informations sur l'emploi et l'accompagnement professionnel pour les femmes non-francophones et former les conseillers emploi afin qu'il/elles puissent accompagner les femmes de différentes origines dans leur intégration professionnelle. Il faut travailler avec les groupes qui sont en contact avec les femmes sans statut ou avec un statut de réfugiées car les mécanismes mis en place à ce jour font que ces femmes n'ont même pas accès au marché du travail, ou alors si elles y ont accès, elles sont souvent surexploitées et pérenniser les organismes qui travaillent en collaboration avec les familles isolées car ces familles ne sont pas toujours rejointes par les organismes de nouveaux arrivants. D'autre part, il faut investir plus dans l'amélioration du processus de reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Finalement, il faut abolir les lois racistes comme la Loi 21 qui contrevient au droit de travail des femmes portant des signes religieux et surtout les femmes musulmanes. Il faut également prendre en compte les enjeux de mobilité notamment dans les différentes régions du Québec car de nombreuses recherches démontrent que les femmes sont moins mobiles que les hommes ce qui peut être une barrière d'accès à l'emploi.

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

Cet objectif, qui apparaît aussi dans le plan de relance Covid est très éloigné des réalités vécues par nos membres. Avant d'arriver à l'étape d'entrepreneuriat, il faut que les femmes ne soient pas dans des situations de survie avec des difficultés juste à répondre à leurs besoins de base. Pour de nombreuses femmes, l'entrepreneuriat est un risque qui nécessite l'existence de certains privilèges au préalable tant au niveau de la sécurité financière qu'au niveau de leurs réseaux.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Cet objectif est strictement lié à la socialisation des filles et des garçons. Il faut instaurer une culture et une socialisation égalitaire et non sexiste afin que les hommes se sentent concernés par les tâches historiquement associées aux femmes. Cette culture de partages de tâches domestiques et du travail de soin dépend en grande partie de la socialisation qu'a eu la personne. D'où l'importance de l'éducation et des modèles (parents/ entourage/ enseignants/ etc). On peut y intégrer les principes de charge mentale, comme dans le calculateur du travail invisible développé par l'IR des centres de femmes :

<https://rcentres.qc.ca/2019/10/01/le-travail-invisible-et-la-charge-mentale-ca-nous-colle-a-la-peau-liberons-nous/>

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Il faut faire recours à l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) dans le développement de solutions équitables pour les femmes et les hommes qui tiennent compte de tous les facteurs sociaux qui affectent les personnes de manière différente afin de lutter contre les discriminations systémiques auxquelles les femmes font face. À partir de cette analyse, on doit

bonifier les politiques sociales reliées au Droit de la famille pour favoriser la conciliation et adresser la pauvreté des mères, par exemple, et développer encore plus de places en CPE et bonifier l'offre de services de garde dans les CÉGEPS et universités. Il faut également prendre en compte les enjeux des proches aidantes dans cette problématique (70% des proches aidants sont des femmes). Afin de pouvoir mettre en place des mécanismes d'appui pour ces personnes, il faut prendre en considération les recommandations des groupes qui travaillent sur cette thématique tel que la CTFE qui soulève la nécessité de repenser les pratiques organisationnelles afin de faire le tri des bonnes pratiques à garder et les soucis à corriger. Tout d'abord, il faut encourager les employeurs à aller vers des politiques de conciliation famille-travail-études. Ensuite, il doit y avoir un encadrement juridique de la durée et de l'amplitude du travail, en plus d'encadrer les travailleuses de façon plus explicite, prendre en considération le fait que les personnes qui ne sont pas syndiquées sont plus vulnérables. Il y a un besoin pour plus de prestations de sécurité sociale et des droits à des congés qui répondent aux multiples besoins des femmes. Il faut encourager une réflexion de façon concertée et profonde entre les travailleur.e.s et les employeur.e.s sur le télétravail et la charge de travail tout en offrant des choix sur la forme du travail hybride, présentiel et virtuel. Il faut instaurer des lois de télétravail car les lois actuelles sont encore mal adaptées au télétravail. Il faut aussi obliger les employeurs à prendre en considération les enjeux ergonomiques et les lois sur la santé et sécurité. Finalement, il faut envisager de réduire le nombre d'heures et les journées de travail. Il ne faut pas hésiter à s'inspirer des expériences des autres pays. L'Islande par exemple a essayé la semaine à quatre jours et confirme son succès.

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

Les petites filles ne grandissent pas avec des ambitions politiques à cause de la socialisation reçue au sein de la famille, les institutions scolaires et la société les éloigne des domaines de prise de décision qui sont traditionnellement associés avec les hommes. Il faut changer les structures et les conditions de travail. Les femmes n'y vont pas en raison des violences vécues. Il doit y avoir encore ici une reconnaissance du "systémique". Faire de la politique ce n'est pas juste d'être à l'Assemblée nationale, il faut valoriser le militantisme aussi. Il faut mettre en place des conditions favorables à la conciliation pour permettre aux femmes d'être dans les sphères politiques. Il faut travailler sur le renforcement des capacités des femmes (telle que la prise de parole en public) pour les femmes qui sont intéressées par les postes de pouvoir politiques à travers des formations et des programmes de mentorat. Il faut mettre en place des mécanismes qui favorisent l'accès des femmes dans les sphères exclusivement masculines telles que les systèmes de quota et également, s'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise. Finalement, il faut aussi travailler sur le traitement médiatique de l'élection des femmes dans des postes de pouvoir et la représentation médiatique et l'image des femmes dans des postes de pouvoir en arrêtant par exemple de poser des questions aux femmes élues sur leurs routines de soin ou sur des questions qui touchent à leurs vies personnelles et amoureuses.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

Avant tout, il faut rendre les systèmes d'évaluation des ressources humaines plus transparents et moins opaques afin que ce ne soit pas le même groupe en pouvoir qui filtre quelles personnes ont accès à ce "boys' club". Au-delà de la parité théorique, les enjeux de pouvoir en réalité ne sont toujours pas du côté des femmes. Il faut mettre en place des mesures contre les micro agressions vécues par les femmes qui les découragent d'intégrer les sphères de pouvoir. On pense notamment aux pratiques qui favorisent la masculinité toxique comme la domination de la prise de parole par les hommes, l'appropriation des idées des femmes par les hommes, la reformulation de leurs phrases, etc. Enfin, il faut déconstruire la hiérarchisation liée aux genres qui encourage les hommes à la prise de pouvoir et au leadership et les femmes à la douceur, à la médiation et à la soumission. Même dans les sphères exclusivement féminines qui normalement représentent une alternative et un milieu sécuritaire à l'abri de la dominance masculine, les femmes que la société racise font toujours face à des enjeux de pouvoir qui les infériorisent par rapport aux femmes blanches appartenant à la majorité. Les femmes que la société racise restent encore invisibles et subissent encore des micro agressions même dans les milieux féministes militants. Il faut travailler en profondeur sur l'éradication des obstacles à la diversité et à l'inclusion afin que les voix de toutes les femmes soient entendues.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- **L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.**

- **L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.**

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Il faut investir massivement dans le réseau communautaire de première ligne et dans les communautés afin d'assurer une proximité de soins et augmenter le budget alloué à la prévention des maladies chroniques. Il faut valoriser les métiers de soin et lutter contre la racialisation et la féminisation de ces métiers la en augmentant les salaires des personnes qui y travaillent dans des conditions de plus en plus difficiles avec la pandémie. Aussi, le plan d'action pour la santé et le bien-être des hommes a été financé à hauteur de 31,5 M\$ sur 5 ans tandis que celui des femmes à 21,15 M\$ sur 4 ans. Pourtant nous savons que les besoins des femmes en termes d'accès sont beaucoup plus criants. Il faut travailler à des politiques plus strictes envers les organismes et des cliniques qui publicisent encore de l'information pro-vie concernant l'avortement. Il faut également agir dans la prévention et la sensibilisation des violences obstétricales notamment envers les femmes vivant à la croisée des oppressions. Il ne faut pas oublier les femmes en situation d'itinérance et d'incarcération dans l'équation sanitaire. Il faut aussi souligner le problème de précarité menstruelle et du sexisme qui persiste encore chez une partie du personnel soignant et Enjeu de racisme chez le personnel soignant Violences obstétricales et Accès à de l'information objective partout au Québec sur l'avortement. Si on veut faire un part en avant et penser de manière préventive au lieu d'être toujours en gestion de crises, il faut qu'il y ait une reconnaissance du fait que la santé physique et mentale des femmes est aussi dépendante de leur diète. Considérant les produits alimentaires sains tels que les fruits et les légumes, les femmes à faible revenu se retrouvent dans l'incapacité de garder une bonne diète et dans l'obligation de consommer des aliments transformés qui contiennent des perturbateurs endocriniens et des substances cancérigènes, ce qui prolifèrent des maladies chroniques chez les femmes telle que l'endométriose ainsi que plusieurs types de cancers. Les études montrent que les personnes nouvellement arrivées présentent des indicateurs de santé plus élevés que la moyenne dans la population québécoise, mais après des années passées au Québec, ces personnes commencent à voir ces indicateurs se dégrader et leur santé se détériorer car elles ne peuvent plus s'offrir de garder de bonnes habitudes alimentaires. Ces faits nécessitent des actions gouvernementales urgentes envers plus d'indépendance et l'autosuffisance alimentaire et plus de régulation des prix des produits alimentaires afin de garantir une plus grande accessibilité d'une alimentation saine. Un rapprochement est également à faire avec les zones de déserts alimentaires que ce soit dans les régions éloignées ou bien également dans certains quartiers de zones rurales (exemple : l'Est de Montréal). On recommande aussi l'utilisation d'une approche écoféministe dans le traitement des problèmes liés à la surutilisation des pesticides, la surexploitation et le mal être des animaux, l'empreinte carbonique des industries, etc qui impactent l'équilibre la santé de notre environnement et éventuellement la nôtre. Les femmes en situation précaires parmi les femmes autochtones, les nouvelles arrivantes, les réfugiées, les femmes en situation d'handicape et en situation de pauvreté, es sans papiers et sans status, les survivantes d'agressions et celles qui vivent avec des syndromes post-traumatiques sont toutes plus vulnérables aux troubles psychologiques et mentaux telle que l'anxiété, langoisse, la dépression, insexurite, problèmes

relationnels et sexuels, troubles digestifs et de sommeil, etc. Cette détérioration de leurs conditions sanitaires en général engendre leur perte d'emploi et de revenu, ce qui fait de ces femmes des otages dans les cercles vicieux de la précarité. D'où la nécessité de travailler sur l'accessibilité des services liés à la santé mentale et sur la diversité dans les milieux de soin qui peut rassurer les personnes autochtones et racisées à bâtir des liens de confiance et avoir un sentiment de sécurité.

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

Nous avons déjà mentionné l'enjeu des violences systémiques dans plusieurs catégories de ce questionnaire. De nombreuses violences envers les femmes sont des violences institutionnelles et systémiques telles que le sexisme, le racisme, l'islamophobie, le capacitisme, le colonialisme, la transphobie et l'hétérosexisme. Il faut également penser à assurer un financement pérenne pour les centres de femmes et d'autres organismes qui travaillent avec les femmes en situation de rupture puisque ces organismes sont souvent un support direct aux femmes qui vivent toutes sortes de violences. Il faut financer et outiller les différentes communautés à traiter la violence dans leurs propres milieux à travers leurs propres organismes afin de les aider à créer un changement réel qui émerge de l'intérieur en utilisant des approches alignées avec les références culturelles et spirituelles de ces communautés-là. À chaque plan d'action, il y a l'enjeu de la traite des femmes (par exemple dans le plan de relance économique Covid on parle de "raisons économiques qui pourraient pousser les femmes à aller vers la prostitution") mais il y a aucune action concrète pour les femmes travailleuses du sexe qui vivent de la violence. Elles ne sont jamais prises en compte, sont laissées de côté et continuent de vivre toutes sortes de violences sans pouvoir les dénoncer. Il faut former les services policiers tant au niveau du harcèlement de rue, de la culture du viol, de la question du consentement. Il faut insister à ce que ces formations soient obligatoires tout en les sensibilisant sur la question du profilage racial et comment l'éviter afin que la prise en charge du harcèlement de rue ne devienne pas un prétexte pour réprimer les femmes que la société racise. Il faut aussi renforcer des alternatives (notamment au système judiciaire) et croire les victimes. Il faut davantage éduquer les enfants et les adolescents sur le harcèlement et les sensibiliser sur l'importance du consentement. Il faut déplacer la honte et le fardeau du camp des victimes au camp des agresseurs dans la mentalité des jeunes. Il faut intégrer tout cela dans le cadre de l'éducation à la sexualité. Finalement, il faut faire des violences genrées dans toutes les sphères publiques et privées un enjeu de société et sensibiliser la publique sur les différentes formes de violence (physique, psychologique, économique, verbale, sexuelle, technologique, etc).

C) Autres :

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

En tant qu'organisme de défense des droits collectifs des femmes, nous avons accès à très peu d'informations à savoir où sont rendues les étapes du plan d'action alors il nous est difficile de répondre à la question. Il faudrait donc organiser des séances d'information sur le plan d'action pour tous les organismes qui travaillent en collaboration avec le SCF.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Avant d'ajouter des actions, il faut s'assurer que l'ADS+ soit non seulement implantée mais aussi

appliquée. C'est une revendication portée par les organisations féministes depuis plusieurs années ! Cette étape devrait être préalable à tous les autres objectifs du plan Égalité puisque sans l'ADS+ il est impossible d'implanter des actions cohérentes qui puissent prendre en compte les besoins et réalités de toutes les femmes dont les femmes qui vivent à la croisée des oppressions. Il faut insister sur l'implémentation d'une méthodologie féministe intersectionnelle dans les travaux de recherches et dans l'implémentation de nouvelles actions et initiatives. Il faut financer les organismes régionaux et locaux qui risquent de disparaître par manque de ressources.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

Il est encore important ici d'utiliser l'ADS+, les bon termes, collaborer avec les différentes instances pour mettre fin aux blocages systémiques qui discriminent les personnes immigrantes.

Moyen(s) :

Un moyen de départ serait d'utiliser les bons termes sémantiques. Il y a un pouvoir énorme dans les mots. Nous préférons le terme personnes à la croisée des oppressions plutôt que doublement discriminées. Pour les femmes racisées, nous parlons plutôt de femmes que la société racise. On va aussi parler des systèmes d'oppression qui place les femmes dans des positions de discrimination. Il faut combattre le racisme systémique qui représente un obstacle devant un accès à l'emploi juste et égalitaire. Il y a des emplois qui nécessitent l'obtention de résidence permanente, ce qui crée une stratification de classes sociales des travailleurs selon le fait qu'ils soient des citoyens, des résidents permanents ou des travailleurs avec un permis de travail ouvert ou encore pire avec un permis de travail fermé. Il faut mettre en place des mécanismes de protection des personnes qui ont des permis de travail fermés contre l'exploitation et le harcèlement et leur faciliter l'accès à des permis de travail ouverts. Il faut également faciliter l'obtention de résidence permanente pour les personnes qui ont fait leurs études au Québec. Il faut abolir les pratiques et les conditions discriminatoires telles que le profilage racial, les enquêtes de crédits concernant l'hébergement et les attestations de travail demandées par les banques pour avoir accès aux cartes de crédit. Il faut sensibiliser la population sur les enjeux liés à l'immigration tels que l'apport économique des migrants et les facteurs qui poussent les personnes à quitter leurs pays d'origine en quête d'une vie digne, qu'elles soient des personnes immigrantes ou réfugiées ou encore sans statut. Encore une fois, il faut nommer le racisme systémique et reconnaître les compétences des personnes que la société racise loin des stéréotypes et des préjugés. Il faut travailler avec le ministère de l'immigration pour trouver des solutions aux problèmes des délais qui sont devenus de plus en plus longs. Le système d'immigration tel qu'il est prend désormais des délais excessifs qui impactent la fragilité de la situation pour plusieurs femmes immigrantes et bloquent leurs accès à l'emploi, ainsi que la stabilité mentale et physique des personnes qui dépendent des procédures de rapprochement familial pour retrouver les membres de leurs familles. En manque d'emploi, plusieurs personnes immigrantes se trouvent avec des dettes accumulées avec l'espoir de pouvoir les payer en ayant une chance d'accès au marché de l'emploi. Parfois, ces personnes finissent par être chassées de leurs maisons. Il faut garantir un hébergement accessible à toutes les personnes pour garantir leur dignité. Il faut aussi éliminer le critère de statut d'immigration comme condition d'accès au logement et aux services ainsi que l'obstacle systémique à l'allocation canadienne pour les parents. Il faut investir dans une transformation de fond dans les structures institutionnelles telle que les instances gouvernementales et les universités pour que les politiques sur la diversité et l'inclusion dépassent les procédures performatives et le travail "de vitrines" qui se limite à implémenter des quotas sans pour autant créer un changement réel dans les institutions blanches. D'autant plus, il faut lutter contre la discrimination lors de l'embauche en imposant des politiques, des quotas et surtout en incluant des personnes issues de la diversité dans les milieux de travail. Il faut nommer et déconstruire le racisme systémique et en faire un enjeu de société. Il

est urgent d'investir dans le changement de mentalité à travers des campagnes de sensibilisation et d'éducation populaire sur les biais cognitifs, les préjugés, les stéréotypes et les mythes scientifiques qui hiérarchisent les êtres humains d'une manière eurocentrique. Il faut travailler à travers des tables rondes, des groupes focus, des entrevues, etc, avec les personnes concernées dans le but de nommer les situations subtiles, implicites et ambiguës dans lesquelles les femmes que la société racise se trouvent dans toutes les sphères de leurs vies afin de pouvoir examiner comment ces situations, les analyser et mettre en place des mécanismes de lutte. Ces mécanismes vont éventuellement permettre aux personnes issues de la diversité d'agir en toute agentivité et de ne plus être perçues en tant qu'agentes de blocage à chaque fois qu'elles essaient de pointer vers un point de blocage. Finalement, nous soulignons de ce fait l'importance de consulter toutes les personnes concernées et aussi de mettre en place les moyens pour qu'elles puissent être consultées en toute sécurité afin de pouvoir architecturer une stratégie efficace vers un meilleur vivre ensemble au Québec.

Les femmes âgées :

Besoin prioritaire :

ADS+ Prévention des abus, négligence et violence Promouvoir un vieillissement positif des femmes dans la société Retraite équitable pour les femmes

Moyen(s) :

Établir des lieux exempts de violences, de discrimination, de négligences et d'abus. Investir dans des maisons des aînées, même dans les petites localités rurales (pour éviter un déracinement des femmes qui choisissent d'y habiter) Et faire en sorte qu'elles puissent choisir de vieillir à domicile. Améliorer l'accès à des soins et des services à domicile et offrir des soins et des services s'adaptent aux besoins des personnes tout au long de leur vieillissement Stopper les hausses de loyers en RPA

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

ADS+ Prévention des abus, négligence et violence Bonification et sécurisation des services de transport adapté

Moyen(s) :

Rendre accessibles les services de garde Rendre accessibles les centres d'aide aux victimes de violence conjugale et les lieux d'hébergement pour victimes de violence conjugale Travailler sur des politiques d'inclusions claires pour les milieux de travail et former les services RH des milieux de travail à l'inclusion : il y a encore un nombre trop élevé de femmes en situation de handicap qui sont exclues du marché du travail Privilégier des recherches genrées sur les personnes en situation de handicap Intégrer les personnes en situation de handicap dans les discussions et les recherches sur la violence genrée

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

ADS+ Prévention des abus, négligence et violence Appliquer les recommandations et appels à l'action des rapports déposés au fil des ans

Moyen(s) :

Abroger la Loi sur les Indiens Financement pérenne des centres d'amitié autochtones Interdire à la DPJ d'exercer dans les communautés autochtones et privilégier des ressources internes aux communautés Former les étudiant.e.s en services de la santé aux problématiques du racisme systémique Reconnaître l'enjeux de stérilisation forcée des femmes autochtones

Les femmes LGBTQ :**Besoin prioritaire :**

Accès aux services de soins de santé et en santé mentale notamment pour les femmes trans et les personnes non binaires et garantir un accès sécuritaire et inclusif à ces services.

Moyen(s) :

Il y a urgence de revoir les formations de tout le personnel de santé afin d'y inclure des ateliers sur l'inclusion des personnes issues de la diversité sexuelle. Améliorer l'accessibilité des services de première ligne en santé mentale et former les intervenant.e.s et professionnel.le.s de la santé sur la diversité sexuelle et de genre. Les LGBTphobies sont encore très présentes dans notre société notamment dans les institutions et au niveau des milieux professionnels. Il faut donc investir dans des ateliers d'inclusion des personnes LGBTQ+ dans les espaces de travail. Les personnes LGBTQ+ doivent aussi être incluses dans le plan de lutte contre la violence conjugale. Les services pour les victimes de violences conjugales sont souvent adaptés aux couples hétérosexuels et prennent peu en compte la réalité et les difficultés particulières vécues par les couples issues de la diversité sexuelle.

Autre :**Besoin prioritaire :****Moyen(s) :****Impacts de la pandémie et solutions**

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Nous sommes en accord avec les enjeux évoqués dans le plan de relance commune présenté par les Centres de Femmes.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les

femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

Le positionnement de l'ADS doit être une ADS+ comme demandée depuis plusieurs années et plusieurs consultations. Elle devra également être transversale aux instances et surtout aux ministères. L'ADS+ ne peut pas juste être une suggestion d'analyse, elle doit être implantée dans chaque sujet de recherche qui touche de près ou de loin les conditions des femmes.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

Il faut implanter un Ministère des Femmes et de l'Égalité des Genres. Rendre des comptes sur l'application de l'ADS+ aux organismes partenaires. Une loi-cadre traversant toutes les instances et les ministères gouvernementaux pour instaurer l'égalité, l'élimination des injustices, du harcèlement, des violences.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

De la sensibilisation, des campagnes d'éducation, des incitatifs, des lois, du financement.

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

Il faut prévoir de rétablir du financement à la mission afin de rendre pérennes les organismes, stabiliser les travailleuses des organismes communautaires et leur garantir de bonnes conditions d'emploi. Ce sont des conditions gagnantes pour ensuite financer des projets et leur garantir des conditions de réussite. Enfin, il faut plus de flexibilité dans les critères de sélection des bailleurs de fonds pour rendre accessibles ces financements aux organismes vulnérables qui n'ont pas de financement à la mission.

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Il faut financer à la mission les organismes situés en région qui favorisent l'inclusion et une vie associative dynamique. Il faut également prendre en compte l'enjeu de fracture numérique. Il faut développer plus de projets qui prennent en compte les spécificités des régions. 1. Compte tenu de l'immensité du territoire de la pauvreté vécue par les populations enclavées et en particulier les femmes et les enfants victimes de violence conjugales ou encore sexuelles, il semble important de penser à offrir des services ambulants. Exemples, au lieu de laisser les femmes qui vivent loin des centres et donc des services seules, avoir des intervenantes qui vont dans les villages offrir des services. - Exemple Le Calacs de Rimouski, ou une maison d'hébergement pour femmes victimes

pourraient avoir une caravane et une équipe mobile qui offre des services dans les villages... 2. Il y a de plus en plus de régions du Québec qui accueillent des personnes réfugiées, immigrantes, étudiantes et des travailleurs étrangers. qui peinent à trouver des services culturellement sensibles dans nos organisations. On a besoin de mobiliser les organisations et les praticiennes, de les former et de les accompagner pour qu'elles puissent répondre aux besoins pluriels de toutes les femmes qui restent actuellement tristement assez éloignées des services, Je pense notamment à l'intersection des oppressions comme par exemple : des femmes en situation de pauvreté et d'itinérance, des femmes âgées, les proches aidantes, les femmes autochtones, les femmes immigrantes, les femmes de la communauté LGBTQ+ en particulier les femmes trans, etc... Ces situations ne se vivent pas de la même manière partout, il faut développer des pratiques solidaires adaptées à la pluralité des situations. 3. Il y a par ailleurs la question du vieillissement de la population, des équipes plus âgées qui prennent leur retraites, dans une conjoncture de rareté de main d'oeuvre. Besoin de mobiliser des jeunes féministes et de revitaliser la vie sociopolitique régionale pour répondre aux enjeux actuels 4. Enfin développer des partenariats régionaux et nationaux et des réseaux de recherche partenariales régionaux, et des réseaux d'échanges réciproques de savoirs, de pratiques et d'expériences entre les différentes régions du Québec en vue de sortir d'une dynamique de centre et de périphérie qui fait de plus en plus de la FFQ une organisation Montréal-centré

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Plus de données sur les besoins des femmes à la croisée des oppressions, incluant les femmes autochtones. Des recherches sur l'écoféminisme.

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

Donner du financement pour des projets de développement d'outils d'éducation populaire. Développer une campagne de sensibilisation sur les inégalités persistantes. Investir dans les leaders communautaires puisque ce sont elles qui connaissent le mieux la réalité de leurs milieux et du terrain.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie égalité

Consultation en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – volet organisation et milieu de la recherche

Instructions

Le gouvernement du Québec entame le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité).

Cette consultation s'adresse à toute organisation ainsi qu'à toute personne du milieu de la recherche qui souhaitent y participer.

Assurez-vous de soumettre votre formulaire, qu'il soit complètement rempli ou non, lorsque vous aurez terminé de répondre aux questions de votre choix. Seuls les renseignements sur l'identité sont obligatoires. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) n'analysera que les formulaires qui lui auront été officiellement soumis.

Bien que d'autres mécanismes de consultation pourraient être mis de l'avant par le SCF, aucun appel à déposer un mémoire n'est prévu dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité. Vous aurez tout de même la possibilité de joindre un document à la fin du questionnaire, si les questions posées ne vous permettent pas de bien exposer certaines informations ou recommandations que vous voudriez partager avec le SCF.

Notez que vous pouvez enregistrer le questionnaire et y revenir plus tard, par exemple si vous souhaitez faire une étape de validation auprès de votre conseil d'administration. Vous recevrez alors par courriel un lien qui vous permettra de retourner au formulaire. Vous avez jusqu'au 22 juillet 2021 pour compléter le questionnaire. Cette plate-forme ne supporte pas les émoticônes. Les utiliser pourrait nous empêcher d'extraire vos réponses.

Les informations que vous fournirez seront à usage interne au SCF. Seuls les noms des organisations et des chercheurs ou chercheuses ayant participé à la consultation pourront être rendus publics, de même qu'une compilation des idées et des préoccupations recueillies.

Nous tenons finalement à vous préciser que votre contribution demeure volontaire et qu'il n'y aura pas de conséquence au refus d'y participer.

Courriel :

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce questionnaire, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite@scf.gouv.qc.ca.

Renseignements sur l'identité

Identité

Vous êtes ou vous répondez au nom d'une ou d'un	Organisme à but non lucratif
Préciser le nom :	Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
Précisez la portée de votre mandat :	Nationale

S'il y a lieu, quelle clientèle servez-vous? Si possible, précisez l'âge moyen de votre clientèle. Par exemple :

Depuis 1974, la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec lutte pour l'amélioration des conditions de vie des familles monoparentales et recomposées. Elle a participé, et participe encore activement, à divers partenariats de recherche et rédige de nombreuses publications (Bulletin de liaison, mémoires et avis) concernant la réalité de ces familles. La FAFMRQ est là pour... • Défendre les droits et promouvoir les intérêts des familles monoparentales et recomposées du Québec ; • Représenter politiquement ses membres et défendre leurs droits et intérêts auprès des instances décisionnelles et des pouvoirs publics ; • Soutenir ses organismes membres par diverses activités de formation et d'information. La FAFMRQ regroupe une quarantaine d'organismes membres dans presque toutes les régions du Québec. (Pour voir la liste des membres : <http://www.fafmrq.org/membres/>)

Mise en contexte

Le Secrétariat à la condition féminine mène des travaux de consultation visant à renouveler la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité).

Un bilan à jour de la Stratégie égalité sera rendu public dans les prochains mois. D'ici là, vous pouvez consulter le bilan de mi-parcours de la Stratégie publié en 2020.

La prochaine stratégie gouvernementale en matière d'égalité devra également tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 qui ont creusé plusieurs inégalités. Parmi les documents disponibles sur la question, vous pouvez consulter la section Enjeux du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, lancé le 8 mars 2021.

Sur la base de l'expertise des organisations qui travaillent sur les questions liées à la condition féminine ou à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette consultation vise à compléter l'information déjà disponible en ciblant des pistes d'action supplémentaires qui pourraient orienter l'action gouvernementale en matière d'égalité.

Le questionnaire égalité est divisé en 10 sections et comprend un total de 20 questions ouvertes.

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de la Stratégie égalité actuelle sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en bien-être et santé des femmes;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Assez d'accord

Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :

Les orientations nous apparaissent toujours valables et pertinentes. Cependant, à l'instar d'autres groupes de femmes, nous croyons que l'approche différenciée selon les sexes devrait s'appliquer à

d'autres enjeux que simplement le bien-être et la santé des femmes. En fait, l'ADS devrait être élargie à l'ensemble des enjeux concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'ensemble des ministères et des actions gouvernementales. De plus, l'autonomisation économique des femmes devrait être envisagée de façon plus large que le simple fait d'accéder à un emploi. Approche différenciée selon les sexes : L'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) devrait être élargie de façon transversale à l'ensemble des orientations de la Stratégie égalité, des ministères et actions gouvernementales (pour une définition de l'ADS+ : https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/9-ads.pdf). Autonomisation économique des femmes : Bien sûr, le fait d'accéder à l'emploi est un pas important vers l'autonomie économique des femmes et des mères, mais encore faut-il s'assurer qu'il s'agit d'emplois de qualité, avec de bonnes conditions de travail et un salaire décent. Or, avec la précarisation grandissante du marché du travail, c'est loin d'être le cas. Par ailleurs, il faut aussi renforcer le filet de sécurité social et assurer l'accès à des services publics gratuits, universels et de qualité (nous développerons davantage au point 2.3). Par ailleurs, il faut revoir le droit de la famille de façon à mieux protéger les femmes conjointes de fait et les enfants nés hors mariage au moment d'une rupture.

Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

Une attention particulière devrait être accordée à l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité.

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie qui sont présentés ci-dessous.

- Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.
- Par exemple : Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré?

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique Commentez :

Cet objectif demeure pertinent, mais comme nous l'avons mentionné à propos de l'orientation sur l'autonomisation économique des femmes, il faut combattre la précarisation actuelle du marché du travail, renforcer le filet de sécurité social et assurer l'accès à des services publics gratuits,

universels et de qualité. Il faut aussi s'assurer que les femmes qui ont de jeunes enfants aient accès à des services de garde éducatifs de qualité et qu'elles aient également accès aux études ou à de la formation adéquate. Or, certaines femmes doivent parfois renoncer à leur projet d'études en raison de l'arrivée d'un enfant. Et la situation est encore plus complexe si ces mères font face à une séparation. Plusieurs femmes monoparentales se retrouvent sans diplômes et leurs possibilités de compléter leurs études et d'accéder à des emplois de qualité s'en trouvent grandement réduites. Pour en apprendre davantage sur cette réalité, nous vous recommandons cette recherche de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) intitulée : « Les femmes cheffes de familles monoparentales sans diplômes : une course à obstacles pour retourner aux études » et à laquelle la FAFMRQ a collaboré :

(https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/Rapport%20final%20Claudie%20Solar%20Femmes%20monoparentales%202021.05.27_Final.pdf) Par ailleurs, il faut s'assurer de mettre en place de véritables mesures de lutte à la pauvreté, notamment : - Augmenter le salaire minimum de façon à ce qu'une personne qui travaille à temps plein puisse sortir de la pauvreté; - Garantir l'accessibilité à des services publics de qualité, universels et gratuits; - Augmenter les prestations d'aide sociale au niveau de la mesure du panier de consommation révisée (MPC), comme le recommande le Collectif pour un Québec sans pauvreté (<https://www.pauvrete.qc.ca/mpc-revisee-campagne/>) - Garantir l'accès à un logement de qualité à prix abordable : Le financement adéquat du programme AccèsLogis par le gouvernement du Québec, correspondant à 50 % des coûts réels de réalisation des projets de logement, tel que prévu dans les normes du programme, et ce autant pour les projets en cours de réalisation dont le financement reste encore insuffisant pour se concrétiser, que pour les prochains logements qui seront développés; / La construction d'au moins 5 000 nouveaux logements sociaux par année au cours des cinq prochaines années (revendications du Front d'action populaire en réaménagement urbain).

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes Commentez :

Cet objectif demeure pertinent mais un véritable travail d'éducation doit être fait afin de décroquer les stéréotypes de genre, tant au sein de la sphère privée, qu'au sein du monde du travail et des institutions d'enseignement. La charge mentale concernant l'organisation des tâches domestiques demeure encore majoritairement assumée par les femmes, et ce, même chez les jeunes couples hétérosexuels. De la même façon, les femmes continuent encore à être discriminées au niveau de l'emploi au moment d'une grossesse. Cependant, la FAFMRQ aimerait apporter un bémol en ce qui a trait à l'exercice de la coparentalité suite à une rupture lorsqu'il y a présence de violence conjugale ou de violence conjugale post-séparation. En effet, il existe présentement une forte tendance à faire la promotion de la coparentalité, sous prétexte que l'enfant a absolument besoin de ses deux parents. Or, dans les cas de violence conjugale post-séparation, ou l'ex-conjoint tente de maintenir un contrôle sur la mère de ses enfants, cette coparentalité peut s'avérer très problématique, voir même dangereuse. Pourtant, plusieurs intervenants légaux et psychosociaux continuent de promouvoir la coparentalité comme le modèle par excellence suite à une séparation, même dans les cas où on parle de séparations à hauts conflits. Nous y reviendrons dans la section réservée à la violence. Rappelons qu'une des actions (3.1.6) de la Stratégie Égalité concerne le droit de la famille. Or, la FAFMRQ réclame depuis longtemps que le Ministre de la Justice procède rapidement à une réforme du droit de la famille de façon à mieux protéger les femmes conjointes de fait et les enfants nés hors mariage. Cette réforme devra également tenir compte des avancées réalisées dans la nouvelle Loi sur le divorce au chapitre de l'intérêt de l'enfant exposé à la violence familiale.

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique Commentez :

Cet objectif est toujours pertinent, mais la formulation devrait être revue pour aller plus loin que simplement « améliorer » la conciliation famille travail. L'objectif devrait plutôt se lire comme suit : « Mettre en place des conditions permettant une véritable conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique ». La FAFMRQ est l'une des organisations à l'origine de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et en assume la coordination. La directrice

générale de la Fédération en est également la porte-parole. La Coalition est composée des principales organisations syndicales, féministes, communautaires et populaires œuvrant à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études des travailleuses et travailleurs, et des étudiantes et étudiants qui sont parents et/ou proches aidant.e.s. Voici quelques-unes des revendications portées par la Coalition CFTÉ : La mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études; L'obligation pour un employeur de communiquer l'horaire de travail au moins 5 jours à l'avance; 10 jours de congé rémunérés pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance; Des prestations de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption; Une augmentation du nombre de places dans les services éducatifs à la petite enfance, en particulier dans les CPE situés à l'intérieur ou à proximité des établissements scolaires (écoles, cégeps, universités) ainsi que dans les milieux familiaux régis et subventionnés à proximité. (Voir aussi la liste complète des revendications de la plateforme de 2020 : <https://ccfte.files.wordpress.com/2020/06/plateforme-ccfte-vf.pdf>)

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels Commentez :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

*** Notez que dans l'actuelle Stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :**

- L'orientation 4 : « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du *Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024*.

- L'orientation 5 : « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la *Stratégie pour contrer et prévenir les violences sexuelles 2016-2021*, du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* et du *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*.

En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

Le Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024 devra impérativement être revu de façon à tenir compte des impacts de la pandémie de COVID-19 sur la santé des femmes. À ce titre, la FAFMRQ a collaboré à l'élaboration du rapport de l'Association pour la santé publique du Québec paru en décembre 2020 : « La COVID-19 : un impact majeur sur la qualité de vie et la santé des femmes au Québec ». Bien qu'il sera question de cet enjeu spécifique plus loin dans ce questionnaire, voici le lien vers le rapport en question : http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2020/12/Rapport_Femmes-et-COVID_ASPQ_Observatoire.pdf

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) : Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexuel ou sexiste en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et

institutionnelles.

Violences systémiques et institutionnelles Les exemples de violences systémiques et institutionnelles qui nous viennent à l'esprit sont celles auxquelles font face un trop grand nombre de mères victimes de violence conjugale et de violence conjugale post-séparation. Il s'avère trop souvent que le système de justice ou de protection de la jeunesse ne reconnaissent pas les dangers réels auxquels sont exposés les femmes et leurs enfants dans litiges concernant la garde d'enfant. Certains jugements de garde d'enfant vont même jusqu'à prétendre qu'un homme qui aurait été violent envers la mère de ses enfants peut quand-même être un « bon père » (voir à ce sujet l'article de Dominique Bernier et Manon Monastesse en pages 7-8 du Bulletin de mars 2020 : http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2020/10/Liaison_Mars2020_FinalLowRes.pdf). Par ailleurs, certaines mères se font faussement accuser d'aliénation parentale lorsqu'elles tentent de protéger leurs enfants d'un père violent (voir les articles de Simon Lapierre et Ksenia Burobina dans le Bulletin de novembre 2018 : http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/11/Liaison_Nov2018_03LowRes.pdf). Or, depuis 2020, la Loi catalane interdit le recours au « syndrome d'aliénation parentale » au sein du tribunal, considérant le SAP comme une violence institutionnelle. De plus, l'article 11 de la Loi organique de la protection des enfants et des adolescents face à la violence stipule que « Les pouvoirs publics prennent les mesures nécessaires pour éviter que ne soient pris en considération des approches théorique ou des critères non scientifiquement étayés qui présument l'ingérence ou la manipulation de l'adulte, tel que le syndrome dit d'aliénation parentale ». (<https://www.femanvi.org/wp-content/uploads/2021/06/2.-Gloria-Encarna.pdf>) Face à l'augmentation dramatique des féminicides au cours des derniers mois, il est urgent de se pencher sur une révision en profondeur de l'ensemble des mécanismes et des facteurs qui mettent les femmes et leurs enfants en danger, particulièrement au moment de la rupture. Il faut impérativement s'assurer de créer un filet de sécurité véritablement efficace et impliquant l'ensemble des intervenants légaux et psychosociaux : police, juges, juristes, organismes en violence conjugale, organismes communautaires, milieux de travail, services de garde, milieux scolaires, etc.

C) Autres :

Rien à ajouter...

Actions qui s'inscriront dans la prochaine Stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs de la page précédente, selon vous :

Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine (vous pouvez indiquer le numéro de l'action)? * Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la Stratégie.

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter? Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :

Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer la loi-cadre en matière d'égalité et l'ADS+, et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir.

Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :

Les femmes immigrantes et racisées :

Besoin prioritaire :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Moyen(s) :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Les femmes aînées :

Besoin prioritaire :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Moyen(s) :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Les femmes en situation de handicap :

Besoin prioritaire :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Moyen(s) :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Les femmes autochtones :

Besoin prioritaire :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Moyen(s) :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Les femmes LGBTQ :

Besoin prioritaire :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Moyen(s) :

La FAFMRQ ne dispose pas de position officielle ni d'expertise particulière sur ce sujet.

Autre :

Besoin prioritaire :

Rien à ajouter...

Moyen(s) :

Rien à ajouter...

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et organismes, a lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

Dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?

Comme nous l'avons mentionné au début du questionnaire, la FAFMRQ a collaboré à l'enquête menée par l'Association pour la santé publique qui a donné lieu à la publication, en décembre 2020, du rapport « La COVID-19 : un impact majeur sur la qualité de vie et la santé des femmes au Québec » : http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2020/12/Rapport_Femmes-et-COVID_ASPQ_Observatoire.pdf Or, un des constats était que les femmes monoparentales avaient été particulièrement affectées par la pandémie. Une des recommandations de ce rapport était de leur garantir des conditions de vie décentes, notamment en haussant les montants d'aide sociale et le taux du salaire minimum. La FAFMRQ était également cosignataire du mémoire présenté par le G13 – Concertation nationale féministe, dans le cadre des consultations prébudgétaires pour le budget du Québec 2021-2022 (http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2021/02/Memoire_G13_Consult_prebudget_21_22_final-2.pdf). En voici quelques extraits...

Combattre l'invisibilité des femmes, aggravée dans la tourmente de la crise sanitaire, faire une priorité de l'ADS+ • Instituer l'ADS+ comme une condition préalable à l'élaboration des Lois, règlements, politiques, plans d'action, budgets du gouvernement provincial (demander la publication systématique des ADS+). • Mettre en place des mécanismes et procédures pour que les mesures résultant de l'ADS+ soient appliquées dans les actions gouvernementales visant la gestion de la pandémie et la reprise économique. • Analyser les politiques fiscales en fonction de leurs impacts sur les femmes et trouver des alternatives pour atténuer ces impacts et promouvoir le droit à l'égalité. • Transformer le Secrétariat à la condition féminine en un véritable ministère des Femmes et de l'égalité des genres du Québec, dont la mission première consistera à faire appliquer l'ADS+, et lui allouer les budgets adéquats pour y parvenir. Investir dans la santé et la sécurité des femmes, mises en péril par la pandémie • Bonifier le plan d'action en santé et bien-être des femmes grâce à des investissements atténuant les répercussions de l'état d'urgence sanitaire, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance. • Développer l'accessibilité dans toutes les régions, à des services publics de qualité, universels et gratuits, en matière de santé physique et mentale, de services sociaux et de justice, sécuritaires pour les femmes ; publiciser ces services publics auprès de toutes les femmes, sans distinction de race, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle ou situation d'itinérance. • Reconnaître toutes les formes de violences faites aux femmes, les dénoncer, et contribuer à leur élimination, notamment en déployant une campagne nationale de sensibilisation en partenariat avec les organismes d'action communautaire autonome offrant des services spécifiques aux femmes et en rehaussant le financement à la mission globale de ces derniers. • Allouer des ressources aux femmes victimes de violence conjugale via : les services des maisons d'aide et d'hébergement de 1re et 2e étapes, des aides à la réinstallation dans un logement et l'accès à des logements sociaux. • Assurer des services sécuritaires adaptés à la pandémie pour les personnes et femmes enceintes et les nouvelles mères, ainsi que pour les interventions liées à la santé reproductive. • Œuvrer avec le gouvernement fédéral pour l'accélération de la régularisation de la situation des femmes et de leur famille en attente de statut ou de renouvellement de statut ainsi que pour l'obtention du statut de permanence afin de sécuriser l'ensemble des personnes migrantes. Mettre en œuvre une relance économique inclusive

tenant compte des enjeux spécifiques et systémiques au recul de l'emploi des femmes, consécutifs à la crise économique et sanitaire • Favoriser la valorisation des secteurs traditionnellement féminins en vue d'une meilleure autonomie économique des femmes, tant par une meilleure équité salariale que par de bonnes conditions de travail. • Reconnaître pleinement le travail des femmes, notamment les femmes que la société racise, ce ne sont pas des anges, mais des travailleuses avec des compétences. • Instituer le salaire minimum à 15 \$/heure. • Rémunérer le travail invisible des femmes (aides aux proches, soin aux enfants). • Étudier les effets du télétravail en portant une attention particulière aux femmes, en appliquant l'ADS+ et adopter une Loi-cadre se dotant de normes équitables, incluant la conciliation famille-travail-études. • Assurer le maintien et le développement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) présents dans onze régions du Québec, en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission et leur approche d'intervention spécifique et systémique. • Nationaliser Internet à haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec à un coût accessible, afin de viser « l'égalité numérique ». • Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière, afin de compenser leurs pertes d'emploi. • Doter les milieux de travail traditionnellement masculins de réels mécanismes d'inclusion et de protection pour les femmes dans ces métiers généralement mieux rémunérés et avec de bonnes conditions de travail. • Investir dans la construction de logements sociaux, écoles, garderies, résidences pour aînés, ce qui augmentera les facteurs de succès pour que les femmes puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir. Renforcer le filet social grâce à des mesures fiscales progressives pour le financement de programmes sociaux, de services publics et en soutien aux groupes d'action communautaire autonome • Réinstaurer la taxe sur le capital pour les banques, augmenter le nombre de paliers d'imposition, imposer davantage les dividendes et les gains en capital, au même titre que les revenus de travail, augmenter les impôts des grandes entreprises plutôt que de les diminuer. • Instaurer un régime entièrement public d'assurance-médicaments. • Préconiser le financement des organismes d'action communautaire autonome plutôt que le financement par projet, afin de renforcer leur efficacité à desservir les femmes et défendre leurs droits. • Décréter un crédit d'impôts pour la solidarité des personnes assistées sociales n'ayant pas accès aux mesures spéciales pandémie et hausser les prestations à ces personnes à la mesure du panier de consommation révisée. • Faire en sorte que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes, dont l'accès à des revenus suffisants par la bonification du soutien aux enfants et à un logement de qualité et à prix abordable. • Ne pas répéter les erreurs des mesures d'austérité de la crise financière de 2008, au contraire, mettre en œuvre pour favoriser le développement économique et social, une politique budgétaire inclusive des groupes spécifiques malmenés par la crise.

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe, comme l'âge, l'ethnicité, le handicap) dans cette démarche.

Selon vous, quelle devrait être le positionnement de l'ADS dans la prochaine Stratégie égalité?

La FAFMRQ partage la position du Réseau des tables régionales de groupes de femmes sur cet enjeu. Mettre l'accent sur le « plus » de ADS, perspective intersectionnelle Premièrement, il est fondamental de bien positionner l'intersectionnalité dans l'analyse différenciée selon les sexes. Ce qui donne l'ADS+! Approche transversale L'outil ADS+ se doit d'être systématiquement utilisé par le gouvernement de façon transversale. Il faut instituer l'ADS+ comme une condition préalable à l'élaboration de lois, règlements, politiques, plans d'action ou budgets du gouvernement provincial et demander la publication systématique des ADS+. L'ADS+ assure le respect des droits et se doit d'être vu comme outil de transformation sociale. De plus, il faut: Mettre en place des mécanismes et procédures pour que les mesures résultant de l'ADS+ soient appliquées dans les actions gouvernementales visant la gestion de la pandémie et la reprise économique; Analyser

les politiques fiscales en fonction de leurs impacts sur les femmes et trouver des alternatives pour atténuer ces impacts et promouvoir le droit à l'égalité.

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?

La FAFMRQ partage la position du Réseau des tables régionales de groupes de femmes sur cet enjeu. Rôle du Secrétariat à la condition féminine (SCF): Que le SCF dispose des ressources nécessaires pour appuyer l'ensemble des ministères et de l'appareil d'État dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle. Le SCF doit avoir la légitimité de demander aux autres ministères de l'appliquer (au maximum de son mandat). Au sein du SCF, il doit y avoir une équipe dédiée à l'ADS+ (minimum 5 personnes) et formée en ADS+; Que le SCF s'assure d'avoir une vision globale et de concerter les responsables; Que le SCF fasse la promotion de l'ADS+ (ce que c'est, explication pour les autres ministères) en collaboration avec les groupes de femmes; Que le secrétariat joue un rôle de leadership pour assurer son application au sein du gouvernement et autres institutions; Rôle du gouvernement et des ministères Que l'ADS+ soit obligatoire pour tous les ministères et organismes et que le caractère obligatoire de son application relève de leurs directions générales; Que l'ADS+ soit implantée de façon à s'assurer que ça ne repose pas sur une seule personne-ressource, mais dans l'ensemble des ministères à travers des plans structurés (reddition de comptes, bonnes pratiques, communications internes, façon d'analyser). Que chaque ministère soit obligé de nommer des personnes responsables des dossiers ADS+ au sein de leur ministère; Que chaque ministère ait une reddition de compte à faire quant à leur application de l'ADS+; Que l'ADS+ soit appliquée lors de l'élaboration du budget du gouvernement. Que les ministères et organismes gouvernementaux aient le financement adéquat pour implanter l'ADS+, notamment pour les projets financés par ceux-ci. C'est-à-dire accroître le financement des projets demandant l'application de l'ADS+ afin que les organisations bénéficiaires puissent disposer des ressources nécessaires pour en assurer l'application. Que des ressources régionales en ADS+ accompagnent les directions régionales pour son application. Rôle du Conseil du statut de la femme (CSF) Que le CSF réalise une analyse critique indépendante de l'application de l'ADS+ au sein du gouvernement pour renforcer le SCF (complémentaire à la reddition de compte).

Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?

La FAFMRQ ne dispose pas d'une position officielle sur cet enjeu.

Financement de projets

La dernière Stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés;
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité;
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.

Selon vous, que devrait prévoir la prochaine Stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?

Sur cette question, la FAFMRQ appuie les demandes du Réseau des tables régionales des groupes de femmes... « Nous tenons à spécifier que la priorité devrait être le financement à la mission pour les groupes de femmes du Québec. Les appels de projets fragilisent nos organisations puisqu'ils ne permettent pas la consolidation de nos équipes de travail et la pérennisation de nos actions. Toutefois, advenant la poursuite d'appels de projets dans le cadre du renouvellement de la Stratégie, voici les critères qui seraient à privilégier: - Obtenir du financement pour des projets d'une durée minimale de 3 ans - Que les activités de promotion, de sensibilisation, de recherche et d'analyse soient admissibles, car elles sont structurantes et garantes d'une pérennité. - Octroyer le

financement aux groupes de femmes, au détriment des groupes mixtes et institutionnels, car nous sommes les expertes en condition féminine au Québec et nos actions se déploient en concertation avec ces acteurs. - Permettre le financement d'actions qui ont connu un succès. La recherche incessante d'actions innovantes est contre-productive pour l'atteinte de l'égalité pour toutes les femmes. Certains projets ont connu de grands succès et mériteraient d'être poursuivis. - Augmenter les délais liés à la remise de livrables. Actuellement, les délais entre l'idéation, la mise en œuvre, l'évaluation et la reddition de comptes sont très courts pour répondre adéquatement à ce processus complexe. - À l'instar d'autres ministères et organismes gouvernementaux (MSSS, CISSS-CIUSSS), enlever la contribution de 20% pour le groupe promoteur. - Retirer la clause des droits d'autrices qui entrave à la reconnaissance de notre expertise, complexifie l'administration de nos livrables et va à l'encontre de principes de gestion féministe en retirant des droits au groupe promoteur. - Que l'enveloppe budgétaire soit régionalisée, c'est-à-dire qu'elle s'assure que chaque région soit favorisée dans l'octroi de projets financés. - Qu'il y ait, pour chaque année de la Stratégie, un appel de projets. Les groupes et les femmes de chaque région du Québec sont lésés dans les années où il n'y en a pas. D'autant plus que lorsqu'il n'y a pas d'appel de projets et qu'il reste des montants, le SCF a une grande latitude de dépenses, au détriment de projets reconnus par les communautés ciblées pour répondre aux besoins spécifiques et réels. »

Comment la prochaine Stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

Sur cette question, la FAFMRQ appuie les demandes du Réseau des tables régionales des groupes de femmes... « Que le volet Concertation régionale de l'action structurante 6 soit revu afin de réellement permettre l'égalité des femmes dans toutes les régions du Québec en tenant compte de leurs spécificités. Il est essentiel d'assurer une continuité dans l'action en matière d'égalité pour les femmes dans toutes les régions du Québec afin de préserver les concertations existantes et d'éviter les reculs. Les Tables régionales de concertation de groupes de femmes sont déployées dans toutes les régions du Québec et qu'elles constituent la structure de concertation régionale et intersectorielle en condition féminine. »

Besoins en matière de recherche

La dernière Stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine Stratégie égalité?

La FAFMRQ recommande que des recherches soient menées sur la violence post-séparation et les moyens de prévenir les féminicides. Ces recherches devraient être menées avec des groupes de recherche qui ont déjà développé une expertise en la matière (dont FEmAnVi), en collaboration avec les groupes qui travaillent en violence conjugale et les organismes qui accueillent des familles qui vivent une séparation (dont les organismes membres de la FAFMRQ).

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de « l'égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?

La FAFMRQ ne dispose pas d'une position officielle sur cet enjeu.

Harcèlement sexuel et sexiste

Pouvez-vous dire ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste selon votre organisation?

La FAFMRQ ne dispose pas d'une position officielle sur cet enjeu.

Pouvez-vous donner des exemples de ce que vous considérez comme du harcèlement sexuel et sexiste?

La FAFMRQ ne dispose pas d'une position officielle sur cet enjeu.

Informations supplémentaires

Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?

La Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ) déplore les délais nettement insuffisants pour participer à la présente consultation. En raison d'une période de temps beaucoup trop courte et de la période des vacances estivales, il nous a été impossible de consulter nos instances. Ainsi, nous nous sommes contentés de répondre aux questions pour lesquelles la FAFMRQ dispose déjà d'une expertise et d'une position officielle.

Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Rien à ajouter.

Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :

Vous pouvez joindre un deuxième fichier :

Remerciements Nous vous remercions de votre précieuse contribution aux réflexions sur l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I
DROIT D'ACCÈS

1. La présente loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l'organisme public ou par un tiers.

Elle s'applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

1982, c. 30, a. 1.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

23. Un organisme public ne peut communiquer le secret industriel d'un tiers ou un renseignement industriel, financier, commercial, scientifique, technique ou syndical de nature confidentielle fourni par un tiers et habituellement traité par un tiers de façon confidentielle, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 23.



24. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement fourni par un tiers lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à ce tiers, de procurer un avantage appréciable à une autre personne ou de nuire de façon substantielle à la compétitivité de ce tiers, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 24.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.



54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.



56. Le nom d'une personne physique n'est pas un renseignement personnel, sauf lorsqu'il est mentionné avec un autre renseignement la concernant ou lorsque sa seule mention révélerait un renseignement personnel concernant cette personne.

1982, c. 30, a. 56; 2006, c. 22, a. 110.



59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée.

Toutefois, il peut communiquer un tel renseignement sans le consentement de cette personne, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent:

1° au procureur de cet organisme si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi que cet organisme est chargé d'appliquer, ou au Directeur des poursuites criminelles et pénales si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

2° au procureur de cet organisme, ou au procureur général lorsqu'il agit comme procureur de cet organisme, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une procédure judiciaire autre qu'une procédure visée dans le paragraphe 1°;

3° à un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

4° à une personne à qui cette communication doit être faite en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;

5° à une personne qui est autorisée par la Commission d'accès à l'information, conformément à l'article 125, à utiliser ce renseignement à des fins d'étude, de recherche ou de statistique;

6° (*paragraphe abrogé*);

7° (*paragraphe abrogé*);

8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 66, 67, 67.1, 67.2, 68 et 68.1;

9° à une personne impliquée dans un événement ayant fait l'objet d'un rapport par un corps de police ou par une personne ou un organisme agissant en application d'une loi qui exige un rapport de même nature, lorsqu'il s'agit d'un renseignement sur l'identité de toute autre personne qui a été impliquée dans cet événement, sauf s'il s'agit d'un témoin, d'un dénonciateur ou d'une personne dont la santé ou la sécurité serait susceptible d'être mise en péril par la communication d'un tel renseignement.

1982, c. 30, a. 59; 1983, c. 38, a. 55; 1984, c. 27, a. 1; 1985, c. 30, a. 5; 1987, c. 68, a. 5; 1990, c. 57, a. 13; 2006, c. 22, a. 32; 2005, c. 34, a. 37.

Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (la Loi).

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir :

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec	525, boul René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	2045, rue Stanley Bureau 900 Montréal (Québec) H3A 2V4	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170

b) Motifs :

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais :

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).