



ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES +

Secrétariat à la condition féminine

**Présentation au Comité intersectoriel
en condition féminine du MEQ
10 décembre 2021**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Réfléchir à la place de l'ADS+ au ministère de l'Éducation;
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

PLAN DE LA FORMATION

- Historique de l'ADS+
- Situation actuelle
- Éléments de définition
 - Analyse différenciée selon les sexes
 - Perspective intersectionnelle
- Processus ADS+ : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Offre du SCF en ADS+

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES...

...EST UNE VALEUR FONDAMENTALE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et est garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

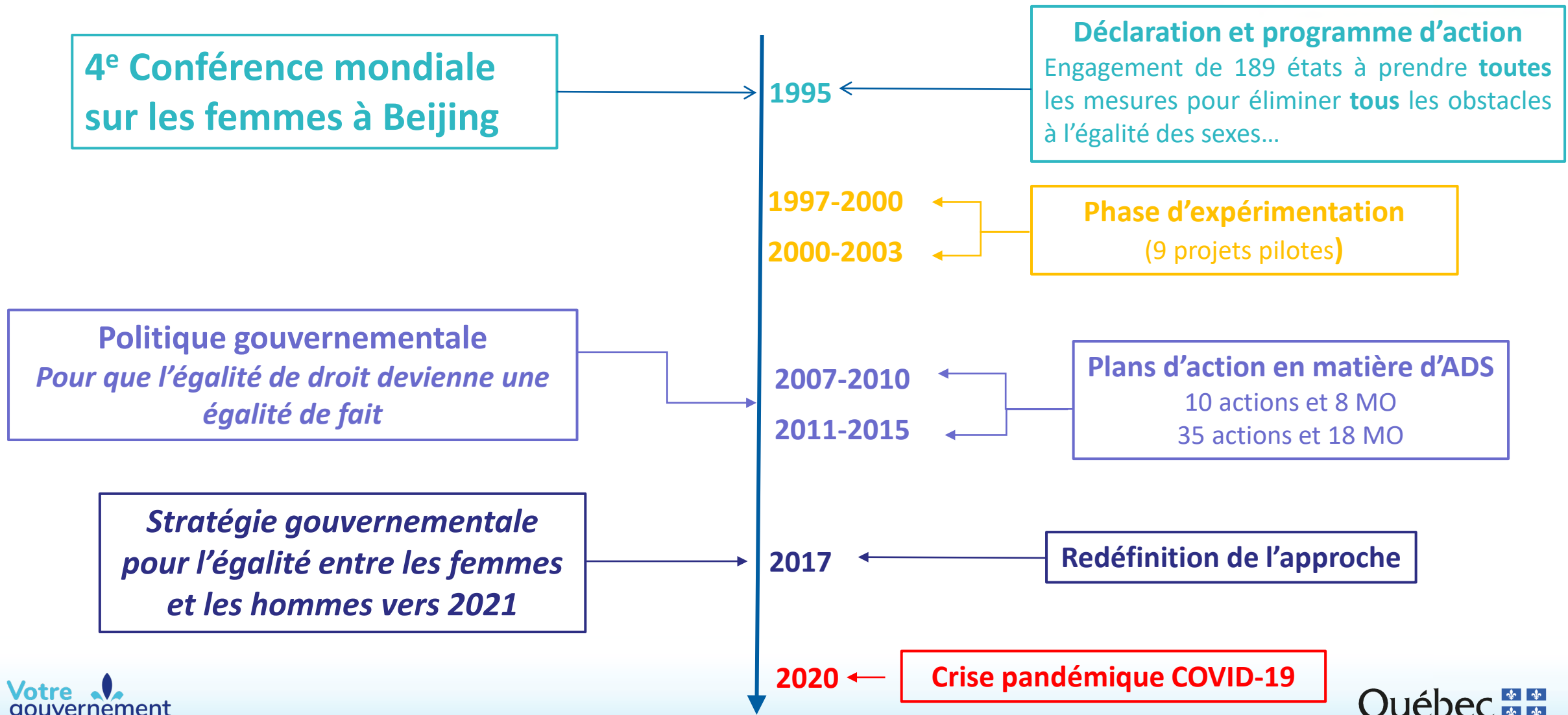
5

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales**.

HISTORIQUE DE L'ADS AU QUÉBEC



2020 : PANDÉMIE DE COVID-19



RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

- entre les femmes et les hommes
- entre les femmes elles-mêmes
- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin : environ 90 % d'infirmières, 84 % de PAB, 96 % d'éducatrices, 75 % d'enseignantes, etc.;
- Au Québec, fin 2020, 68 % des emplois perdus durant la pandémie étaient occupés par des femmes;
- Augmentation des manifestations de violence conjugale, en fréquence et en gravité;
- Augmentation des troubles alimentaires, en fréquence et en gravité;
- Augmentation du stress lié à la grossesse pour 7 femmes sur 10;
- Etc.



RÉPONSE GOUVERNEMENTALE

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

Renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'ADS+ AU QUÉBEC



- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant à **discerner les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, pour **prévenir la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes appartenant à divers groupes sociaux.
- Elle permet la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**

+ PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE

- La position sociale occupée par une personne est déterminée par les structures d'inégalités d'un système social (âgisme, capacitisme, classisme, colonialisme, hétérosexisme, homophobie, racisme, sexisme, etc.). Ces structures **s'entrecroisent et se renforcent les unes les autres** créant des intersections, d'où le concept *d'intersectionnalité*.
- L'ADS+ s'intéresse aux **dynamiques d'exclusion sociale et d'inégalités** qui résultent du recoupement et de l'interaction entre le **sexe** et **différents facteurs discriminants** (âge, appartenance à un groupe autochtone, handicap, identité de genre, orientation sexuelle, couleur de la peau, religion, statut socioéconomique, etc.).



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ VISE À PRÉVENIR LA
CRÉATION OU LA
REPRODUCTION D'INÉGALITÉS
DANS LES PROJETS
GOUVERNEMENTAUX.





QUAND UTILISER L'ADS+?

- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public).
- De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



ÉLABORATION



Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE



Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+

Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H++?

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

QUIZ RÉCAPITULATIF

1. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
FAUX
2. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
VRAI
3. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
VRAI
4. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
FAUX
5. Le signe + indique que l'ADS apporte une valeur ajoutée à un projet.
FAUX



L'OFFRE DE SERVICES DU SCF EN MATIÈRE D'ADS+

- **OUTILLER** : Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER** : Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER** : Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres



MERCI!

<https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>

RAPPORT DE IFSÉÉ ET DE LA CHAIRE CLAIRE-BONENFANT – FEMMES, SAVOIRS ET SOCIÉTÉS

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN
PROFESSEURE ASSOCIÉE, UNIVERSITÉ LAVAL

1^{ière} rencontre du Comité conseil en ADS du SCF
3 février 2021 – rencontre virtuelle - teams

ANNIE-PIERRE BÉLANGER,
LAETITIA MARC, ANNE-
MARIE ROUILLIER, AMÉLIE
KEYSER-VERREAULT,
sous la direction de HÉLÈNE
LEE-GOSSELIN et
GUYLAINE DEMERS

LES ENJEUX SOULEVÉS PAR LES CONSIDÉRATIONS INTERSECTIONNELLES SUR L'ÉGALITÉ ET L'ÉQUITÉ

PRÉAMBULE

- Travail collaboratif en réponse aux questions soumises par SCF; contributions du milieu pour la sollicitation de répondant.e.s et l'identification de littérature grise
- Équipe *ad hoc* de l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (IFSÉE) et de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés
- Elle vise notamment à documenter:
 - La considération conjointe du sexe, du genre et d'autres dimensions visant l'inclusion et la diversité au Canada aux niveaux fédéral, provincial et municipal;
 - L'actualisation et l'application de l'ADS/ACS/+ au Canada aux niveaux fédéral, provincial et municipal;
 - Les pratiques les plus pertinentes et les plus porteuses pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.
 - Les gouvernements et administrations considérés sont notamment:
 - Gouvernement du Canada, de l'Alberta, de l'Ontario; les villes de Montréal, de Calgary de Vancouver.
- Production de trois documents: **bibliographie annotée***, **lexique*** et rapport. (* = publics dès maintenant)

LE RAPPORT – UN BILAN ET UN GUIDE POUR LA SUITE

- PRÉAMBULE
- INTRODUCTION
- SECTION 1: RAPIDE TOUR D'HORIZON : COMPRENDRE ET DISTINGUER L'ADS ET L'ACS+
- SECTION 2 : DÉMARCHE POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS SOUMISES PAR LE SCF
- SECTION 3 : LA REVUE DE LA LITTÉRATURE - RÉSULTATS
- SECTION 4 : RÉSULTATS DES ENTRETIENS AVEC LES ACTRICES ET ACTEURS DE L'ADS/ACS/+
- SECTION 5 : CONCLUSION
- SECTION 6 : RÉPONSE AUX QUESTIONS DU SCF
- BIBLIOGRAPHIE
- ANNEXES
 - 7 – LIENS VERS QUELQUES FORMATIONS ET MANUELS D'IMPLANTATION
 - 8 - EXEMPLES DE PLANS D'ACTION D'ACS+
 - 9 - LEXIQUE

SECTION I: RAPIDE TOUR D'HORIZON : COMPRENDRE ET DISTINGUER L'ADS ET L'ACS+

I. APPROCHES EN ÉGALITÉ :

- À travers le monde et au Canada; Limites importantes; Multiplicité d'approches et de concepts
- APPROCHES INTERSECTIONNELLES ET INTERSECTIONNALITÉ
 - Définitions
- Enjeux et défis actuels

2. L'ACS ET L'ACS+ AU CANADA

- Historique : de l'ACS à l'ACS+ ; Définition l'ACS +; Étapes de l'ACS +; Matériel de formation
- Enjeux et défis actuels

3. L'ADS ET L'ADS+ AU QUÉBEC

- Historique; Définition; Étapes de L'ADS; Matériel de formation
- Enjeux et défis actuels

4. DIFFÉRENCES ENTRE L'ACS/+ ET L'ADS/+

SECTION 2 : DÉMARCHE POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS SOUMISES PAR LE SCF

5. MÉTHODOLOGIE

- Réalisation d'une revue de littérature entre 2009 et 2019 inspiré de la « revue systématique »
- Limites de la revue de la littérature

6. RÉALISATION D'ENTRETIENS SEMI-DIRIGÉS

- Procédure de recrutement et l'éthique de la recherche
- Entretiens individuels
- Collecte de données en période de pandémie

SECTION 3 : LA REVUE DE LA LITTÉRATURE - RÉSULTATS

7. BÉNÉFICES DE L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE

- Domaines spécifiques identifiés dans la littérature; Emploi; Changements climatiques; Pauvreté et l'itinérance; Éducation; Santé; Violences basées sur le genre

8. INCARNATION DE L'INTERSECTIONNALITÉ: GROUPES AU CROISEMENT DES SYSTÈMES D'OPPRESSION

- Personnes âgées et personnes en situation de handicap; Personnes LGBTQI2S+; Personnes racisées; Personnes autochtones; Personnes immigrantes; Impacts pour les politiques publiques

9. LIMITES ET RÉSISTANCES DE L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE

- Limites/risques de la bureaucratisation; Défis de l'approche descendante (top-down); Approche intersectionnelle et la bureaucratie; Lassitude d'intégration ou « *mainstreaming fatigue* »; Application à la carte ou *mainstreaming light*; Logique de compartimentation; Absence d'obligations et de responsabilités; Rôles paradoxaux des acteurs et actrices bureaucrate; Effets de la bureaucratie sur la perspective de genre et sur l'approche intersectionnelle; Dépolitisation; Récupération, instrumentalisation et résistances; Essentialisation des groupes sociaux et reproduction des stéréotypes; Approche articulée autour de bases de données limitées; Disponibilité des données; Confusion sexe et genre; Qualité des données; Problème des catégorisations; Défis d'arrimer l'approche intersectionnelle à l'approche quantitative; Limites de l'approche quantitative; Importance de dépasser le quantitatif et d'aller vers la recherche qualitative et collaborative; Craintes liées à l'invisibilisation du genre

10. LES CONDITIONS DE SUCCÈS À LA MISE EN ŒUVRE

- Comprendre l'intersectionnalité; Engagement et compétence des acteurs et actrices; Connaissance des enjeux ou compétence ?; Compétence en analyse féministe; Compétence culturelle féministe et intersectionnelle; Compétence à acquérir; Compétence issue de la collaboration; Évaluer et reconnaître la compétence; De la compétence à la modification des pratiques et de la culture organisationnelle; Approche ascendante ou descendante ?; Disponibilité des ressources humaines, financières et de temps

SECTION 4 : RÉSULTATS DES ENTRETIENS AVEC LES ACTRICES ET ACTEURS DE L'ADS/ACS/+

11. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERVIEWÉES

12. LES RÉSULTATS DES ENTRETIENS

12.1 BÉNÉFICES LIÉS À L'ADS/ACS/+ ET À L'INTERSECTIONNALITÉ

- Bénéfices d'une perspective intersectionnelle; Prise de conscience individuelle et développement des compétences chez les acteurs et les actrices de l'ADS/ACS/+

12.2 CONDITIONS DE SUCCÈS À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACS/ADS/+

- Rôle déterminant des groupes de femmes et d'autres groupes préoccupés par la justice sociale; Importance de la présence soutenue de leaders en égalité au sein de l'organisation; Suivi efficace: les conséquences comme solution pour favoriser la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+; Sensibilité qui se développe dès le plus jeune âge

12.3 OBSTACLES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACS/ADS/+

- Mythe de l'égalité déjà atteinte; Charge émotionnelle et mythe de la complexité; Lassitude envers le féminisme et les initiatives visant l'égalité; Craintes liées à l'intersectionnalité; Manque d'intérêt et de conscientisation envers les inégalités de genre; De la part des leaders: un intérêt qui dépend du climat politique; De la part des partenaires; De la part des autres parties prenantes; Des personnes compétentes quittent leur poste; Manque de ressources financières; Manque de temps; Enjeu du manque de données et de leur accessibilité; Enjeux liés à la formation; Manque de formation; Contenu trop théorique des formations; Limites du mode de diffusion en ligne; Manque de suivi après les formations; Manque de pérennité des compétences acquises; Sentiment d'incompétence qui persiste; Sentiment d'avoir une responsabilité supplémentaire; Pistes de solutions pour traiter les enjeux liés à la formation; Enjeux liés au Secrétariat à la condition féminine

SECTION 5 : CONCLUSION

- LEÇONS PRATIQUES DU TERRAIN
- LES STRATÉGIES PORTEUSES

SECTION 6 : RÉPONSE AUX QUESTIONS DU SCF

- Comment la considération systématique de l'identité et l'expression de genre et des réalités des personnes LGBT¹ modifie-t-elle la considération des réalités et des besoins propres aux femmes? La prise en compte systématique dans l'ADS/ACS/+ de dimensions comme la situation de handicap ou le revenu amène-t-elle à considérer le sexe comme une dimension parmi d'autres, ni plus ni moins importante?
- Une telle actualisation rend-elle adéquatement compte des revendications faites par des groupes féministes de la société civile à l'égard de l'analyse intersectionnelle?
- Le souci de penser l'égalité entre les femmes et les hommes conjointement aux enjeux d'inclusion et de diversité peut-il amener à penser les femmes comme un sous-groupe, et non de manière transversale dans chacun des sous-groupes considérés?
- Quels sont les bénéfices et les écueils qui ont été documentés à ce jour par les gouvernements fédéraux, provinciaux et municipaux expérimentant des approches d'ADS/ACS/+ incluant d'autres dimensions que le sexe?
- La possibilité de modifier la mention du sexe dans les documents gouvernementaux sans que ne soit documentée l'identité ou l'expression du genre peut-elle en venir à négliger les différences que peuvent vivre une femme cis et une femme trans?
- L'intégration des perspectives intersectionnelles dans l'application et la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ provoque-t-elle des résistances liées à la crainte de l'invisibilisation des femmes? Si oui pourquoi? Comment les surmonter?
- Au Canada, quelles décisions ou interventions visant l'égalité de fait ont été prises pour que les femmes ne soient pas vues comme un groupe homogène mais comme des groupes aux réalités multiples, situés aux croisements de plusieurs rapports de pouvoir?
- Quelles sont les conditions de succès et d'échec ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ADS+/ACS+, tels que perçus par les actrices et acteurs des milieux?

¹ Dans ce rapport, nous utilisons le même acronyme que les autrices et auteurs auxquels nous référons. Toutefois, lorsque les propos sont les nôtres, nous utilisons l'acronyme LGBTQI2S. Voir le lexique à ce sujet.

ANNEXE 9 - LEXIQUE

- AGENCY (AGENTIVITÉ)
- ÂGISME
- CAPACITISME
- CLASSISME
- COLONIALISME
- DIVERSITÉ SEXUELLE
 - ORIENTATION SEXUELLE,
 - IDENTITÉ DE GENRE,
 - HÉTÉROCENTRISME ET CISCENTRISME,
- ÉGALITÉ DE DROITS ET ÉGALITÉ RÉELLE
- EMPOWERMENT
- FÉMINISME
 - ORGANISMES COMMUNAUTAIRES
- GENRE
 - SEXE ET GENRE : DEUX NOTIONS DISTINCTES
- INTERSECTIONNALITÉ
- MICROAGRESSIONS
- RACISME
 - ISLAMOPHOBIE GENRÉE
- SEXISME
- VIOLENCES SEXUELLES

CONCLUSION

- Attentes de l'équipe
- Attentes du SCF

Règles de fonctionnement

SCE / DIIMS (document de travail / Vicky Babin / 2021-02-01

Rôles et responsabilités	Le SCF: • Coordonne les travaux du comité; • Dresse les ordres du jour, convoque et anime les réunions; • Assure les communications au sein du comité; • Favorise le bon fonctionnement du comité; Chacun des membres du comité, y compris le SCF: • Se prépare et participe activement aux réunions; • Partage son expertise et contribue de manière respectueuse aux échanges du comité; • Collabore activement à la formulation de pistes de solution; • Remplit les fonctions liées à sa nomination de manière professionnelle, éthique et compétente, en veillant à éviter tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent.
Durée des travaux du comité	Les travaux du comité s'échelonneront sur une période <u>maximale</u> de 18 mois, soit de décembre 2020 à juin 2022.
Modalités des réunions	Le comité devrait tenir environ 7 rencontres au cours de cette période, selon l'échéancier prévu. Chaque rencontre sera d'une durée approximative de trois heures. Un sondage sera transmis aux membres du comité afin de déterminer la plage horaire convenant au plus grand nombre de membres. Le SCF fixera le lieu, la date et l'heure des séances et convoquera les membres dans un délai raisonnable. Compte tenu de la crise sanitaire actuelle, les rencontres du comité se tiendront fort probablement de manière virtuelle via une plateforme numérique.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE
Direction des initiatives intersectorielles et des mandats spéciaux

COMITÉ CONSULTATIF
sur l'analyse différenciée selon les sexes

Déroulement des travaux

Étapes	Contenus	Échéancier
Rencontre 1 Lancement des travaux Retour sur le mandat et l'échéancier des travaux du comité Présentation du rapport de recherche de l'IFSÉE	• Tour de table pour présenter chacun des membres du comité • Retour sur la proposition de mandat et les modalités de travail, y compris l'échéancier proposé et le livrable. • Pour lancer les travaux, présentation du rapport de recherche de l'IFSÉE. Discussions et commentaires • L'ADS – concrètement • Le virage intersectionnel – opérationnalisation et enjeux • En prévision de la prochaine rencontre : - o Réfléchir à une définition de l'ADS, des propositions seront déposées dans notre plateforme collaborative.	Février 2021
Rencontre 2 La démarche ADS et l'intersectionnalité :	• Retour sur le rapport de l'IFSÉE et discussions si nécessaire • Retour sur les différentes propositions de redéfinition de l'ADS • Discussion • Formulation d'une recommandation. • Discussion-réflexion autour du processus d'analyse ou de la démarche en ADS : - o Comment éviter que l'exercice ne devienne une série de case à cocher ? - o Est-il possible de simplifier le processus sans rien échapper, sans oublier personne, sans omettre certains angles morts ? - o Comment on outille les MO dans l'application d'une analyse ADS+? • En prévision de la prochaine rencontre : - o Recension des meilleurs outils. Dépôt d'outils (par le SCF, mais aussi par les membres du comité)	Fin mars- début avril 2021

	dans l'espace collaboratif (grille d'analyse, questions-réponses, FAQ) pour commentaires. - o Réfléchir aux orientations en ADS qui devraient être portées par le SCF dans la prochaine Stratégie égalité. - o Réfléchir à des propositions d'actions spécifiques.	
Rencontre 3 Priorités d'action en ADS – Orientations et actions spécifiques	• Discussion autour des outils d'analyse proposés - o Comment les adapte-t-on aux réalités de chacun ? • Formulation d'une recommandation. • Discussion autour des orientations à proposer en matière d'ADS pour la prochaine Stratégie égalité. • Discussion autour des actions spécifiques qui pourraient être proposées en matière d'ADS pour la prochaine Stratégie égalité. • Formulation de recommandations. • En prévision de la prochaine rencontre : - o Quelle serait la meilleure avenue pour repositionner l'ADS au sein du gouvernement – recommandation, sensibilisation ou obligation d'utiliser l'ADS mur à mur? - o Doit-on cibler des axes structurants qu'on considère à plus grande possibilité d'impact sur l'égalité ?	Fin mai 2021
Rencontre 4 État des lieux et repositionnement de l'ADS au gouvernement	• États des lieux (ce qui n'a pas fonctionné, pratiques qui sont prometteuses) • Discussion autour des propositions concernant le repositionnement de l'ADS au Québec - o Recommandation ? - o Sensibilisation ? - o Obligation / reddition de compte ? - o Conséquences ? • Formulation d'une ou plusieurs recommandations. • En prévision de la prochaine rencontre : - o Dans l'espace collaboratif, on dépose des documents concernant les bonnes pratiques en matière d'accompagnement. On les commente. On en discute. - o Différents modèles de gouvernance seront proposés dans l'espace collaboratif. Les commenter. En discuter. En proposer d'autres qui puissent optimiser l'implantation de notre approche en égalité	Fin septembre 2021

Rencontre 5 Accompagnement et gouvernance	• Propositions et discussion quant aux bonnes pratiques d'accompagnement en ADS. - o Définitions des paramètres de cet accompagnement en tenant compte des capacités organisationnelles du SCF. • Formulation d'une recommandation. • Quelle structure devrait porter l'ADS au gouvernement ? - o Certaines structures mises en place dans le passé (par exemple le réseau des répondants) n'ont pas fonctionné. • Retour sur ce qui a été proposé dans l'espace collaboratif. - o Comment optimiser les structures de gouvernance d'un tel projet en tenant compte du roulement de personnel qu'implique la mobilité au sein de la fonction publique ? • Formulation d'une recommandation. • En prévision de la prochaine rencontre : - o On lance la discussion autour de la meilleure façon de former les ministères et organismes - o Recension des formations existantes et partage des meilleurs outils de formation dans l'espace collaboratif. On les commente, on en discute.	Décembre 2021
Rencontre 6 Formation ADS	• Partage d'outils de formation • Quelles sont les conditions gagnantes pour que le réseau soit convenablement formé? - o Qui former ? - o Sur quelle durée ? - o Comment ? - o Par qui ? - o À quelle fréquence ? - o Avec quel contenu ? • Recension des outils. Diffusion ? • Discussion autour des formations, et de leur adaptation aux publics visés et des outils qui semblent les plus appropriés. • Formulation d'une recommandation. - En prévision de la prochaine rencontre : - o Dans l'espace collaboratif, le SCF déposera un document comprenant l'ensemble des pistes de solutions qui auront été formulées, pour dernières modifications et commentaires avant que le document ne soit soumis aux autorités.	Février 2022

Rencontre 7 : Retour sur la réception du rapport par les autorités et dissolution du comité	• Retour sur le document contenant les recommandations et sa présentation à nos autorités. • Remerciements • Dissolution du comité consultatif	Avril 2022
---	--	------------



Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le mercredi 3 février 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue de la sous-ministre associée (15 minutes)
- 2) Tour de table – Présentation des membres du comité (30 minutes)
- 3) Proposition quant au mandat du comité et à l'échéancier des travaux (30 minutes)

- Pause de 10 minutes

- 4) Présentation du rapport de L'IFSÉE sur les enjeux soulevés par les considérations intersectionnelles sur l'égalité et l'équité, par Mme Hélène Lee-Gosselin (30-40 minutes)

- 5) Discussion et commentaires (45 minutes)
- 6) À venir (10 minutes)
- 7) Levée de la rencontre

L'ADS AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

État des lieux

Intégration de l'ADS au Québec

- **Programme d'action 1997-2000** pour toutes les Québécoises (lancé en février 1997);
- **Rapport 1997-2004** : L'Expérimentation de l'Analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : ses enseignements et ses retombées;
- **Plan d'action 2007-2010** : Implantation de l'ADS dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales;
- **Plan d'action** en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015.

Structure de gouvernance en ADS au fil du temps :

1997-2015 :

- **Comité directeur** (formé de SM du Secrétariat général du Conseil exécutif, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du Secrétariat à la condition féminine, qui assurent la direction conjointe des travaux – décisionnel – orientations).
- **Comité interministériel** (professionnels des MO – soutient l'expérimentation des projets ADS et des équipes désignées).
- **Orientation** : fonctionnement participatif, souple, ouvert et dynamique, respectueux de la culture et des façons de faire des MO.



Structure de gouvernance en ADS au fil du temps:

2016-aujourd'hui :

- **Secrétariat à la condition féminine** exerce un rôle d'influence auprès des MO en matière d'ADS, mais sans pouvoir contraignant;
- **Réseau des répondants**, composé de professionnel.le.s d'environ 10 MO, pour la plupart responsables des dossiers de condition féminine.

Les conditions gagnantes

Conditions gagnantes	Rapport 1997-2004	Plan d'action 2007-2010	Plan d'action 2011-2015	Rapport IFFSEE 2020
Adhésion des autorités	x	x	x	X Leaders en égalité
Disponibilité des données sexuées	x	x	x	x
Accompagnement des MO	x	x	x	x
Formations de sensibilisation en ADS (adaptées)	x	x	x	x

Les conditions gagnantes (suite)

Conditions gagnantes	Rapport 1997-2004	Plan d'action 2007-2010	Plan d'action 2011-2015	Rapport IFFSEE 2020
Formation de personnes-ressources		x	x	X Leaders en égalité
Développement et adaptation d'outils	x		x	x
Partage d'information et d'expertise et/ou concertation	x	x	x	X Diffusion d'outils

Les conditions gagnantes (suite)

Conditions gagnantes	Rapport 1997-2004	Plan d'action 2007-2010	Plan d'action 2011-2015	Rapport IFFSEE 2020
Obligation et reddition de compte			x	X Imputabilité et conséquences.
Partenariat avec les groupes de femmes		x	x	X Groupes +
Inclusion de l'ADS dans les programmes de formation au gouvernement		x		
Approche promotionnelle			x	

Les défis persistants



- L'accès difficile aux données sexuées et désagrégées;
- Les réalisations et les résultats obtenus à la suite d'une ADS sont peu documentés, peu diffusés, donc peu connus;
- Le partage de l'information et des connaissances est central;
- La multiplication des approches transversales;
- L'ADS est perçue comme compliquée, la méthode doit être simplifiée si on souhaite convaincre les instances pertinentes d'y avoir recours;
- Les inégalités préoccupantes persistent dans certains domaines et auprès des différents groupes.

Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021

L'orientation retenue :

- Simplifier l'ADS;
- Définir de manière concrète comment l'appliquer;
- Proposer un nouvel accompagnement aux MO pour l'élaboration de politiques ou de plans d'action;
- Viser les interventions qui peuvent avoir un effet structurant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quelques réalisations de la Stratégie égalité

Volet Recherche et documentation :

- Le portrait « Les proches aidantes et les proches aidants au Québec, Analyse différenciée selon les sexes » a été publié en mars 2018 par le Conseil du statut de la femme. Ce portrait est une des actions prévues dans la Stratégie égalité (action R4).
- Le rapport préliminaire de l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité de l'Université Laval sur les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lumière de l'actualisation de l'analyse comparative entre les sexes *PLUS* (ACS+) au Canada, de même que dans des administrations provinciales et municipales canadiennes, a été déposé en décembre 2020.

- Publication sur le site internet du SCF, en octobre 2019, de 17 portraits statistiques régionaux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces portraits consistent en une présentation vulgarisée de données quantitatives factuelles.
- Publication le 2 février 2021 par l'Office des personnes handicapées du Québec de l'étude intitulée « Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale ». Ce portrait est une des actions prévues dans la Stratégie égalité (action R1).

Volet concertation :

- Participation du SCF à l'équipe de travail fédérale, provinciale et territoriale sur l'ADS/ACS+.
- Tenue du Forum des partenaires en égalité en février 2020, dont le programme incluait trois ateliers, entre autres celui intitulé « Défis de repositionnement de l'État québécois : l'ADS sur le chemin de l'intersectionnalité ». Annonce de la création du comité de travail « ADS et intersectionnalité ».
- Formation et première rencontre du Comité consultatif en ADS en février 2021.



Volet Formation :

- Formation d'initiation à l'ADS offerte aux élu·es de l'Assemblée nationale en mai 2019 à l'initiative de la ministre responsable de la Condition féminine et du Cercle des femmes parlementaires. Au total, 11 femmes élu·es et 8 hommes élu·s ont suivi la formation.
- Formation en juin 2019 au sein de la Direction régionale de l'Estrie du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. Au total, six personnes ont été formées.

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Lancé le 8 mars 2021.
- Objectif 2 : Identifier les impacts différenciés selon les sexes et sensibiliser les M/O ainsi que le grand public en vue d'atténuer les conséquences de la pandémie sur les femmes.
- Action 2.1 (SCF) : Sensibiliser les MO aux impacts qu'aura eus la crise sur les femmes et les inciter à avoir recours à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

- **Juin 2020** : Envoi de lettres personnalisées par la ministre à ses collègues du Conseil des ministres, dans lesquelles elle exposait les impacts différenciés de la crise.
- **Mars 2021** : Octroi d'un contrat de formation à l'Université Laval afin de former l'ensemble du personnel professionnel et les gestionnaires du Secrétariat à la condition féminine. L'objectif visé par ce contrat de formation est d'élargir le bassin de personnes susceptibles d'offrir aux MO un accompagnement en ADS, plutôt que de se limiter à la seule personne responsable du dossier ADS au SCF.
- Le Conseil du statut de la femme (CSF) continue quant à lui de documenter les impacts de la pandémie sur les femmes.

De bonnes nouvelles dans le budget 2021-2022

Annonce le 25 mars 2021 d'une bonification de 5,6 M\$ au Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie, dont 1 M\$ sur 5 ans pour soutenir spécifiquement l'analyse différenciée selon les sexes.

- Une trousse serait développée à l'attention des MO, soit une formation de sensibilisation sur les enjeux de condition féminine, dont ceux révélés particulièrement par le contexte pandémique, et une boîte à outils ADS qui permettra aux MO de se lancer dans la démarche ADS (marche à suivre, question-réponse, aide-mémoire, etc.).
- Réflexion quant aux autres stratégies à adopter : formation des professionnels et des gestionnaires du gouvernement.

Poursuite de l'accompagnement du SCF auprès des MO

- Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 (MTESS);
- Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022 (Secrétariat aux aînés);
- Réforme du droit de la famille (ministère de la Justice - en cours d'élaboration);
- Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026 (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale - en cours d'élaboration).



MERCI !

Pause santé de 10 minutes.

Et maintenant, après 20 ans d'expérimentation...

Quelques questions :

- Tout semble à faire ou à refaire : par quoi on commence ?
- Est-ce qu'on garde des éléments de ce qui a été fait? Est-ce qu'on fait table rase?

Quelques questions (suite)

- Peut-on raisonnablement croire qu'on puisse encore systématiser l'ADS et comment on s'y prend?
- Comment convaincre le politique? Et nos vis-à-vis dans les MO?

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE
Direction des initiatives intersectorielles et des mandats spéciaux

COMITÉ CONSULTATIF
sur l'analyse différenciée selon les sexes

Règles de fonctionnement

Composition	Afin de faciliter les travaux et d'en assurer l'efficacité, le comité consultatif est un comité relativement réduit. Il compte une quinzaine de membres choisis pour leur expertise en matière d'ADS, d'intersectionnalité ou pour leur connaissance fine de divers facteurs d'oppression. Toutefois, le comité, si la majorité des membres en convient, peut inviter ou consulter <u>ponctuellement</u> tout acteur qu'il juge pertinent.
Mandat	Le comité consultatif a le mandat de : • Nourrir la réflexion et les échanges autour de l'actualisation de l'ADS; • Partager des connaissances et des expériences pertinentes; • Émettre des avis sur les documents présentés et proposer des pistes de solution appropriées; • Tout autre axe de réflexion qui pourrait être jugé pertinent par le comité en cours de mandat. Le comité consultatif poursuit entre autres ces objectifs : 1. Tirer des constats de l'état des lieux de l'implantation de l'ADS au Québec; 2. Proposer une nouvelle définition de l'ADS dans une perspective plus intersectionnelle; 3. Proposer des balises pour l'accompagnement à offrir aux ministères et organismes, qui tiennent compte des ressources actuellement disponibles au Secrétariat; 4. Contribuer à la révision des outils (grilles, questions-réponses, etc.) dans un esprit de simplification du processus et d'application concrète; 5. Participer à l'élaboration d'une nouvelle formation en ADS (outil à rendre disponible sur le site Internet, formation plus poussée destinée à former en ADS le personnel des ministères et organismes, et autres outils de formation s'il y a lieu); 6. Explorer les possibilités quant à une nouvelle structure de gouvernance qui permettrait de pérenniser l'ADS au sein de l'appareil gouvernemental; 7. Proposer des orientations ainsi que des actions spécifiques qui pourraient être intégrées dans la prochaine Stratégie égalité. D'autres sujets pourraient être proposés en cours de mandat au comité et pourraient, sous réserve d'acceptation par ledit comité, faire l'objet de recommandations au SCF.
Bien livrable	Un document synthèse des échanges et des recommandations sera élaboré. Les consensus, de même que les divergences, peuvent être exprimés librement. Ainsi, ce document fera état des échanges et des pistes d'action qu'elles soient consensuelles ou non.

Rôles et responsabilités	Le SCF : • Coordonne les travaux du comité; • Dresse les ordres du jour, convoque et anime les réunions; • Assure les communications au sein du comité; • Favorise le bon fonctionnement du comité. Chacun des membres, y compris le SCF : • Siège au comité pour son expertise personnelle ou pour celle de l'organisme qu'il représente; • Se prépare et participe activement aux réunions; • Partage son expertise et contribue de manière respectueuse aux échanges du comité; • Collabore activement à la formulation de pistes de solution; • Remplit les fonctions liées à sa nomination de manière professionnelle, éthique et compétente, en veillant à éviter tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent; • Afin d'assurer le bon fonctionnement des travaux du comité et de renforcer le sentiment de sécurité de chacune des personnes qui y siège, chaque membre s'engage à respecter la confidentialité des échanges ainsi que des documents dont il pourrait prendre connaissance dans le cadre des travaux. Il s'engage par ailleurs à faire preuve de discrétion quant aux recommandations qui y seront formulées. Pour formaliser cette entente, il doit signer l'engagement de confidentialité qui lui sera transmis aux débuts des travaux.
Durée des travaux du comité	Les travaux du comité s'échelonneront sur une période <u>maximale</u> de 18 mois, soit de décembre 2020 à juin 2022.
Modalités des réunions	Le comité devrait tenir environ 7 rencontres au cours de cette période, selon l'échéancier prévu. Chaque rencontre sera d'une durée approximative de trois heures. Un sondage sera transmis aux membres du comité afin de déterminer la plage horaire convenant au plus grand nombre de membres. Le SCF fixera le lieu, la date et l'heure des séances et convoquera les membres dans un délai raisonnable. Compte tenu de la crise sanitaire actuelle, les rencontres du comité se tiendront fort probablement de manière virtuelle via une plateforme numérique.
Remboursement de dépenses	Les membres du comité y siègent de manière bénévole, sans rémunération. Les membres du comité, provenant du milieu communautaire, auront toutefois droit au remboursement de certains frais dans l'éventualité où une ou des rencontres se tenaient en présentiel. Le cas échéant, ces frais seront remboursés selon les modalités qui s'appliquent au remboursement des frais de déplacement du personnel de la fonction publique.
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	En tant qu'organisme public, le SCF est assujetti aux dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ainsi qu'au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels. Tous les deux s'appliquent à l'ensemble des documents que le SCF détient dans l'exercice de sa mission, dont ceux qui seront produits dans le cadre des travaux de ce comité.

Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le 13 mai 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue
- 2) Points d'information (5 min.)
- 3) Retour sur le rapport de l'IFSÉE (15 min.)
- 4) Présentation : **État des lieux de l'ADS au gouvernement du Québec** (50 min.)
- Pause santé (10 min.)
- 5) Période de questions et discussions (75 min.)
- 6) Retour sur les échanges (15 min.)
- 7) Levée de la rencontre

Initiation à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

Présenté à la
Direction des créneaux d'excellence et d'entrepreneuriat (MEI)

par le
Secrétariat à la condition féminine

Présentation des participant·e·s

- Croyez-vous qu'il y a encore des inégalités entre les femmes et les hommes au Québec en 2022?

Votre nom + en un phrase ou deux MAXIMUM:

Une chose que je sais ou

une question que je me pose p/r à l'ADS ou l'ADS+

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Faire les liens appropriés entre l'intégration de l'ADS+ et les enjeux rencontrés à la Direction des créneaux d'excellence et d'entrepreneuriat (MEI) – *Plan québécois en entrepreneuriat 2022-2025*
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Pratiques gagnantes pour une formation en *mode virtuel*

Conseils pour une participation efficace*

- ✓ **Garder votre micro fermé** pour éviter que les bruits ambiants ne dérangent les autres interventions
- ✓ **Activer votre caméra** pour contribuer au sentiment d'unité propice aux échanges.
- ✓ **Utiliser l'icône «Lever la main»** pour signifier que vous voulez prendre la parole.
- ✓ **Participer:** La formation est conçue pour faire place à l'interaction.
- ✓ **Donner toute votre attention** pour maximiser les interactions enrichissantes ainsi que les apprentissages.

*Merci à l'équipe du Secrétariat à la jeunesse pour ces suggestions.

Plan de la formation

- Mise en route Présentation de l'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Historique et situation actuelle
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- *Processus ADS+* : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Des exemples concrets: L'ADS+ à la DCEE – plan d'action en entrepreneuriat (MEI)
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

L'égalité entre les femmes et les hommes...

...est une valeur fondamentale de la société québécoise.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

L'égalité et le développement durable

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales**.

« Il y a un lien avec le principe d'équité et de solidarités sociales lorsque les objectifs ou les répercussions de l'action touchent, notamment, le respect des droits, l'égalité des chances, les personnes vulnérables ou les droits fondamentaux. »

Selon une étude du McKinsey Global Institute (2015), l'accroissement de l'égalité entre les F et les H entraînerait une hausse du PIB

- « Même en France, au Royaume-Uni ou aux États-Unis, où des progrès substantiels ont déjà eu lieu sur le front de l'égalité F-H, les bénéfices du scénario le plus positif sont évalués entre 10% et 12% du PIB à l'horizon de 2025.»
- «[L']inégalité F-H ne constitue pas seulement un problème moral et social préoccupant, mais aussi un défi économique essentiel. Si les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale, ne réalisent pas pleinement leur potentiel économique, l'économie mondiale en souffrira.»

Parlant d'égalité entre les femmes et les hommes....

- En 2016, 57% des Québécoises et Québécois estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*

Or, des inégalités persistent...

Inégalités de revenu

- Le revenu médian des femmes est inférieur (2017):

27 100\$ (F) contre 38 700\$ (H)

- La rémunération horaire des femmes est inférieure, l'écart est plus grand chez les immigrantes que chez les Québécoises nées au Canada

Né·es hors Canada : 23,84\$ (F) contre 27,26\$ (H) - écart de 3,42\$

Né·es au Canada : 25,50\$ (F) contre 28,29\$ (H) - écart de 2,79\$

58% des personnes au salaire minimum sont des femmes.

Ségrégation professionnelle

- Les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la santé
 - 80,7% [F] contre 19,3% [H] (2016)
- Les femmes sont moins nombreuses dans les domaines des sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés
 - 22,3% [F] contre 77,7% [H] (2016)

Stéréotypes sexuels

- La majorité des Québécoises et des Québécois estime que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes ou pour les hommes.
- Les filles se perçoivent très jeunes comme moins habiles dans les activités physiques et sportives.

Gouvernance politique

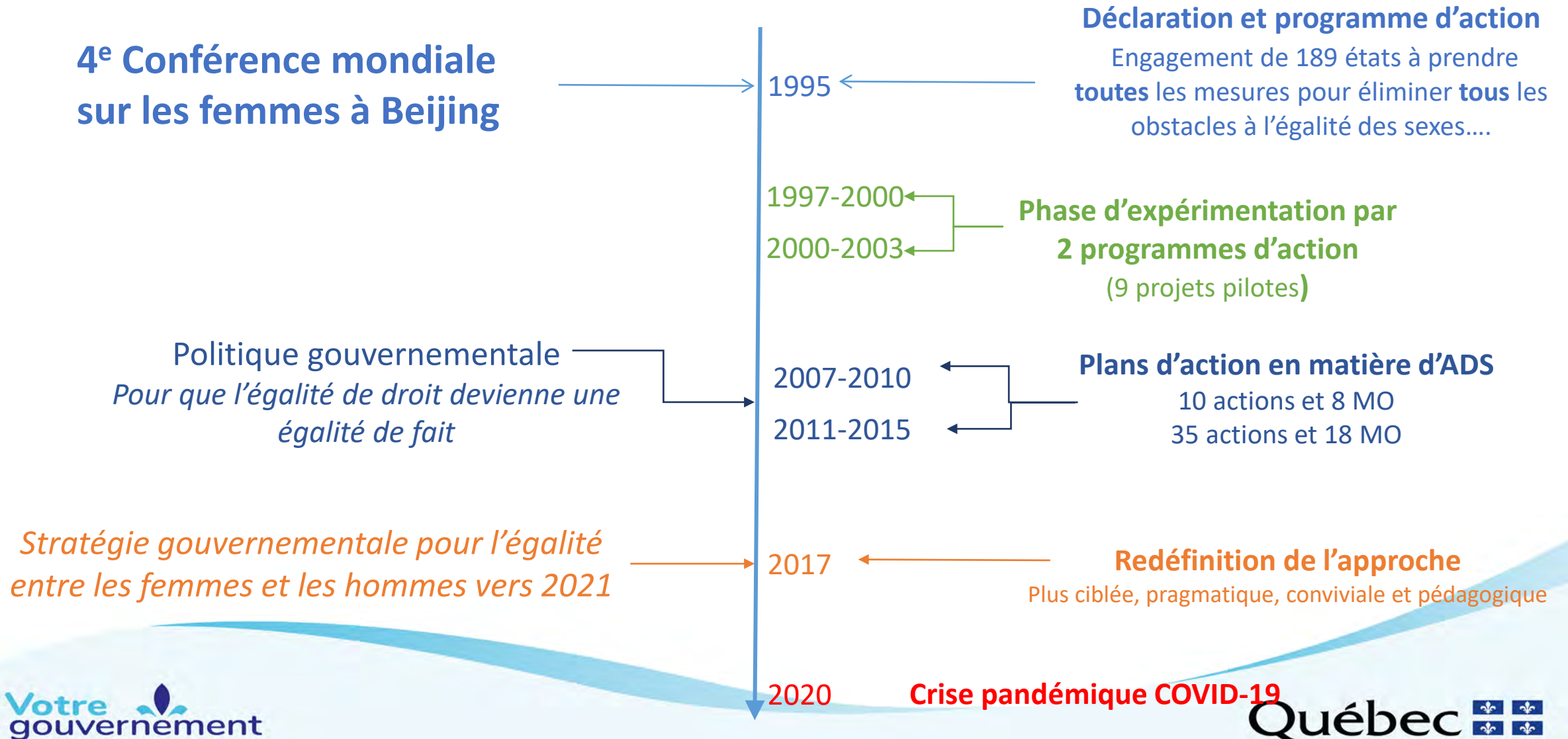
Après les élections municipales de 2021

- 38,5 % de conseillères et 23,6 % de mairesses en 2021

Violence conjugale et violence sexuelle

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant au autre type d'incapacité.**
- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones.

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin: 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignant·es
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.
- Augmentation du stress lié à la grossesse : 7 femmes sur 10

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes (39% des postes dans les métiers de soins alors que 24% de la population)
- 10% des femmes ont connu bouleversements dans leur emploi (mars-oct.20) 17% minorité visible; 35% étudiantes; 44,5% LGBTQ+
- Détérioration de la santé mentale chez les Autochtones plus importante

«Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité femmes et hommes de plus d'une génération.»

«Clairement, l'impact a été plus grand pour les **groupes déjà en situation de vulnérabilité sociale et économique**, comme les classes les plus pauvres, les membres de minorités racisées, les immigrant·es récent·es et les femmes. Que ce soit en termes de pertes d'emploi, d'exposition au risque, d'augmentation de la charge familiale ou de recrudescence des violences conjugales et sexuelles, ces groupes ont été plus que quiconque, frappés de plein fouet par la pandémie de COVID-19. » IRIS

Que faire?

L'ONU et l'OCDE recommandent donc aux gouvernements d'appliquer l'ADS+

- D'une part pour faire en sorte que les restrictions budgétaires décrétées pour faire face à la crise n'aient pas d'impacts disproportionnés sur les femmes et;
- D'autre part, pour que les mesures de relance économique puissent également bénéficier à celles-ci.

Réponse du gouvernement du Québec

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes appartenant à divers groupes sociaux.

« la perspective intersectionnelle »

- La position sociale occupée par une personne est déterminée par les structures d'inégalités *présentes* dans un système social (âgisme, capacitisme, classisme, colonialisme, hétérosexisme, homophobie, racisme, sexisme, etc.), ces structures **s'entrecroisent et se renforcent les unes les autres** créant des intersections, d'où le concept *d'intersectionnalité*.
- L'ADS+ s'intéresse aux **dynamiques d'exclusion sociale et d'inégalités** qui résultent du recoupement et de l'interaction entre le **sexe et différents facteurs discriminants** (identité de genre, âge, appartenance à un groupe autochtone, handicap, orientation sexuelle, «race», religion, statut socioéconomique, etc.).

- 
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public).

De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

La perspective intersectionnelle permet de:

- Reconnaître que les individus portent des caractéristiques qui façonnent leur identité sociale;
- Reconnaître que ces caractéristiques structurent leur position dans la société et déterminent, ce faisant, les privilèges, les oppressions et discriminations vécus;
- Mettre en lumière l'expérience vécue par les personnes qui sont situées au croisement de plusieurs facteurs d'oppression et de discrimination dans une société.

Précisions quant à l'utilisation de sexe et genre....

- Le *sexe* réfère aux attributs physiques généralement classées en deux catégories
- Le *genre* réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités.
(construit social)

Mais plus encore,

- le genre implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Vers l'atteinte de l'égalité *de fait* avec l'ADS+

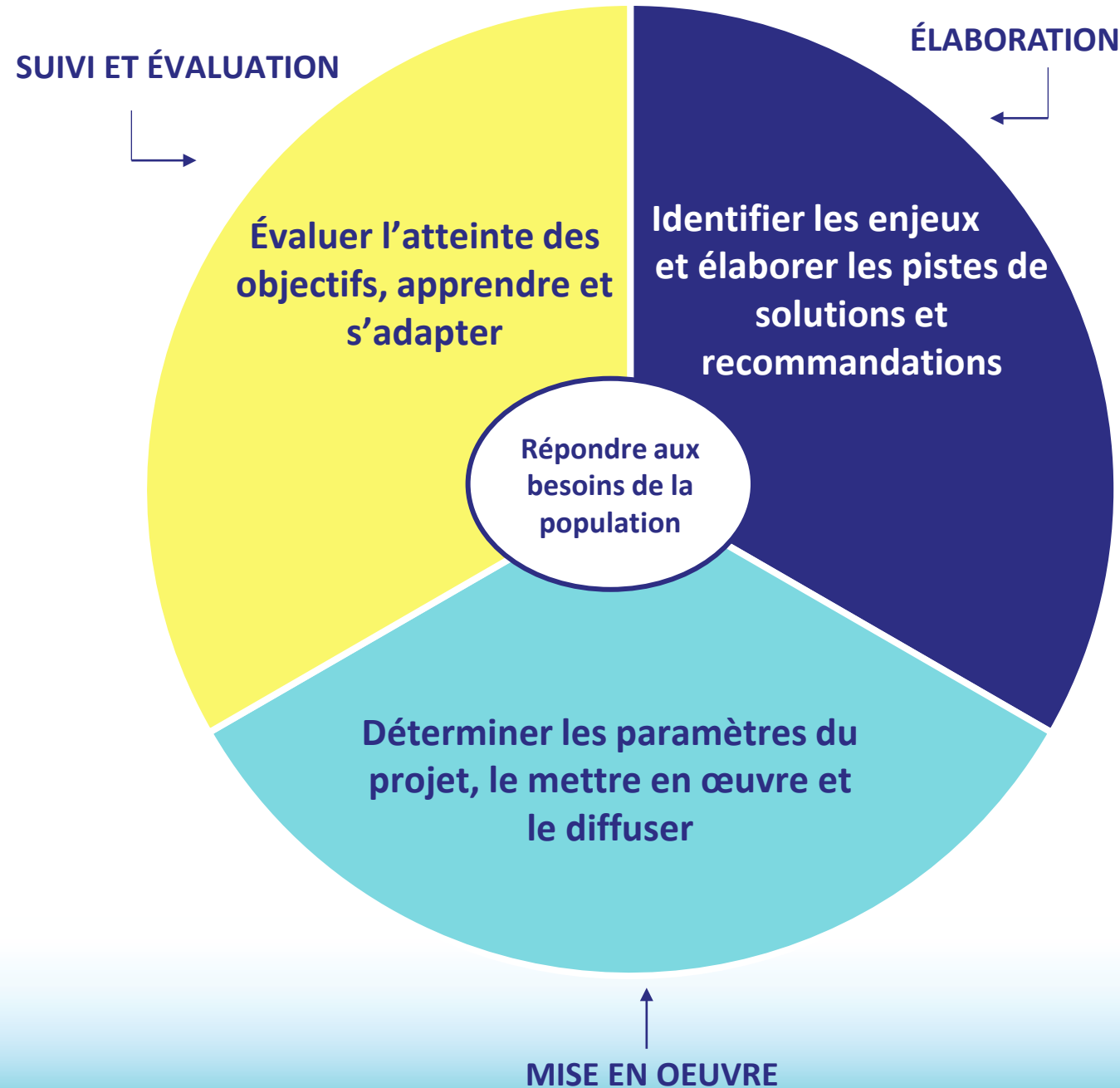
- La responsabilité face à l'égalité est partagée par toute la société – pas seulement l'affaire des femmes.
- On insiste sur le rôle des politiques publiques et sur leur influence pour l'atteinte de l'égalité *de fait*. On mise sur la prévention des inégalités plutôt que sur la correction.
- Les hommes et les femmes ne sont plus décrits comme 2 groupes sociaux homogènes mais comme des groupes d'hommes et de femmes ayant des différences au sein même des groupes.
- Les femmes ne sont pas une «clientèle», elles représentent la moitié de la population. Elles ne font pas partie de la «diversité».
- Le sexe et le genre sont des catégories transversales de toutes les autres.

INSPIRED BY A PUBLIC SCHOOL STUDENT WITH DISABILITIES



© 2002 MICHAEL F. GIANGRECO, ILLUSTRATION BY KEVIN RUELE
PEYTRAL PUBLICATIONS, INC. 952-948-8707 WWW.PEYTRAL.COM

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION



Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

Répondre aux besoins de la population

L'ADS + et la DCEE

plan d'action en entrepreneuriat

À VOUS LA PAROLE

- Quels seraient les gains pour votre direction à utiliser l'ADS+?
- Y a-t-il un «plus-value» pour le travail que vous faites?
- Quelles seraient les applications concrètes?
- Y a-t-il des enjeux particuliers? Des résistances possibles?
- Quelles avenues nouvelles cela ouvre-t-il?

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes.
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS.

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet. **VRAI**
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale. **VRAI**
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes. **FAUX**
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes. **VRAI**
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes. **FAUX**
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS. **VRAI**

L'offre de services du SCF en matière d'ADS+

- **OUTILLER:** Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER:** Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER:** Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres

scf@scf.gouv.qc.ca

Merci de votre participation.

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes
- <https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>

Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le 2 juin 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue et objectifs de la rencontre
- 2) Discussion autour d'une nouvelle définition gouvernementale et sur l'inclusion de l'intersectionnalité
- 3) Pause santé
- 4) Discussion quant à la simplification du processus ADS+
- 5) Retour sur les échanges
- 6) Levée de la rencontre

Bulletin – Itinérance – Automne 2022

Un an après la publication du [Plan d'action interministérielle en itinérance 2021-2026](#) (PAII), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et les autres ministères et organismes publics membres de la Table interministérielle en santé mentale et en itinérance souhaitent informer la population de certaines avancées. Il est important de mentionner que ce bulletin n'est pas un bilan qui dresse un inventaire exhaustif de l'ensemble des avancées du PAII.

Plans d'action régionaux et communautaires intégrés en itinérance (PARCI)

À la suite de la publication du Plan d'action national, le MSSS a envoyé des sommes aux établissements de santé et de services sociaux qui exercent des responsabilités à l'égard de l'itinérance. L'ensemble des régions ont dès lors élaboré un plan en fonction de leurs priorités régionales. Certaines régions comme le [Bas-Saint-Laurent](#), l'[Estrie](#), [Montréal](#), l'[Abitibi-Témiscamingue](#), la [Baie-James](#), la [Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine](#), [Lanaudière](#), les [Laurentides](#) et la [Montérégie](#) ont même déjà mis leur plan régional en ligne.

Portrait de l'itinérance

- Le MSSS tient à réitérer ses plus sincères remerciements aux organismes communautaires, aux intervenantes et aux intervenants, ainsi qu'aux bénévoles que ceux-ci ont mobilisés pour leur précieuse participation à la démarche de dénombrement du 11 octobre 2022 dans 13 régions du Québec. Cette participation vient rappeler que la connaissance, c'est une œuvre collective.
- Le rapport final du deuxième portrait de l'itinérance au Québec est maintenant disponible [en ligne](#). La réalisation de ce rapport de plus de 100 pages n'aurait pu être possible sans la contribution des différentes ressources et bien sûr, celle des personnes en situation d'itinérance elles-mêmes.
- L'équipe de Sue-Ann MacDonald a été nommée finaliste pour le Prix Excellence – Collaboration scientifique de [l'Institut de l'administration publique du Québec](#) pour le volet qualitatif du deuxième portrait. Une vidéo promotionnelle sera bientôt disponible pour mieux faire connaître l'apport de cette équipe.
- Il est maintenant le temps de commencer à réfléchir à ce que devrait contenir le troisième portrait de l'itinérance.

Justice / Sécurité publique

- La parution du [Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026](#) est venue confirmer la hauteur des sommes accordées à la mise en œuvre et à la consolidation des pratiques mixtes d'interventions psychosociales et policières de proximité soit un investissement total annuel de 9 M\$ du MSSS et 6 M\$ du ministère de la Sécurité publique (voir mesures 2.4 du PAISM et 9.1 du PAII).

- Au cours de l'année 2021-2022, deux nouveaux [Programme d'accompagnement justice et intervention communautaire](#) ont été mis en place, soit à [Trois-Rivières](#) et à [Sherbrooke](#). Le programme de recherche en partenariat ([\(RÉ\)SO 16-35](#)) et le [Coop Les Affranchis](#) ont produit une [capsule vidéo](#) sur cette dernière initiative en soulignant les impacts dans la vie des personnes en situation d'itinérance.

- Le DPCP a publié la nouvelle [directive MEL-1](#) qui porte sur la mise en liberté provisoire des contrevenants dans laquelle le paragraphe 16 tient spécifiquement compte de la réalité des personnes en situation d'itinérance.

Éducation

- Le ministère de l'Éducation a investi 13,2 M\$ supplémentaire dans le [Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation](#). En 2021-2022, 8 écoles de la rue ont été financées. De plus, le Regroupement des écoles de la rue accréditées du Québec a reçu un soutien financier pour développer et consolider le réseau des écoles de la rue, faciliter le partage des pratiques gagnantes et développer de nouveaux outils d'intervention.

Santé et services sociaux

- Comme annoncé dans les différents PARCI à travers le Québec, plusieurs mesures du PAII qui touchent à la santé et aux services sociaux sont actuellement en train de se faire déployer, dont les rehaussements des continuums de services en dépendance et des services d'hébergement d'urgence et de transition ainsi que la consolidation des services de proximité en itinérance.

- Dans le cadre du [Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027](#), le MSSS a annoncé à la mesure 5.3 que des sommes additionnelles seraient consacrées à la réalisation de projets menés par des organisations autochtones pour lutter contre l'itinérance à Montréal.

Logements

- Dans le cadre de la mesure 5.1 du PAII, la Société d'habitation du Québec a revu, grâce au [Décret 806-2021](#) certaines conditions du Programme de supplément au loyer d'urgence et de subvention aux municipalités (PSL) pour faciliter l'admissibilité des personnes en situation d'itinérance et des jeunes qui ont bénéficié des services de protection de la jeunesse. Par exemple, sont dorénavant admissibles, les personnes qui ont déguerpi d'un logement à loyer modique sans aviser le locateur; les personnes qui ont une dette envers un locateur de logements à loyer modique, les personnes qui sont inscrites à temps plein dans un établissement d'enseignement et les personnes qui ne sont pas citoyens canadiens ou résidents permanents. De plus, les personnes qui ne peuvent produire les documents attestant les renseignements visés à par le règlement d'un logement à loyer modique sont également admissibles. De plus, le loyer maximum admissible a été augmenté jusqu'à concurrence de 150 % du loyer médian du marché.

- De leur côté, les [décrets 837-2022](#) et [1143-2022](#) ont permis d'adapter, entre autres, les PSL aux jeunes qui ont bénéficié des services de la protection de la jeunesse en rendant admissibles les jeunes de 17 ans ainsi que ceux sans logement qui ont été identifiés et accompagnés par un organisme du réseau public de santé et de services sociaux.

- En octobre 2020, « le gouvernement du Canada, par l'entremise de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), a lancé l'Initiative pour la création rapide de logements (ICRL-1). L'objectif poursuivi lors de cette première phase était d'aider à répondre aux besoins urgents en logements des personnes vulnérables, surtout dans le contexte de la COVID-19, grâce à la construction rapide de logements abordables. » ([en ligne](#)). L'investissement du gouvernement du Canada a fait l'objet d'une entente Canada-Québec. Suivant cet engagement, le gouvernement du Québec a annoncé, lors de la mise à jour économique de 2021, des investissements de 5 M\$ à partir de 2022-2023, annualisé à 7 M\$ dès 2023-2024 pour accompagner les ménages qui habiteront un logement issu de la première Initiative pour la création rapide de logements du gouvernement fédéral (ICRL-1). Le financement a été réparti entre les régions concernées et les projets se mettront en œuvre progressivement.

Accès coordonné

Le PAII comporte plusieurs mesures phares pour améliorer l'accès à l'hébergement et au logement pour les personnes en situation d'itinérance ou à risque de l'être. Parmi celles-ci, la mesure 11.1 vise à inviter tous les partenaires, tant du secteur de l'habitation que du réseau de la santé et du milieu communautaire, à réfléchir ensemble une meilleure coordination de l'accès. De plus, le programme fédéral *Vers un Chez Soi* a permis de financer des travaux d'analyse et de consultation pour certaines communautés désignées, ainsi qu'à un niveau national, pour cartographier le système d'hébergement et de logement au Québec et financer la mise en œuvre d'un accès coordonné. Les travaux d'analyse se sont terminés en 2021-2022, et la mise en œuvre se réfléchit et se fait maintenant progressivement dans les régions.

Dans le cadre de l'Entente Canada-Québec associé au programme *Vers un Chez Soi*, le Québec s'est engagé à réfléchir à ses propres mécanismes de concertation communautaire favorisant l'accès au logement, en lien avec ses orientations et les résultats des travaux d'analyse et de concertation. Le MSSS assure un rôle de soutien pour la mise en œuvre, en s'associant à des experts dans ce domaine et à des partenaires clés. Des modèles d'accès coordonné se sont mis en place un peu partout internationalement ; des initiatives ayant des composantes d'accès coordonné sont également présentes dans plusieurs régions du Québec, ce qui s'avère très inspirant.

De plus, les régions ont réfléchi la mise en œuvre des mécanismes d'accès et des critères de priorisation pour le déploiement des mesures 1.1, 5.2 et 5.3 – programmes de supplément au loyer (PSL) avec accompagnement, en collaboration avec les partenaires régionaux, arrimant ainsi ces mesures avec les travaux entourant l'accès coordonné pour les communautés désignées. Plusieurs constats et recommandations découlant des travaux

d'analyse et de la mise en œuvre des PSL avec accompagnement enrichissent actuellement les réflexions quant à d'autres mesures du PAII touchant l'accès à l'hébergement et au logement, en particulier la mesure 5.1 – ajuster les programmes en habitation – et la mesure 14,1, sur les rôles et responsabilités des divers acteurs. La collaboration avec le MAMH et la SHQ dans ces travaux est actuellement très active et productive.

N'hésitez pas à contacter le répondant en itinérance de votre région si vous avez des questions, ou si vous désirez vous impliquer dans ces travaux.

Curateur public du Québec

Les problématiques vécues par les personnes en situation de vulnérabilité peuvent être complexes et exigent de la collaboration, des échanges et un arrimage entre de nombreux ministères et organismes.

Le Curateur public œuvre pour renforcer les liens avec ses partenaires qui interviennent auprès des personnes représentées. À cette fin, une équipe d'agents de liaison a été créée. Présente sur le terrain, l'équipe vise notamment à améliorer la circulation d'information auprès des divers intervenants. Elle veille à sensibiliser les partenaires sur la mission du Curateur public et sur les changements à venir à l'égard du dispositif de protection des personnes, à évaluer les besoins d'accompagnement sur ces changements, à recueillir les préoccupations des partenaires et à s'assurer de les faire cheminer dans l'organisation. Cette équipe permettra d'améliorer les arrimages, notamment dans les dossiers d'itinérance et de santé mentale.

Consultations en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Comme nous l'avons mentionné à notre dernière rencontre, le Secrétariat à la condition féminine mène actuellement des consultations en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous ne saurions trop vous encourager à y participer.

Une consultation publique, ouverte à toute la population, est disponible au lien suivant : https://formulaires.education.gouv.qc.ca/dev/ti/701_strat_gouvr_egalt/fr. Il faut faire vite, ce volet se terminant le 15 juillet 2021.

Parallèlement, un volet est réservé aux organismes communautaires et au milieu de la recherche, le questionnaire sera disponible en ligne jusqu'au 22 juillet prochain : https://formulaires.education.gouv.qc.ca/dev/ti/659_strategie_egalite/fr.

Bien que l'ADS puisse être abordée dans le volet de la consultation s'adressant au milieu communautaire et de la recherche, le questionnement y demeure bref et relativement en surface. Aussi, il nous a semblé intéressant de mettre à profit votre expertise sur cette question. Vous trouverez ci-dessous 5 questions sur lesquelles nous souhaiterions vous entendre lors de notre rencontre du 21 juin prochain.

Le questionnaire est assez volumineux, nous en convenons et, comme nos rencontres doivent se limiter à une durée de 3 heures, nous n'arriverons peut-être pas à entendre chacune d'entre vous sur toutes les questions. Toutefois, cette rencontre nous permettra à toutes d'amorcer notre réflexion. Nous laisserons le questionnaire dans notre espace collaboratif et vous aurez jusqu'au **31 juillet** pour répondre à chacune des questions, les commenter et formuler toutes les suggestions qui vous semblent à propos.

Par ailleurs, je vous rappelle que notre comité est un comité consultatif non décisionnel. Je réitère que nous ne pouvons nous engager formellement à donner suite aux suggestions et recommandations que vous formulerez dans le cadre de cette consultation. Toutefois, soyez assurées que les résultats de cette consultation seront analysés et présentés à nos autorités.

Merci de votre contribution.

Comité consultatif sur l'ADS +

1. Quelle est, selon vous, la place que devrait occuper l'ADS+ dans la prochaine Stratégie égalité ? Comment utiliser de manière stratégique l'opportunité offerte par son renouvellement pour faire évoluer l'approche, la repositionner et fédérer nos partenaires, pour susciter leur adhésion ?
2. Quels devraient être nos objectifs en matière d'ADS+ dans cette nouvelle mouture de la Stratégie ? Rappelons que dans la première portion de l'implantation de l'ADS au gouvernement du Québec, un système de projets pilotes avait été mis en place. Dans la dernière Stratégie égalité, nous faisons le choix de cibler les projets les plus structurants. Que devrait-on privilégier maintenant ?
3. Le scénario idéal, le Plan A, serait bien sûr d'obliger le recours à l'ADS+ pour l'ensemble des projets gouvernementaux. Toutefois, il est hautement improbable que cette option soit retenue. Quel serait votre plan B «idéal» ?
4. Y a-t-il des axes prioritaires à couvrir en matière d'ADS+ (par exemple la promotion, la formation, le réseautage, la reddition de compte, l'accompagnement, le regroupement d'outils et de références ADS+ à rendre disponibles, etc.) ? Si oui, quelles seraient vos suggestions pour mettre en œuvre ces axes prioritaires ?
5. La dernière Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 était construite autour de six grandes orientations soit :
 - A. Une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme
 - B. L'autonomisation économique des femmes
 - C. Le partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique.
 - D. Une approche différenciée en santé
 - E. Une société sans violence faite aux femmes
 - F. La parité dans les lieux décisionnels

Si l'on décidait de reconduire ces grandes orientations, pensez-vous qu'il serait possible d'inscrire une action spécifique en ADS+ pour chacune d'entre elles ?



INTRODUCTION à l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans une perspective intersectionnelle (+)

Présentée à la **Table interministérielle
en santé mentale et en itinérance**
par le
Secrétariat à la condition féminine

OBJECTIFS DE LA FORMATION

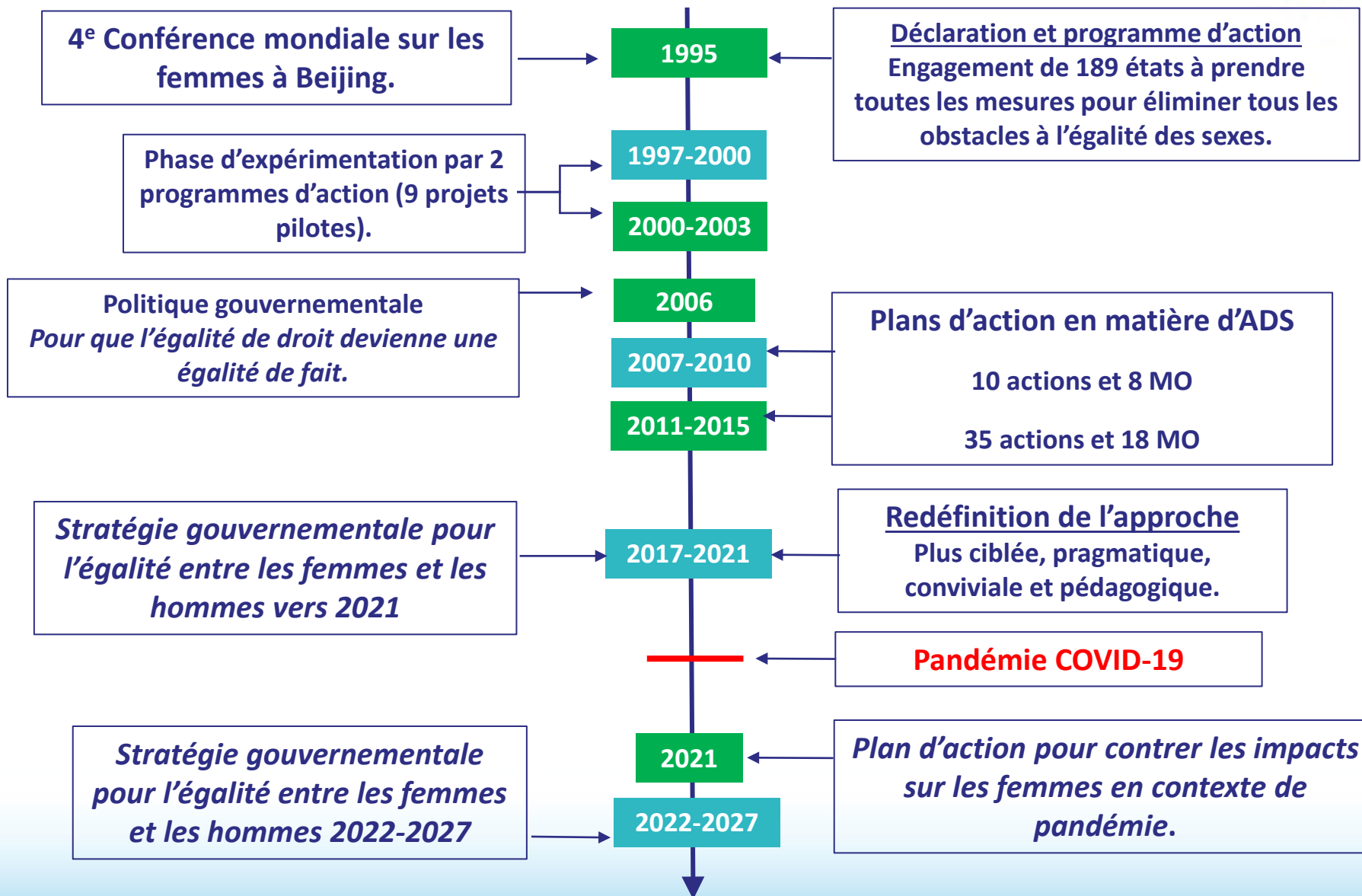


INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.

SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.

- Présenter l'engagement du Québec à l'égard de l'ADS/ADS+ et pour l'atteinte de l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes;
- Situer les responsabilités du SCF et des MO face à l'ADS et à l'atteinte de l'égalité;
- Rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes; Comprendre l'intersection des diverses oppressions et les impacts sur des groupes de femmes;
- Expliquer la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques;
- Commencer à faire des liens appropriés entre l'intégration de l'ADS/ADS+ et les enjeux rencontrés *en itinérance et en santé mentale*.

HISTORIQUE DE L'ADS AU QUÉBEC



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les **mêmes droits, responsabilités et chances**, et **profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes**, et ce, **sans subir de violence fondée sur le genre**.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 37 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027
 - Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA *STRATÉGIE ÉGALITÉ* 2022-2027

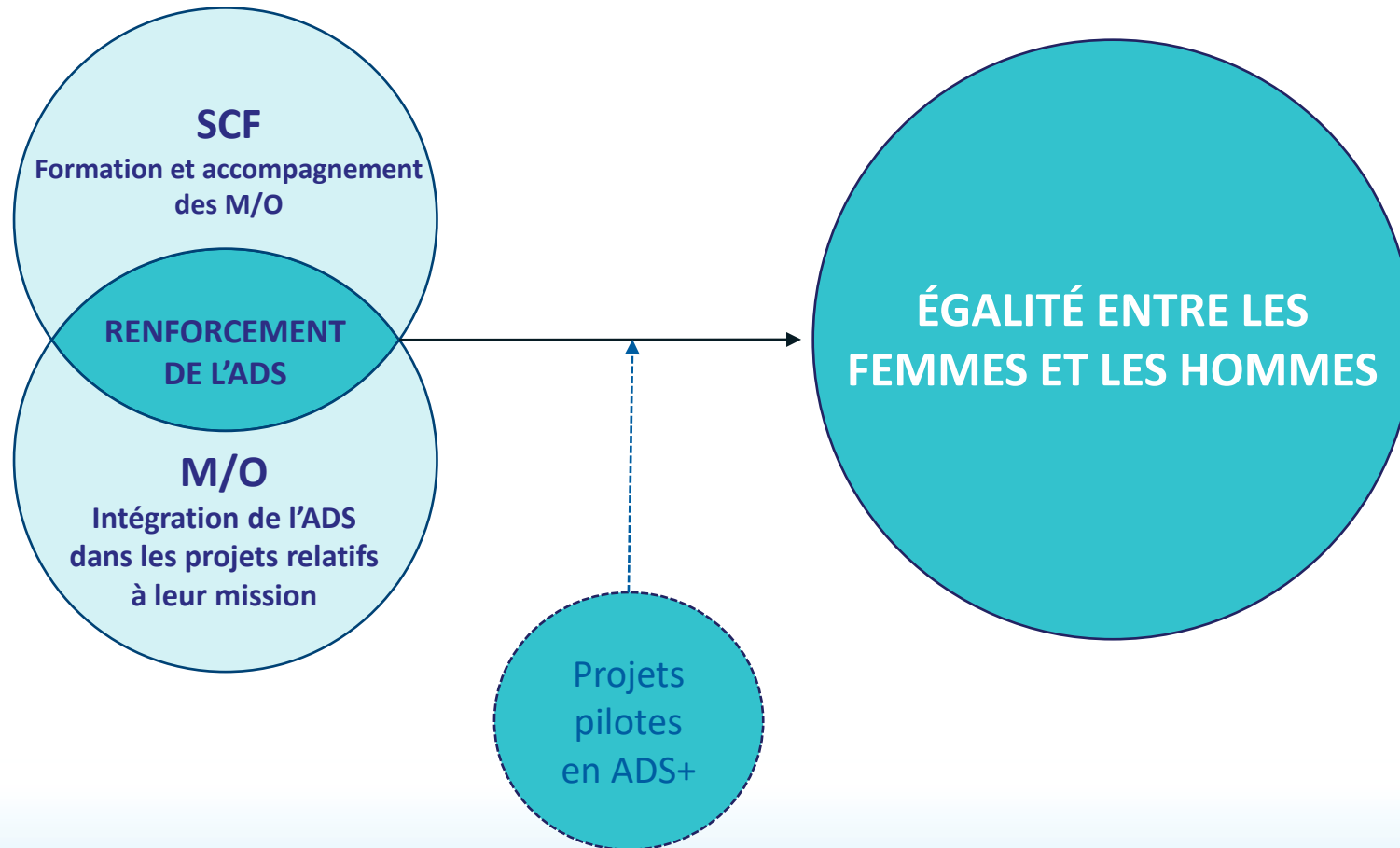
- La prise en compte de l'aspect systémique des inégalités entre les femmes et les hommes;
- Le droit à l'égalité pour toutes les femmes;
- Les approches spécifique, transversale et sociétale;
- La régionalisation des actions;
- L'expertise des organismes;
- L'égalité comme condition de prospérité pour le Québec.



RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

- La volonté du gouvernement du Québec de renforcer l'application de l'ADS est un geste concret qui confirme, qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité *de fait* demeure une priorité et une grande source de fierté
- L'ADS = approche préventive, qui en permettant de discerner les effets différenciés des initiatives publiques sur les femmes et sur les hommes prévient la création d'inégalités
- Équipe dédiée
- Simplification du processus
- Accompagnement des MO (une condition de succès de l'intégration de l'ADS).
- Projets-pilotes en ADS+ pour tester une approche actualisée intégrant une perspective intersectionnelle

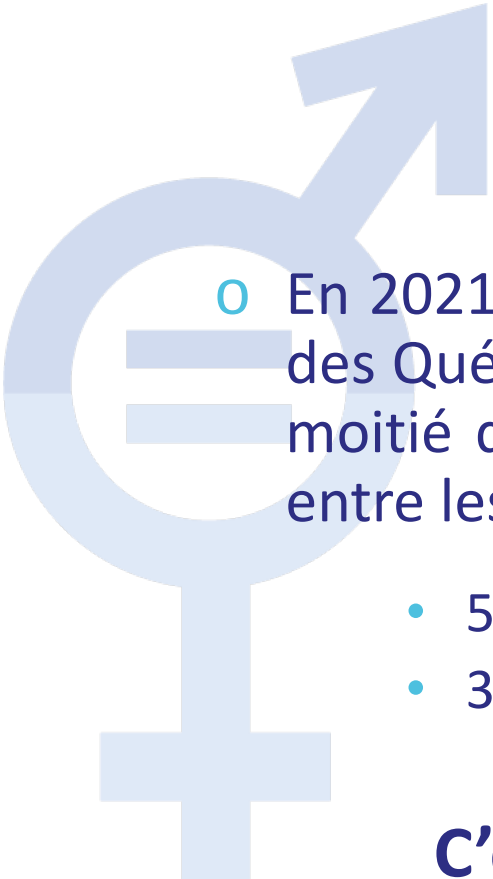
Renforcement de l'ADS = + d'égalité entre les F et les H



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : **l'égalité des sexes.**

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la
personne,
elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde
pacifique,
prospère et durable. »



○ En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des personnes ayant répondu au sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.

Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes :

- **63 % des hommes** sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes.
- **44 % des femmes** sondées partagent cette croyance.
- Ce qui représente un écart de 19 points.

ÉGALITÉ EN EMPLOI ET ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Amélioration du taux d'emploi des femmes :

1976 : **41,3%**

2021: **73,2%**

Rétrécissement de l'écart de la rémunération horaire moyenne (F-H) :

2011 : **13%**

2021 : **9 %**

Ségrégation professionnelle (2021) :

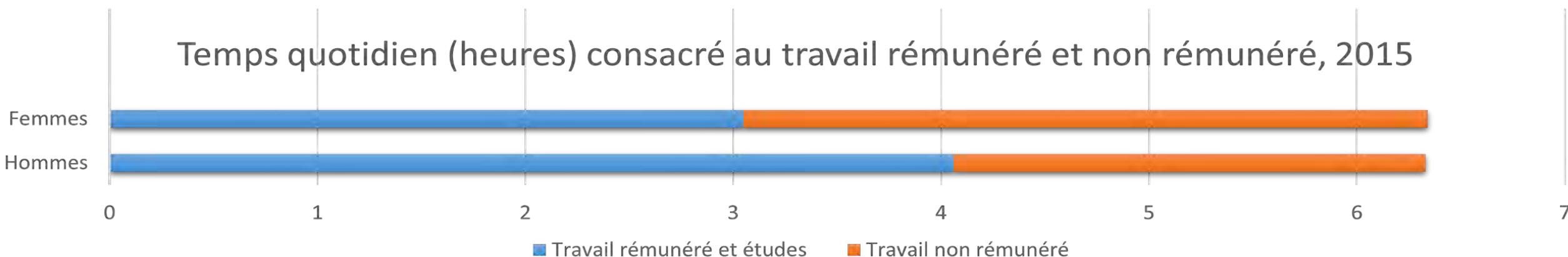
- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine de l'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2 % [H]**

Entrepreneuriat :

- Au premier trimestre de l'année 2022, **18 % des entreprises** du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire.

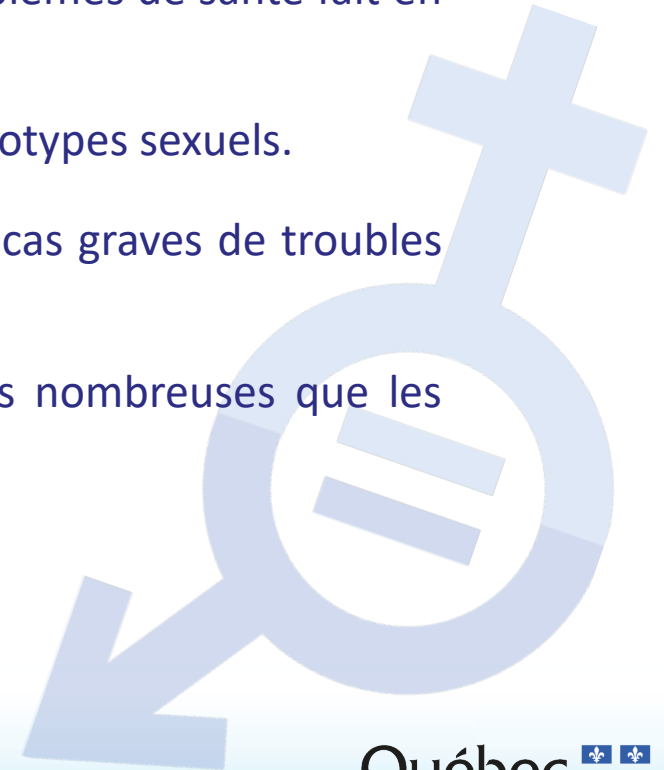
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures.
- En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.



VIOLENCE FAITE AUX FEMMES



- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET LEADERSHIP

○ En 2022 :

- Au fédéral, les femmes représentent 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes.
- Au Québec, les femmes représentent 46,4 % des personnes élues à l'Assemblée nationale.
- Le Conseil des ministres est dans la zone paritaire avec 14 femmes ministres (sur un total de 33)
- Au municipal, il y a 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères municipales.

○ En 2017, les CA des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes.

○ Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %).

INÉGALITÉS DE REVENU



Revenu total moyen, 2020, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et plus	44 600	31 400

Revenu médian, 2017, Québec	Hommes	Femmes
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS



Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité.**
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et 14 fois supérieur au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.



VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

.....
.....
.....

« Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes de plus d'une génération. »

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE



ADS+

- Qu'est-ce que la perspective intersectionnelle
- Définition adoptée par le gouvernement du Québec
- Graphique ADS+ simplifié
- Exemple d'une ADS+



Intersectionnalité: naissance du concept

23

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

L'ADS+ AU QUÉBEC



- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**



- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

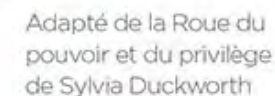
- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes âgées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGBTQ : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %

28



Agénre Bigenre	Au genre fluide Genderqueer	Genre neutre Non binaire	Homme transgenre Femme transgenre
-------------------	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------



Intersectionnalité: quelques mots-clés

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité:** Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- L'ADS/ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS/ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.

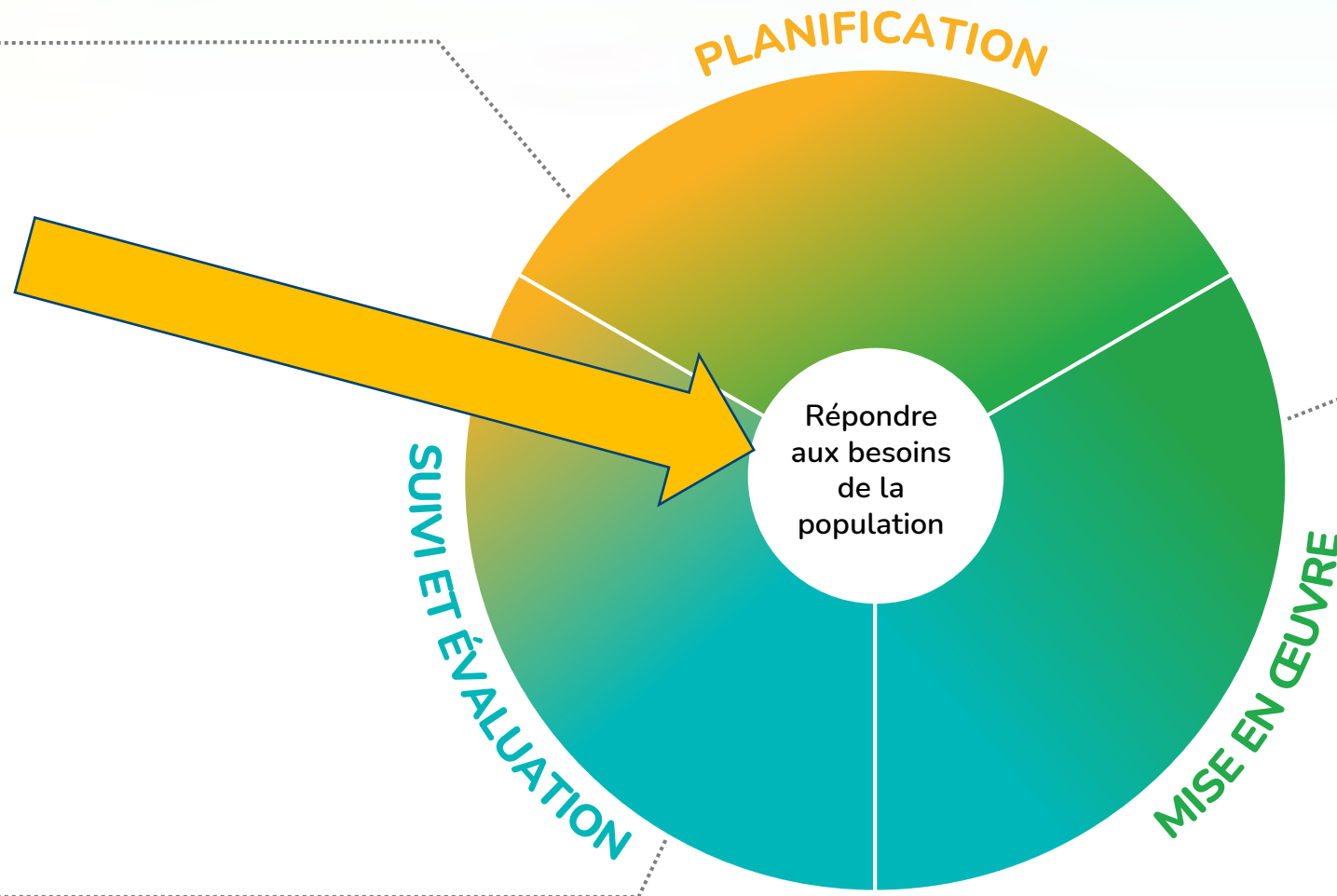


Pour des politiques publiques *inclusives*

32

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
 1. Simultanées et difficilement différenciables
 2. S'alimentent mutuellement tout en restant autonomes
 3. Doivent être combattues simultanément, sans hiérarchie
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

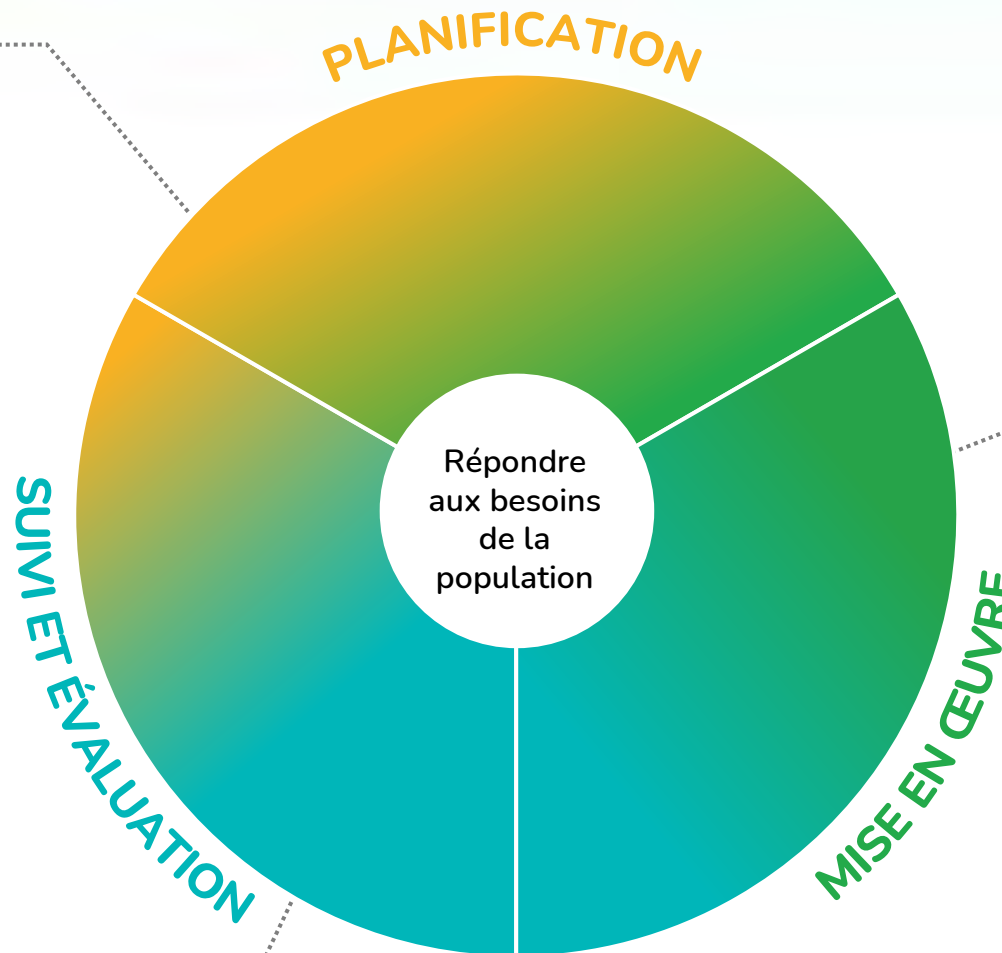
DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

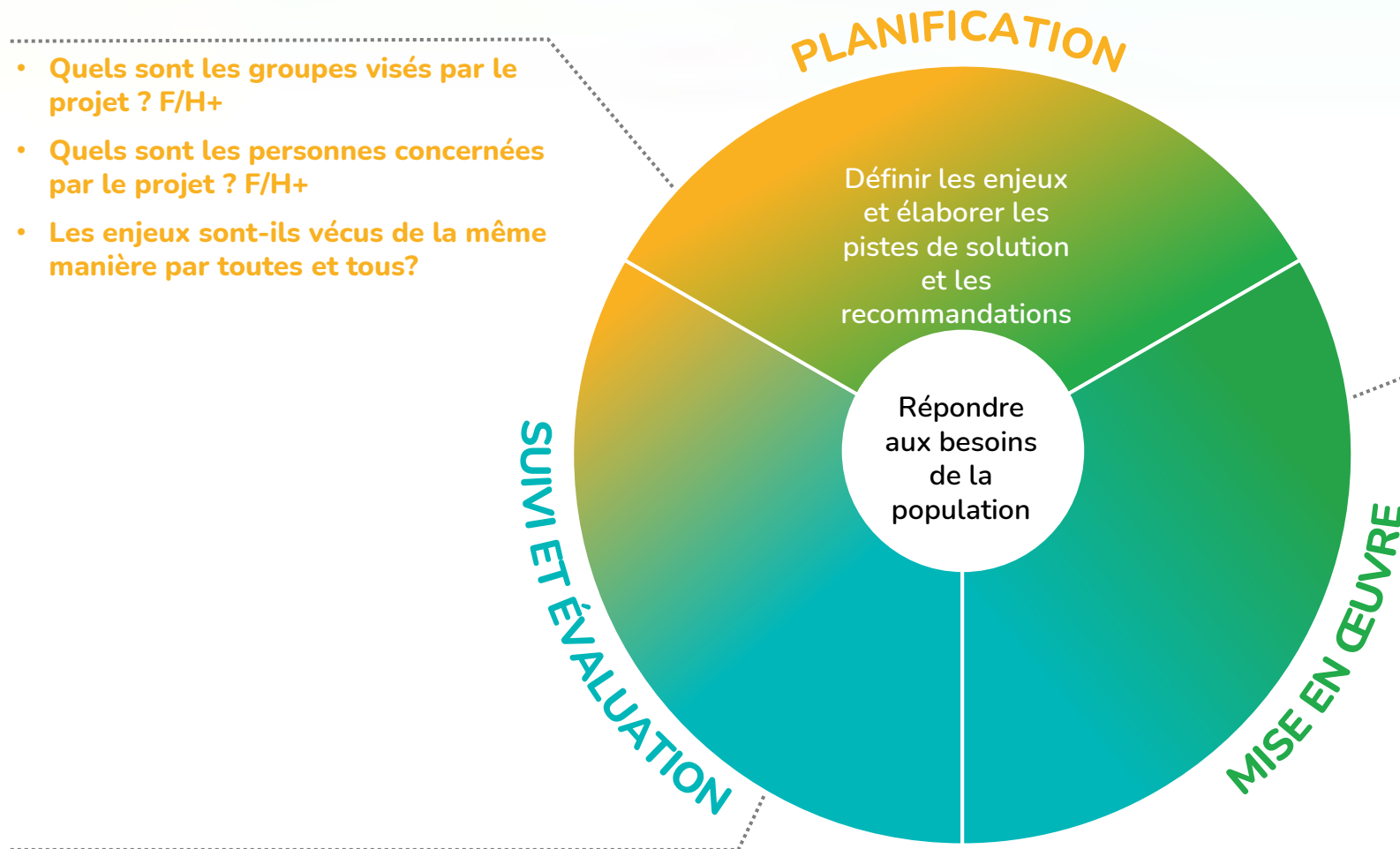
1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

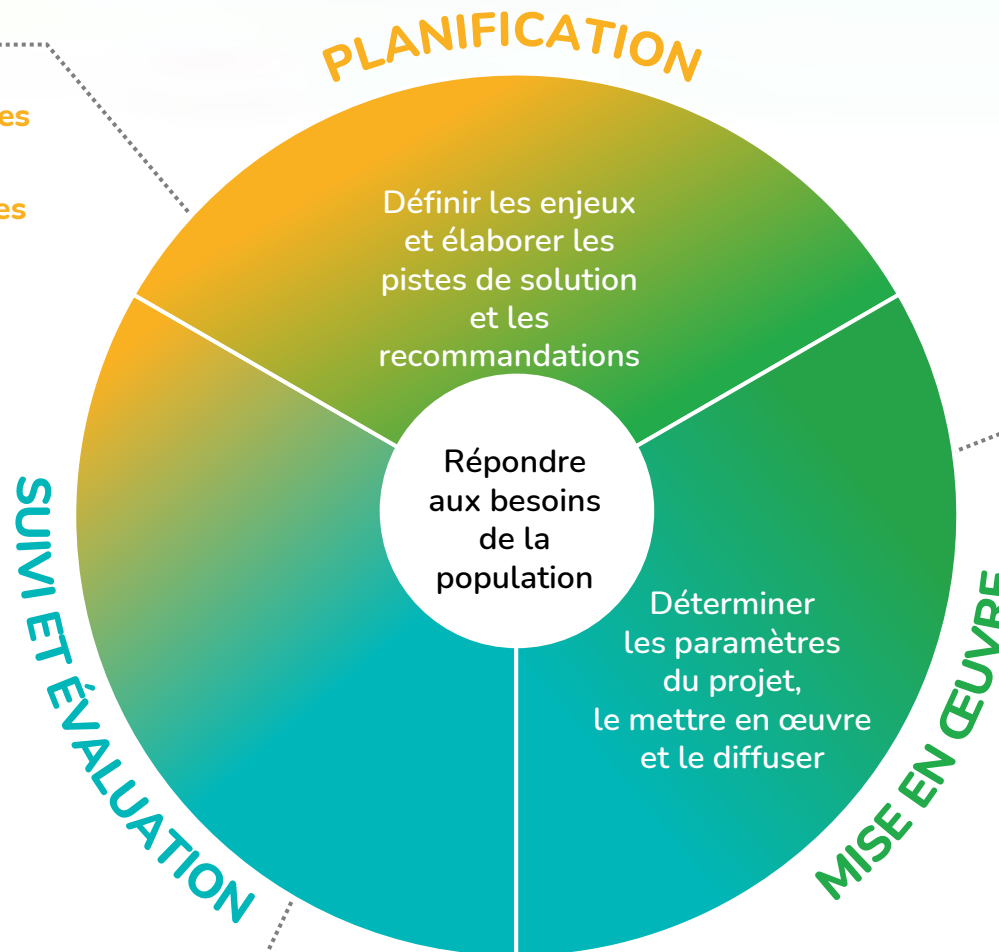


DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par les femmes et les hommes?
- Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?



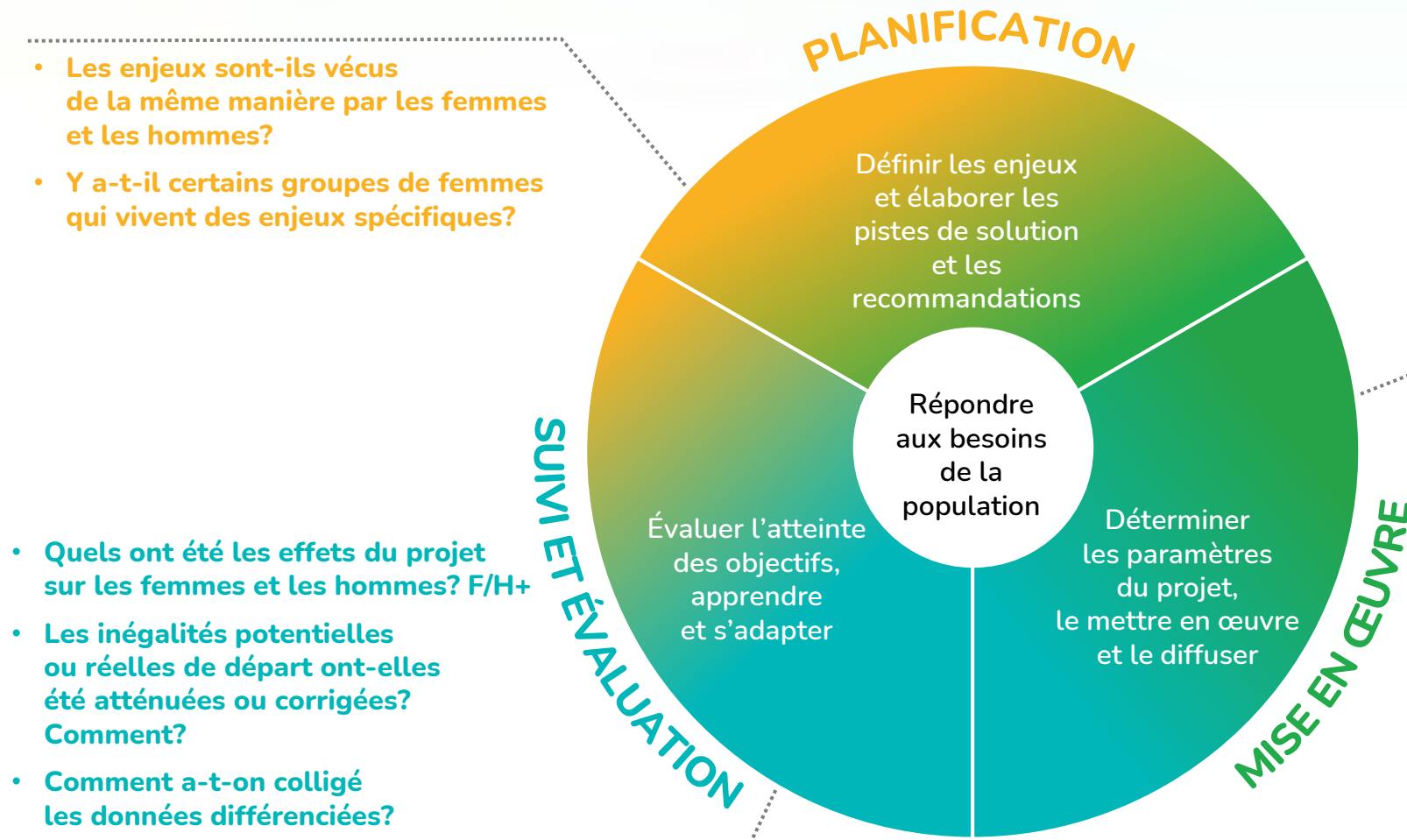
- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés de toutes les personnes ? F/H+
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?



Exemple d'une ADS+

Le déneigement égalitaire

L'exemple des villes suédoises



Exemple d'une ADS+ : le déneigement égalitaire

- **Contexte :**
- En 2010, à **Karlskoga** en Suède
- Des membres du personnel municipal ont suivi une formation en **analyse des impacts sur les genres** et, dans le but de mettre en application leurs nouvelles connaissances, s'interrogent sur des **pratiques d'apparence neutre**.
- **La gestion du déneigement tient-elle compte des besoins et des habitudes des femmes et des hommes ?**
- Afin de répondre à cette question, on scrute **les déplacements de la population**.

Exemple d'une ADS+ : le déneigement égalitaire

- **Observations :**
- Les **hommes** se déplacent plus souvent **en voiture** et pour des **trajets plus longs**;
- Les **femmes multiplient les trajets courts** dans un périmètre restreint **près du domicile**. Ce sont elles qui **accompagnent les enfants à l'école** ou à la **garderie**, à **pied ou à vélo**;
- Les **femmes** sont **deux fois plus nombreuses** à utiliser les **transports en commun**;
- Les **femmes** subissent un plus grand nombre de **fractures** dues aux **chutes sur la glace**;

Exemple d'une ADS+ : le déneigement égalitaire

- **Solutions mises en œuvre :**
- Un **remaniement des priorités** lors des opérations de déneigement permettrait d'assurer mobilité et sécurité à toute la population pendant l'hiver
- Les **trottoirs** seront déneigés en premier, en commençant par ceux **aux abords des écoles et des garderies**, puis des **hôpitaux** et des **tours à bureaux**.
- Et ensuite les **grands axes routiers**.

Exemple d'une ADS+ : le déneigement égalitaire

- **Résultats (dont certains inattendus) :**
 - **Moins de blessures** causées par des chutes
 - **Amélioration du bilan des accidents routiers**
- Au-delà de la parité entre les femmes et les hommes, ce nouveau plan de déneigement **favorise l'équité sociale.**

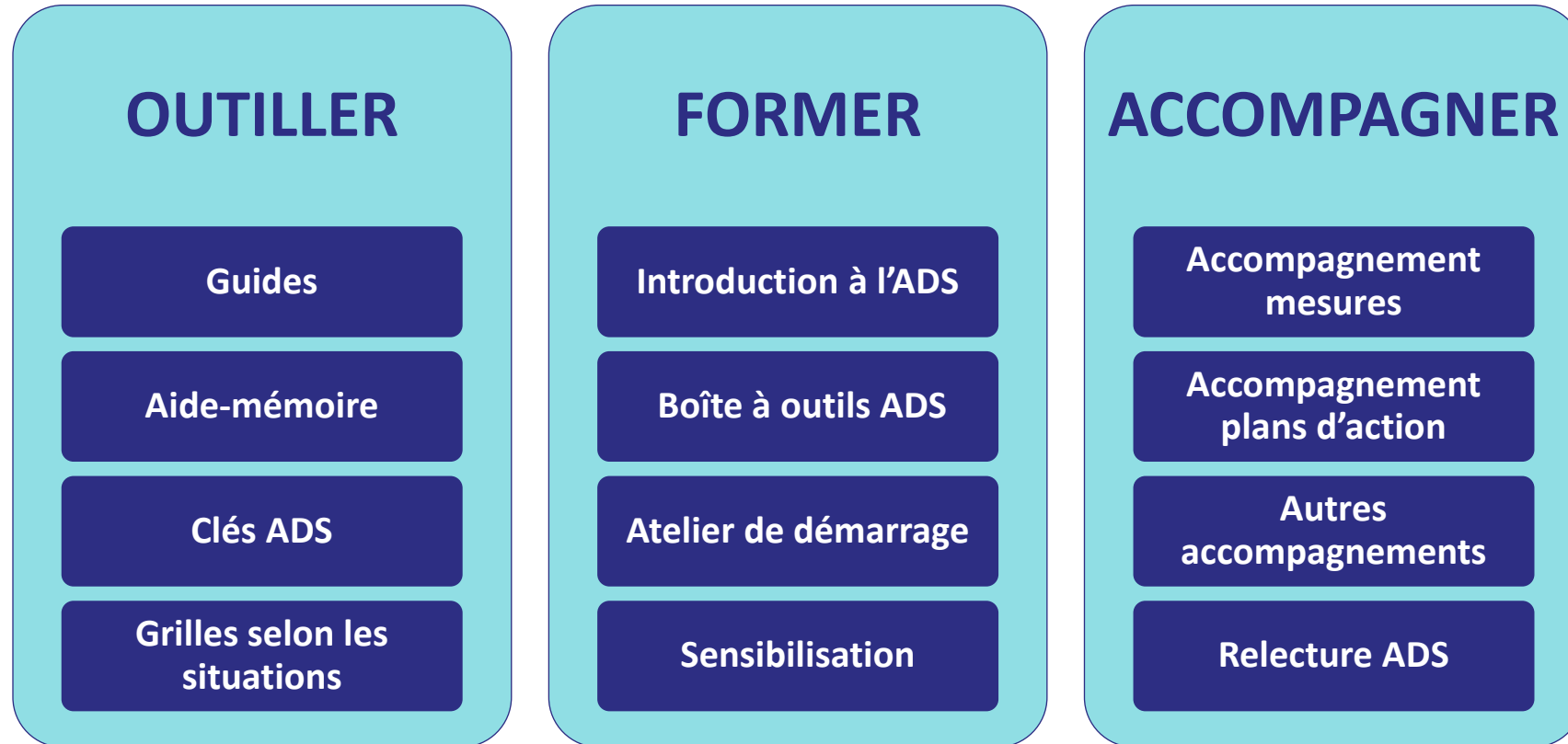
L'ADS (+) ET VOUS



À VOUS LA PAROLE

- Qu'est-ce qui vous paraît porteur pour intégrer plus d'égalité dans les initiatives qui relèvent de la Table interministérielle en santé mentale et en itinérance ?
- Ou même dans celles de vos ministères respectifs ?
- Qu'est-ce qui pourrait constituer une limite ou une résistance à intégrer l'ADS (+) dans vos pratiques?

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE



ads@scf.gouv.qc.ca

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes.
- [Évaluation de la formation Introduction à l'ADS+\(2023-02-16\) \(office.com\)](https://office.com)





Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le 21 juin 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue et objectifs de la rencontre
- 2) Points d'information
- 3) Discussions
 - Place de l'ADS+ et mise à profit du renouvellement de la Stratégie
 - Objectifs en matière d'ADS+ et stratégie à privilégier
- 4) Pause santé
- 5) Discussions
 - Véhicule à utiliser pour obliger le recours à l'ADS+ (Plan A) / plan B idéal pour continuer de faire avancer l'ADS+
 - Axes prioritaires et suggestions pour leur mise en œuvre
 - Actions spécifiques en ADS+ pour chacune des orientations
- 6) Retour sur les échanges
- 7) Levée de la rencontre



Analyse de la compilation des réponses, section ADS

Dans le cadre de la consultation pour la prochaine Stratégie Égalité



Les faits saillants

Comité consultatif + 158 organismes

- **Positionnement central de l'ADS+**
- Faire de l'ADS+ une **obligation**
 - (cependant, il est réaliste de procéder par **étapes**)
- Ajouter **la perspective intersectionnelle. ADS → ADS+**
- **Engagement fort et continu** des autorités gouvernementales



Les faits saillants (suite)

- Implantation/promotion ADS+ dans les **instances régionales et partenariat avec les Tables**
- Nécessaire **leadership du SCF**: promotion, formation, application ADS+ au gouvernement
- Que le **CSF** puisse procéder à **analyse critique indépendante** de l'application ADS+ au gouvernement



Du côté du comité consultatif

- ADS+ dans TOUS les MO, TOUTES les initiatives gouvernementales
- Des **pratiques** à développer:
 - production et accès données ventilées...
 - Développement d outils variés
 - Nomination de personnes responsables au sein des MO
- Suggestions de **priorités** – de critères pour établir un ordre de priorités
 - Domaines impacts sur mobilité sociales
 - Nouvelles initiatives
 - Là où investissement plus important
 - Formation – autorités et gestionnaires.
- Autres suggestions



Du côté des organismes (158)

- Outre la place centrale; l'ADS+ une obligation; l'intersectionnalité; lieux décisionnels en région; rôle du SCF....
- Deux pôles majeurs pour une meilleure implantation au gouvernement
 - Mesures législatives et contraignantes
 - Sensibilisation et formation



Conditions de succès et obstacles

LES ENJEUX SOULEVÉS PAR LES CONSIDÉRATIONS INTERSECTIONNELLES SUR L'ÉGALITÉ ET L'ÉQUITÉ (rapport de recherche)

Par une équipe de Chaire Claire-Bonenfant – Femmes,
Savoirs et Sociétés, de l'Université Laval
sous la direction de Mmes Hélène Lee-Gosselin et Guylaine Demers)



Conditions de succès

- Comprendre l'intersectionnalité
- Engagement et compétence des acteurs et actrices
 - Collaboration des premières personnes concernées
 - Collaboration des hautes instances décisionnelles
 - Collaboration des groupes de femmes
- Suivi efficace: conséquences (positives et négatives)

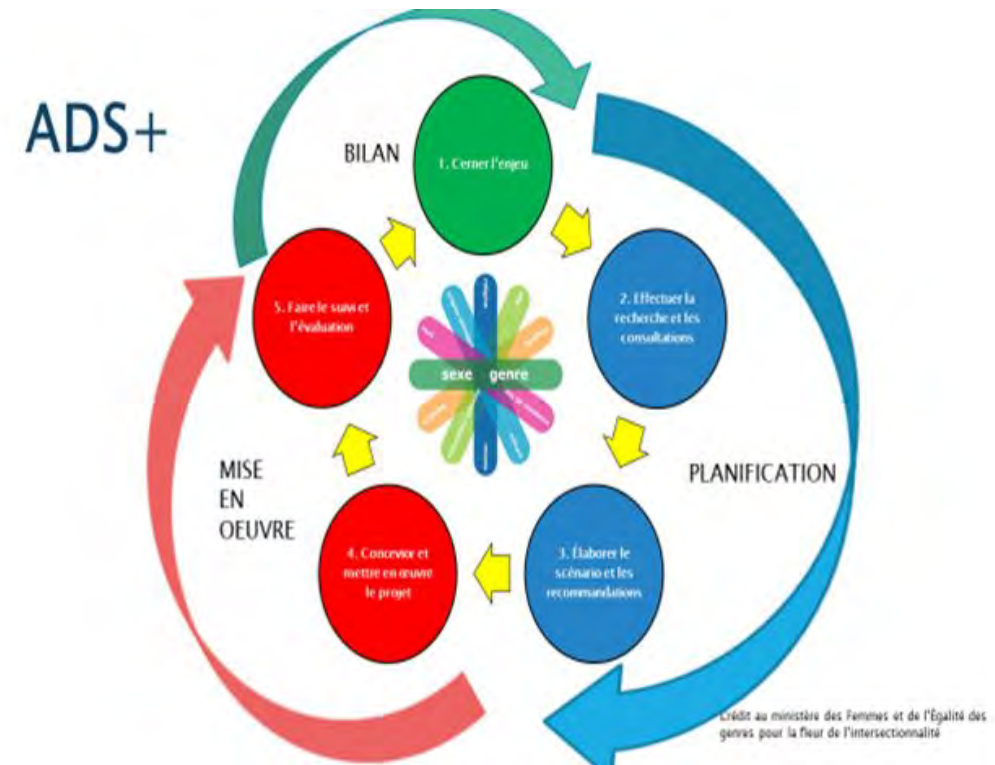


Obstacles à l'utilisation de l'ADS+

- Mythe de l'égalité déjà atteinte
- Charge émotionnelle et mythe de la complexité
- Lassitude envers le féminisme et les initiatives visant l'égalité
- Craintes liées à l'intersectionnalité
- Manque d'intérêt et de conscientisation envers les inégalités de genre
 - De la part des leaders: intérêt qui dépend du climat politique
 - De la part des partenaires et autres parties prenantes
- Des personnes compétentes quittent leur poste
- Manque de ressources financières / manque de temps
- Enjeu du manque de données et leur accessibilité

L'ADS+ au Gouvernement du Québec

Idéalement, la démarche ADS+ devrait être intégrée au tout début d'un projet et dans chacune des 5 étapes de sa réalisation. Toutefois, il n'est jamais trop tard pour penser son projet en termes d'égalité et d'équité, ainsi l'ADS+ peut être intégrée en cours de route, à tout moment. Et comme l'ADS+ est un processus apprenant, les enseignements qu'on en aura tirés serviront de tremplin pour la suite du projet ou pour notre prochaine initiative.



Étapes :

1. Cerner l'enjeu ou les enjeux

Faire le portrait du contexte social, économique et culturel dans lequel s'inscrit l'initiative, remettre en questions ses suppositions et établir le diagnostique

2. Effectuer la recherche et les consultations

Recueillir les données quantitatives et qualitatives (ventilées par le sexe) en tenant compte d'autres facteurs identitaires ou sociaux et consulter les parties intéressées

3. Élaborer le scénario et les recommandations

Analyser et faire la synthèse des apprentissages tirés de la recherche et des consultations, proposer un scénario et formuler des recommandations aux autorités

4. Concevoir et mettre en œuvre le projet

Assurer la cohésion de l'équipe de travail autour des objectifs visés, concevoir le projet et le communiquer

5. Faire le suivi et l'évaluation

Surveiller les indicateurs et documenter les avancées du projet, effectuer l'évaluation et consulter les parties intéressées sur le bilan du projet

Aide-mémoire¹ : l’ADS+ au gouvernement du Québec

Étape de l’ADS+	Activités à réaliser	Description	Principales questions à vous poser	Réponses
1. Cerner l’enjeu ou les enjeux	A. Faire le portrait du contexte social, économique et culturel dans lequel s’inscrit l’initiative	La première étape consiste à comprendre le contexte (social, économique, culturel, etc.) dans lequel s’inscrit l’initiative à laquelle vous travaillez, de même que les priorités gouvernementales auxquelles elle est liée.	• Dans quel contexte s’inscrit cette initiative? À quelle(s) priorité(s) gouvernementale(s) est-elle liée? • Que sait-on de cet enjeu au premier abord? Qui a dit que c’était un enjeu? • <i>**Qui est touché par cet enjeu ? Est-il vécu de la même manière par tous et toutes? Hommes et femmes vivent-ils la situation différemment ? Et les personnes subissant diverses discriminations sont-elles touchées différemment? Quels sont les groupes sociaux visés plus particulièrement par l’enjeu? Ai-je tendance à considérer les groupes sociaux comme des blocs homogènes ?</i> • Où est-ce que je me situe par rapport à cet enjeu? Suis-je dans une position privilégiée? Ai-je des préjugés sur les personnes qui sont concernées par cet enjeu? • Existe-t-il des stéréotypes sur les groupes et les personnes concernées? Quels en sont les impacts sur leurs conditions de vie, sur les discriminations subies? • Certaines femmes sont-elles plus particulièrement concernées par cet enjeu? Sont-elles partie prenante des processus de prise de décision? Y a-t-il des obstacles systémiques qui empêchent leur prise de parole? Que peut-on faire pour y remédier?	
	B. Remettre en question ses suppositions	Cette première étape a une visée réflexive, c’est-à-dire qu’elle implique une remise en question de nos propres suppositions. Tout le monde a des biais. L’ensemble de vos croyances, de vos expériences professionnelles et personnelles teintent votre façon de voir le monde, et engendrent des suppositions qui auront une incidence sur votre projet. Même si l’initiative à laquelle vous travaillez semble s’adresser à tous, et être neutre, elle peut engendrer des inégalités liées au sexe, au genre ou à la diversité.		
	C. Établir le diagnostique	On doit aborder l’enjeu sous l’angle de l’égalité et de la diversité. Il est important de situer l’initiative en cours d’élaboration dans une perspective globale et à long terme, et non la traiter en vase clos.		

¹ Cet aide-mémoire est inspiré à la fois de l’outil Démystifier l’ACS+ du gouvernement fédéral et de l’Aide-mémoire sur l’ADS+ réalisé par l’organisme Relais-Femmes. Avec la permission de ce dernier, certaines questions ont été empruntées telles quelles ou reformulées en conservant l’idée d’origine, elles sont identifiées dans notre outil par les deux astérisques qui les précèdent ainsi que par l’usage de l’italique.

			• Sur quelle situation doit-on agir sur le plan de l'égalité et de l'équité (sexe, genre, diversité)? Existe-t-il des inégalités historiques auxquelles on devrait remédier? • <i>**Quelles données manquantes me permettraient de mieux comprendre la situation?</i>	
2. Effectuer la recherche et les consultations	A. Recueillir et analyser les données quantitatives et qualitatives	Bien que vous n'ayez pas toutes les réponses en main, la première étape a permis d'avoir une meilleure compréhension de l'ampleur de l'enjeu, de ce que l'on sait, de ce que l'on croyait et de ce qu'on ne sait pas. La recherche et les consultations vous permettront d'approfondir votre connaissance de l'enjeu. Le but de cette recherche est de documenter l'enjeu en recueillant des données ventilées par le sexe. Idéalement, ces données tiennent compte d'autres facteurs identitaires ou sociaux qui se recoupent (le statut d'Autochtone, l'âge et l'incapacité, par exemple). Toutefois, ces données désagrégées ne sont pas toujours accessibles, ce n'est pas une raison pour abandonner. Identifiez les lacunes et profitez de la situation pour fixer un objectif de collecter ces données via l'initiative à laquelle vous travaillez. Ces données seront d'une grande importance lorsque viendra le temps d'évaluer l'impact qu'aura eu votre projet sur différents groupes sociaux. Les consultations doivent être organisées de manière à accueillir des	• Me suis-je assurée de varier les sources et les méthodes lors de ma collecte de données, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives (sondage, revue de littérature, recherches universitaires, base de données gouvernementale, recherches des groupes communautaires, veille internationale) ? • Ai-je pris les moyens appropriés pour rejoindre les personnes concernées par l'enjeu? Et ai-je mis en place les	

	B. Consulter les parties intéressées	personnes de divers horizons, afin de favoriser la diversité des points de vue (partenaires gouvernementaux, groupes de la société civile, chercheurs universitaires, groupes représentant des personnes marginalisées sinon les personnes elles-mêmes, etc.).	mesures nécessaires pour assurer la participation de certains groupes? (horaire, lieux, etc.) • Les groupes sociaux particulièrement visés par l'enjeu ont-ils été consultés? • <i>**Les groupes ou personnes ayant une expertise sur l'enjeu ont-ils été entendus?</i> • Ai-je encouragé ou permis divers moyens d'expression lors de ces consultations? • A-t-on eu accès à une diversité de points de vue? • Ai-je consulté les parties intéressées sur les objectifs du projet et les indicateurs qui permettront de mesurer l'atteinte des objectifs?	
3. Élaborer le scénario et les recommandations	A. Analyse et synthèse des apprentissages tirés de la recherche et des consultations B. Proposer un scénario en vue de le présenter aux autorités	L'analyse et la synthèse des résultats de la recherche et des consultations permettront de concevoir une ou des propositions de réponses adaptées à l'enjeu de départ. À l'aide des données, on doit expliquer en quoi le scénario répond de manière adéquate aux questions de départ et l'argumenter de façon à éclairer les autorités. Mettre en évidence comment le projet pourra permettre de combler les lacunes observées en matière de données ventilées selon le sexe et selon d'autres facteurs identitaires et sociaux.	• Quels sont mes objectifs en réponse à l'enjeu de départ ? <i>**Puis-je me fixer au moins deux objectifs qui tiennent compte des différentes réalités</i> mises en évidence lors des recherches et consultations? Quels moyens je peux utiliser pour atteindre ces objectifs? • Quels sont les indicateurs qui permettront de documenter les iniquités, les discriminations systémiques persistantes et de mesurer l'évolution de la situation, la progression vers l'égalité? Les indicateurs doivent-ils être les mêmes pour tout le monde ou doit-on les adapter aux différents groupes sociaux visés par notre enjeu?	

	C. Formuler des recommandations à l'attention des autorités	Si à la lumière de votre analyse il est devenu clair que l'initiative pouvait avoir des effets différenciés non souhaités, suggérez des stratégies de redressement afin d'améliorer votre initiative ou encore des mesures spécifiques qui puissent assurer l'équité à des groupes sociaux particuliers.	• Quels effets aura le projet ou l'initiative sur le plan de l'égalité et de l'équité? • <i>**Les effets anticipés seront-ils les mêmes sur toutes les personnes ? Quels effets aura le projet ou l'initiative sur les écarts observés au départ?</i> • <i>**Puis-je nommer deux impacts communs aux groupes visés et deux impacts différenciés ?</i> • Cette initiative risque-t-elle de creuser des inégalités historiques ou au contraire permet-elle de les réparer? • Quel(s) avantage(s) y a-t-il à intégrer l'ADS+ à tout le projet ? • Quels seraient les impacts, dont ceux financiers, si on s'abstenait de l'intégrer ?	
4. Concevoir et mettre en œuvre l'initiative	A. Assurer la cohésion de l'équipe de travail autour des objectifs visés	La conception d'un projet gouvernemental requière la collaboration de plusieurs partenaires. On doit s'assurer que tous ont la même compréhension des enjeux et des objectifs visés par le projet. On doit par ailleurs s'assurer que les membres de l'équipe-projet ou du comité interministériel sont sensibilisés aux enjeux de sexe, de genre et de diversité.	• <i>**L'équipe chargée de la conception du projet et de sa mise en œuvre comprend-elle des personnes concernées par les enjeux que nous avons identifiés (homme, femmes, personnes issues de groupes subissant des discriminations)? Certaines ont-elles une expertise particulière sur les enjeux identifiés?</i> • <i>**Les personnes responsables de la mise en œuvre, les partenaires et les collaborateurs au projet sont-ils sensibilisés aux besoins différenciés des femmes et des hommes, et des discriminations systémiques subies par différents groupes sociaux?</i> • <i>**Quel support ou quelle formation devrait leur être offert pour les outiller davantage ?</i>	

	B. Concevoir le projet ou de l'initiative	C'est à cette étape qu'on rédige les fiches-mesures. L'ADS+ doit être intégrée à tous les aspects de la fiche : le portrait de la situation, les populations ciblées, les indicateurs, les critères d'admissibilité et les budgets qui seront alloués.	• L'initiative aura-t-elle des effets positifs pour l'ensemble de la population? Pourrait-elle avoir des effets préjudiciables pour certaines personnes? • Les mesures proposées permettront-elles de réduire, voire d'éliminer, les écarts observés (entre les divers groupes sociaux, entre les femmes et les hommes, de même qu'entre les femmes elles-mêmes)? • <i>**Certaines mesures s'adressent-elles spécifiquement à certains groupes?</i> • <i>**Mon projet implique-t-il des critères d'admissibilité? Si oui peuvent-ils représenter des obstacles pour certaines personnes?</i> • Me suis-je assuré de collecter dès le départ et tout au long de la mise en œuvre du projet des données sexuées et suffisamment désagrégées pour mesurer l'impact du projet? • <i>**Les ressources prévues pour le projet (financières, matérielles, humaines, temps) sont-elles réparties de manière équitable? Un des groupes bénéficie-t-il des ressources de manière disproportionnée?</i> • Me suis-je assuré de documenter l'intégration de l'ADS+ à mon projet et son effet sur les objectifs visés?	
	C. Communiquer le projet ou l'initiative	L'ADS+ doit être intégrée à notre façon de communiquer, de la formulation d'une politique ou d'un plan d'action au graphisme et images utilisés, afin	• Ai-je bien eu recours à la rédaction épïcène dans mes communications?	

		d'éviter de renforcer des stéréotypes sexuels ou culturels. Vous êtes prêt à mettre en œuvre votre initiative.	• Les images utilisées sont-elles représentatives de la diversité de la population ? • Le projet contribue-t-il à renforcer les stéréotypes ou contribue-t-il à les déconstruire ?	
5. Effectuer le suivi et l'évaluation	A. Surveiller les indicateurs et documenter les avancées du projet B. Effectuer l'évaluation du projet	Tout au long de la mise en œuvre du projet ou de l'initiative, on effectue le suivi des indicateurs pour évaluer la progression vers l'atteinte des objectifs. On documente la situation afin de pouvoir déterminer quelles populations ont été touchées positivement ou négativement. L'ADS+ doit aussi être intégrée au cadre évaluatif.	• Ai-je prévu des outils pour mesurer les progrès du projet (journal de bord, grilles d'appréciation, groupe de discussion, etc.) ? • <i>**Les indicateurs choisis s'avèrent-ils utiles pour mesurer les progrès?</i> • Est-ce que l'initiative fonctionne de façon efficace et appropriée pour diverses populations? • <i>**À l'usage, peut-on affirmer que les ressources sont équitablement dépensées ? Ou remarque-t-on plutôt qu'un groupe est privilégié par rapport aux autres ?</i> • <i>**Les groupes sociaux visés par le projet sont-ils impliqués dans le choix des critères d'évaluation ? dans l'évaluation elle-même ?</i> • <i>**Qui n'a pas été représenté ou n'a pas été présent dans le projet ? Pourquoi ?</i> • Quelles ont été les réussites du projet en matière d'égalité ? • <i>**Les écarts constatés au départ entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes, entre les divers groupes sociaux ont-ils été réduits ou éliminés ?</i>	

	C. Consultation des parties intéressées sur le bilan du projet	À cette étape, on doit s'assurer de prévoir un mécanisme de consultation sur le bilan de notre projet (sondage, webinaire, groupe de discussion, etc.) et veiller à ce que cette consultation soit représentative de la diversité de la population.	• <i>**Les objectifs et résultats attendus ont-ils été atteints ? Les personnes visées par l'enjeu considèrent-elles que les objectifs ont été atteints ?</i> • L'initiative a-t-elle contribué à renforcer ou à déconstruire les stéréotypes sexuels ou culturels ? • Que reste-t-il à transformer en matière d'égalité en lien avec notre enjeu de départ ? • Quels enseignements peut-on tirer de ce projet ? Et comment peut-on intégrer ces apprentissages au prochain projet ?	
--	--	---	--	--

Initiation à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

Présenté à la
Direction des politiques de luttes à la pauvreté et à l'action
communautaire (MTESS)

par le
Secrétariat à la condition féminine

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Faire les liens appropriés entre l'intégration de l'ADS+ et les enjeux rencontrés à la Direction de politiques de lutte contre la pauvreté et l'action communautaire (MTESS)
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Pratiques gagnantes pour une formation en *mode virtuel*

Conseils pour une participation efficace*

- ✓ **Garder votre micro fermé** pour éviter que les bruits ambiants ne dérangent les autres interventions
- ✓ **Activer votre caméra** pour contribuer au sentiment d'unité propice aux échanges.
- ✓ **Utiliser l'icône «Lever la main»** pour signifier que vous voulez prendre la parole.
- ✓ **Participer:** La formation est conçue pour faire place à l'interaction.
- ✓ **Donner toute votre attention** pour maximiser les interactions enrichissantes ainsi que les apprentissages.

*Merci à l'équipe du Secrétariat à la jeunesse pour ces suggestions.

Plan de la formation

- Mise en route – Quiz participatif
- Présentation de l'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Historique et situation actuelle
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- *Processus ADS+* : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Des exemples concrets: L'ADS+ à la DPLPAC (MTESS)
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes.
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS.

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet. **VRAI**
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale. **VRAI**
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes. **FAUX**
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes. **VRAI**
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes. **FAUX**
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS. **VRAI**

L'égalité entre les femmes et les hommes...

...est une valeur fondamentale de la société québécoise.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

L'égalité et le développement durable

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales**.

« Il y a un lien avec le principe d'équité et de solidarités sociales lorsque les objectifs ou les répercussions de l'action touchent, notamment, le respect des droits, l'égalité des chances, les personnes vulnérables ou les droits fondamentaux. »

Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

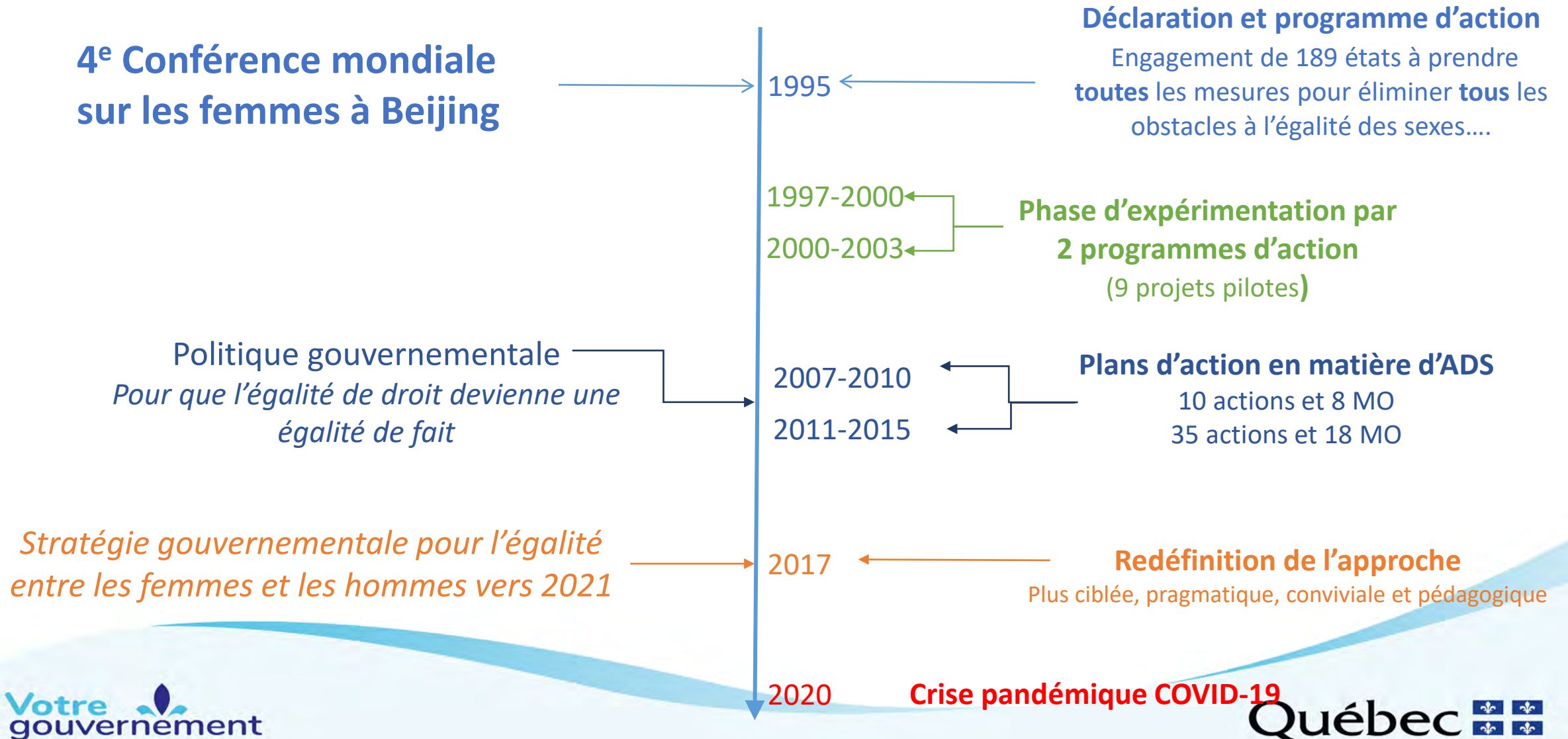
Article 7

Afin d'atteindre les buts poursuivis par la stratégie nationale, les actions menées par l'ensemble de la société québécoise et par le gouvernement, dans la mesure prévue par la loi ou aux conditions qu'il détermine, doivent s'articuler autour des cinq orientations suivantes:

- 1° prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale en favorisant le développement du potentiel des personnes;
- 2° renforcer le filet de sécurité sociale et économique;
- 3° favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail;
- 4° favoriser l'engagement de l'ensemble de la société;
- 5° assurer, à tous les niveaux, la constance et la cohérence des actions.

Ces actions doivent également, dans leur conception et leur mise en œuvre, viser à **prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes**, en appliquant notamment une **analyse différenciée selon les sexes**, de même que les incidences plus fortes de pauvreté dans certaines régions ou **parties de territoire** et les **besoins spécifiques de certains groupes de la société** présentant des difficultés particulières, notamment en raison de leur âge, de leur origine ethnique ou de leurs déficiences ou incapacités.

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin: 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignant·es
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.
- Augmentation du stress lié à la grossesse : 7 femmes sur 10

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes (39% des postes dans les métiers de soins alors que 24% de la population)
- 10% des femmes ont connu bouleversements dans leur emploi (mars-oct.20) 17% minorité visible; 35% étudiantes; 44,5% LGBTQ+
- Détérioration de la santé mentale chez les Autochtones plus importante

«Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité femmes et hommes de plus d'une génération.»

«Clairement, l'impact a été plus grand pour les **groupes déjà en situation de vulnérabilité sociale et économique**, comme les classes les plus pauvres, les membres de minorités racisées, les immigrant·es récent·es et les femmes. Que ce soit en termes de pertes d'emploi, d'exposition au risque, d'augmentation de la charge familiale ou de recrudescence des violences conjugales et sexuelles, ces groupes ont été plus que quiconque, frappés de plein fouet par la pandémie de COVID-19. » IRIS

Que faire?

L'ONU et l'OCDE recommandent donc aux gouvernements d'appliquer l'ADS+

- D'une part pour faire en sorte que les restrictions budgétaires décrétées pour faire face à la crise n'aient pas d'impacts disproportionnés sur les femmes et;
- D'autre part, pour que les mesures de relance économique puissent également bénéficier à celles-ci.

Réponse du gouvernement du Québec

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes appartenant à divers groupes sociaux.

« la perspective intersectionnelle »

- La position sociale occupée par une personne est déterminée par les structures d'inégalités *présentes* dans un système social (âgisme, capacitisme, classisme, colonialisme, hétérosexisme, homophobie, racisme, sexisme, etc.), ces structures **s'entrecroisent et se renforcent les unes les autres** créant des intersections, d'où le concept *d'intersectionnalité*.
- L'ADS+ s'intéresse aux **dynamiques d'exclusion sociale et d'inégalités** qui résultent du recoupement et de l'interaction entre le **sexe et différents facteurs discriminants** (identité de genre, âge, appartenance à un groupe autochtone, handicap, orientation sexuelle, «race», religion, statut socioéconomique, etc.).

- 
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public).

De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Vers l'atteinte de l'égalité *de fait* avec l'ADS+

- La responsabilité face à l'égalité est partagée entre les femmes et les hommes.
- On insiste sur le rôle des politiques publiques et sur leur influence pour l'atteinte de l'égalité *de fait*, plutôt que sur les désavantages des femmes.
- Les hommes et les femmes ne sont plus décrits comme 2 groupes sociaux homogènes mais comme des groupes d'hommes et de femmes ayant des différences au sein même des groupes.
- On mise sur la prévention des inégalités plutôt que sur la correction.
- Les femmes ne sont pas une «clientèle», elles représentent la moitié de la population. Elles ne font pas partie de la «diversité».

INSPIRED BY A PUBLIC SCHOOL STUDENT WITH DISABILITIES



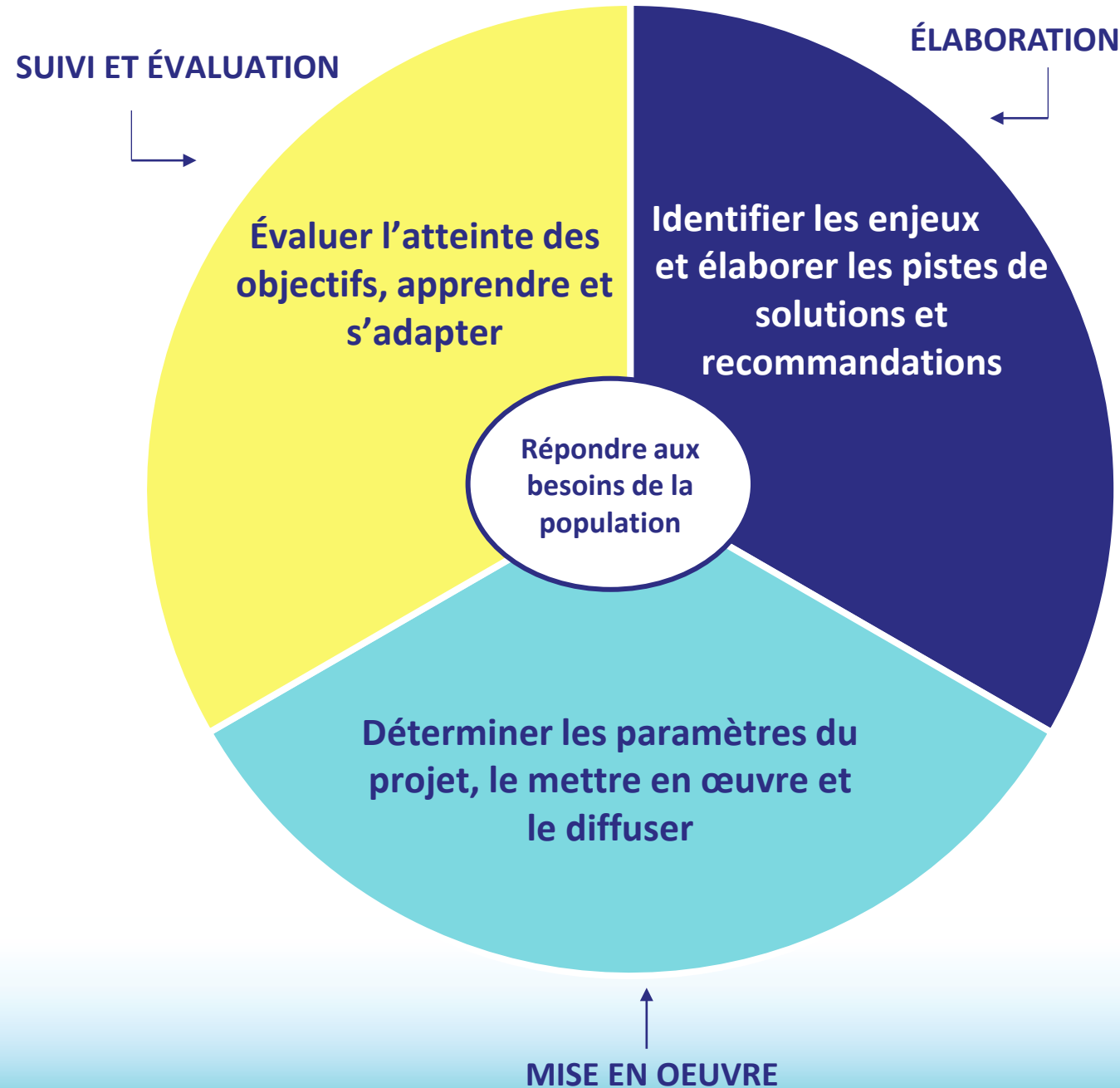
Pouvez-vous
déblayer la
rampe d'accès

Tous les autres élèves
attendent pour les
escaliers. Dès que j'aurai
terminé de les déblayer,
je m'occuperai de
la rampe.

Mais, si vous déblayez
la rampe en premier
tout le monde
pourra entrer!

© 2002 MICHAEL F. GIANGRECO, ILLUSTRATION BY KEVIN RUELLE
PEYTRAL PUBLICATIONS, INC. 952-948-8707 WWW.PEYTRAL.COM

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION



Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

L'ADS + à la DPLPAC

À VOUS LA PAROLE

- Quels seraient les gains pour votre direction à utiliser l'ADS+?
- Y a-t-il un «plus-value» pour le travail que vous faites?
- Quelles seraient les applications concrètes?
- Y a-t-il des enjeux particuliers? Des résistances possibles?
- Quelles avenues nouvelles cela ouvre-t-il?

L'offre de services du SCF en matière d'ADS+

- **OUTILLER:** Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER:** Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER:** Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres

scf@scf.gouv.qc.ca

Merci de votre participation.

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes
- <https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes.
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS.



Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le 5 octobre 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue et objectifs de la rencontre
- 2) Points d'information
- 3) Discussions
 - Proposition de définition gouvernementale ADS+
 - o Vote
 - Proposition de processus et représentation graphique, et aide-mémoire ADS+
 - o Vote
- 4) Présentation des principales propositions qui ont été soulevées en consultation
- 5) Pause santé
- 6) Discussion sur la proposition de planification stratégique
- 7) Retour sur les échanges
- 8) Prochaine rencontre

Initiation à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

Présenté à la
Direction des politiques d'emploi et stratégies (MTESS)

par le
Secrétariat à la condition féminine

Présentation des participant·e·s

- Croyez-vous qu'il y a encore des inégalités entre les femmes et les hommes au Québec en 2022?

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Faire les liens appropriés entre l'intégration de l'ADS+ et les enjeux rencontrés au MTESS, *Direction des politiques d'emploi et stratégies*
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Plan de la formation

- Mise en route Présentation de l'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Historique et situation actuelle
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- *Processus ADS+* : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Des exemples concrets: L'ADS+ à la Direction des politiques d'emploi et stratégies
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

L'égalité entre les femmes et les hommes...

...est une valeur fondamentale de la société québécoise.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

L'égalité et le développement durable

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales**.

« Il y a un lien avec le principe d'équité et de solidarités sociales lorsque les objectifs ou les répercussions de l'action touchent, notamment, le respect des droits, l'égalité des chances, les personnes vulnérables ou les droits fondamentaux. »

Stratégie nationale sur la main d'œuvre (2018-2023)

- **L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)** vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. Les effets des orientations et des mesures mises de l'avant dans la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre seront analysés afin de déterminer **ceux qui sont propres aux hommes et aux femmes en raison de la réalité et des besoins différenciés des deux sexes**. Les données relatives à la participation des femmes au marché du travail indiquent d'ailleurs des différences *selon certaines caractéristiques* (groupe d'âge, personnes immigrantes).

(1 de 2)

Stratégie nationale sur la main d'œuvre (suite)

- Les femmes sont également moins présentes dans les métiers traditionnellement masculins (voir l'annexe 3). Parmi les mesures exposées dans la prochaine section, certaines favorisent la présence des femmes dans les emplois et dans les secteurs de formation à prédominance masculine. Par ailleurs, des mesures de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 répondent également aux préoccupations relatives à la situation des femmes sur le marché du travail.

(2 de 2)

Parlant d'égalité entre les femmes et les hommes....

- En 2016, 57% des Québécoises et Québécois estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*

Or, des inégalités persistent...

Inégalités de revenu

- Le revenu médian des femmes est inférieur (2017):

27 100\$ (F) contre 38 700\$ (H)

- La rémunération horaire des femmes est inférieure, l'écart est plus grand chez les immigrantes que chez les Québécoises nées au Canada

Né·es hors Canada : 23,84\$ (F) contre 27,26\$ (H) - écart de 3,42\$

Né·es au Canada : 25,50\$ (F) contre 28,29\$ (H) - écart de 2,79\$

58% des personnes au salaire minimum sont des femmes.

Ségrégation professionnelle

- Les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la santé
 - 80,7% [F] contre 19,3% [H] (2016)
- Les femmes sont moins nombreuses dans les domaines des sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés
 - 22,3% [F] contre 77,7% [H] (2016)

Stéréotypes sexuels

- La majorité des Québécoises et des Québécois estime que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes ou pour les hommes.
- Les filles se perçoivent très jeunes comme moins habiles dans les activités physiques et sportives.

Gouvernance politique

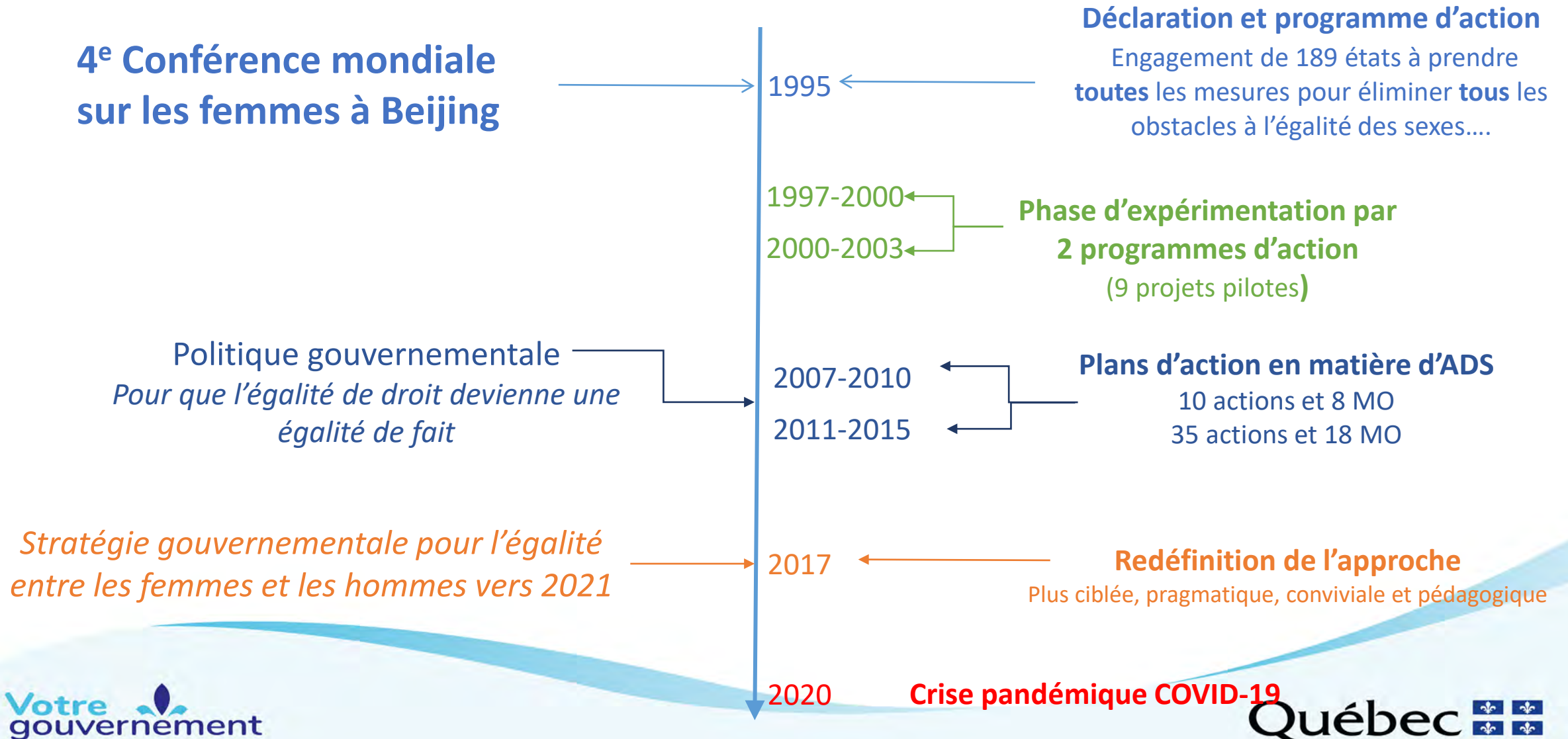
Après les élections municipales de 2021

- 38,5 % de conseillères et 23,6 % de mairesses en 2021

Violence conjugale et violence sexuelle

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant au autre type d'incapacité.**
- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin: 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignant·es
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.
- Augmentation du stress lié à la grossesse : 7 femmes sur 10

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes (39% des postes dans les métiers de soins alors que 24% de la population)
- 10% des femmes ont connu bouleversements dans leur emploi (mars-oct.20) 17% minorité visible; 35% étudiantes; 44,5% LGBTQ+
- Détérioration de la santé mentale chez les Autochtones plus importante

«Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité femmes et hommes de plus d'une génération.»

«Clairement, l'impact a été plus grand pour les **groupes déjà en situation de vulnérabilité sociale et économique**, comme les classes les plus pauvres, les membres de minorités racisées, les immigrant·es récent·es et les femmes. Que ce soit en termes de pertes d'emploi, d'exposition au risque, d'augmentation de la charge familiale ou de recrudescence des violences conjugales et sexuelles, ces groupes ont été plus que quiconque, frappés de plein fouet par la pandémie de COVID-19. » IRIS

Que faire?

L'ONU et l'OCDE recommandent donc aux gouvernements d'appliquer l'ADS+

- D'une part pour faire en sorte que les restrictions budgétaires décrétées pour faire face à la pandémie n'aient pas d'impact négatif sur les femmes.
- D'autre part pour que les mesures de relance économique puissent également bénéficier à celles-ci.

Réponse du

2022: Nouvelles orientations gouvernementales en matière d'ADS+

Comment intégrer les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, le statut d'autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

La perspective intersectionnelle permet de:

- Reconnaître que les individus portent des caractéristiques qui façonnent leur identité sociale;
- Reconnaître que ces caractéristiques structurent leur position dans la société et déterminent, ce faisant, les privilèges, les oppressions et discriminations vécus;
- Mettre en lumière l'expérience vécue par les personnes qui sont situées au croisement de plusieurs facteurs d'oppression et de discrimination dans une société.

Précisions quant à l'utilisation de sexe et genre....

- Le *sexe* réfère aux attributs physiques généralement classées en deux catégories
- Le *genre* réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités.
(construit social)

Mais plus encore,

- le genre implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Vers l'atteinte de l'égalité *de fait* avec l'ADS+

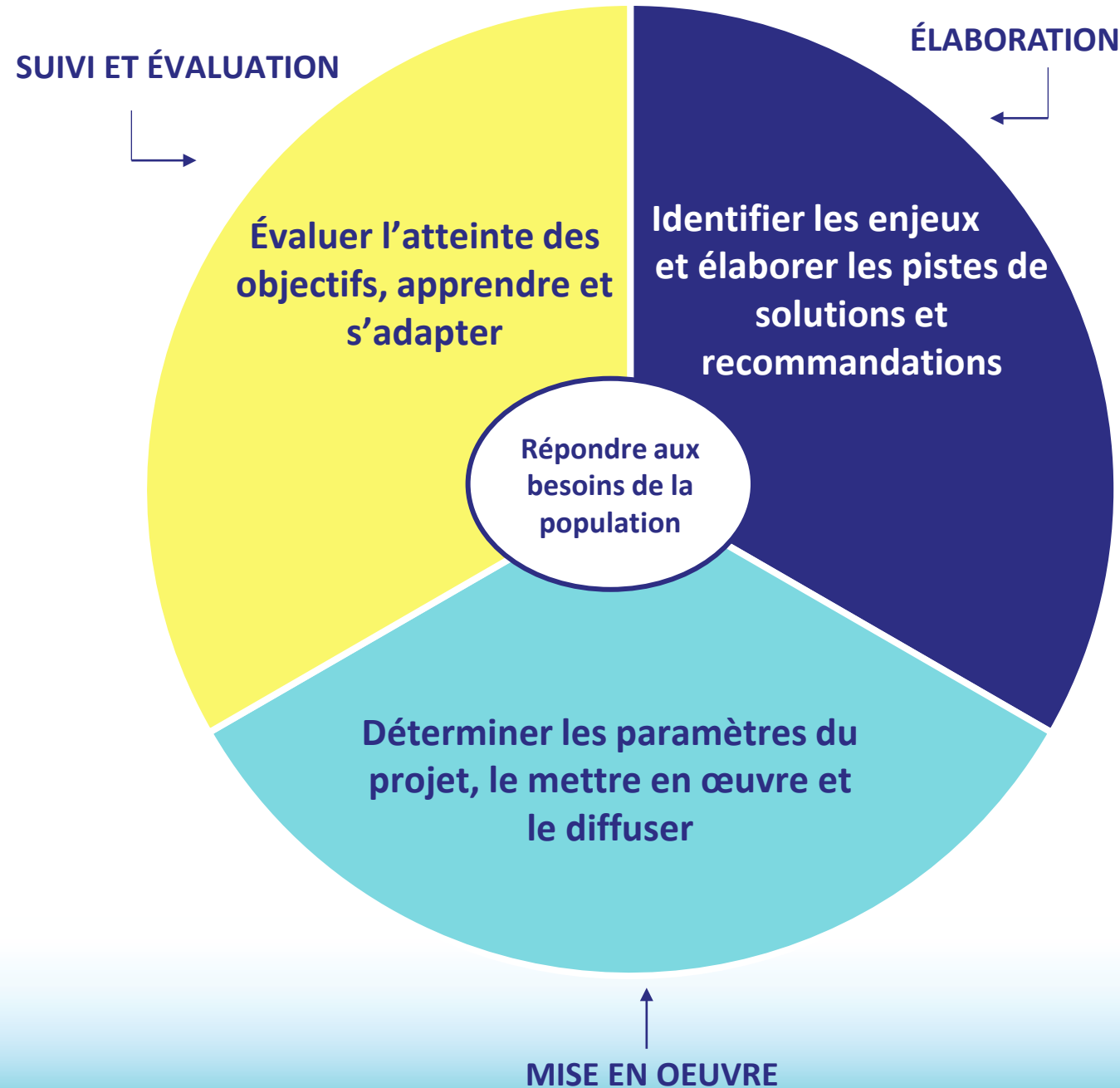
- La responsabilité face à l'égalité est partagée par toute la société – pas seulement l'affaire des femmes.
- On insiste sur le rôle des politiques publiques et sur leur influence pour l'atteinte de l'égalité *de fait*. On mise sur la prévention des inégalités plutôt que sur la correction.
- Les hommes et les femmes ne sont plus décrits comme 2 groupes sociaux homogènes mais comme des groupes d'hommes et de femmes ayant des différences au sein même des groupes.
- Les femmes ne sont pas une «clientèle», elles représentent la moitié de la population. Elles ne font pas partie de la «diversité».
- Le sexe et le genre sont des catégories transversales de toutes les autres.

INSPIRED BY A PUBLIC SCHOOL STUDENT WITH DISABILITIES



© 2002 MICHAEL F. GIANGRECO, ILLUSTRATION BY KEVIN RUELE
PEYTRAL PUBLICATIONS, INC. 952-948-8707 WWW.PEYTRAL.COM

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION



Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE



EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes.
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS.

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet. **VRAI**
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale. **VRAI**
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes. **FAUX**
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes. **VRAI**
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes. **FAUX**
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS. **VRAI**

L'ADS + et la DPES

À VOUS LA PAROLE

- Quels seraient les gains pour votre direction à utiliser l'ADS+?
- Y a-t-il un «plus-value» pour le travail que vous faites?
- Quelles seraient les applications concrètes?
- Y a-t-il des enjeux particuliers? Des résistances possibles?
- Quelles avenues nouvelles cela ouvre-t-il?

L'offre de services du SCF en matière d'ADS+

- **OUTILLER:** Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER:** Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER:** Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres

scf@scf.gouv.qc.ca

Merci de votre participation.

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes
- <https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>



Comité consultatif en ADS

Rencontre virtuelle, Teams
Le 6 novembre 2021, 13h30 à 16h30

Ordre du jour

- 1) Mot de bienvenue et objectifs de la rencontre
- 2) Points d'information
- 3) Discussions autour de la formation
- 4) Pause santé
- 5) Discussions autour de l'accompagnement
- 6) Retour sur les échanges
- 7) Prochaine rencontre

Initiation à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

Présenté au
Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)

par le
Secrétariat à la condition féminine

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet. **VRAI**
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale. **VRAI**
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes. **FAUX**
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes. **VRAI**
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes. **FAUX**
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS. **VRAI**

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Faire les liens appropriés entre l'intégration de l'ADS+ et les enjeux rencontrés au Secrétariat aux affaires autochtones, *Direction des initiatives économiques* et *Direction des relations avec les Autochtones*.
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Plan de la formation

- Mise en route Présentation de l'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Historique et situation actuelle
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- *Processus ADS+* : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Des exemples concrets: L'ADS+ au SAA
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

L'égalité entre les femmes et les hommes...

...est une valeur fondamentale de la société québécoise.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

L'égalité et le développement durable

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales**.

« Il y a un lien avec le principe d'équité et de solidarités sociales lorsque les objectifs ou les répercussions de l'action touchent, notamment, le respect des droits, l'égalité des chances, les personnes vulnérables ou les droits fondamentaux. »

Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nation et des Inuits (2017-2022)

- Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent plan d'action seront déployées au bénéfice de l'ensemble de la population autochtone du Québec, autant les femmes que les hommes. **Les différents enjeux auxquels font face les femmes et les filles des Premières Nations et de la nation inuite appellent toutefois une vision du développement social et culturel des populations qui considère fondamentalement les conditions de vie et les besoins *différenciés* des femmes et des hommes.**
- Cette vision repose sur un **double objectif** :
 - lutter contre les différents facteurs de vulnérabilité touchant les femmes et les filles,
 - et favoriser, une pleine appropriation de leur capacité d'agir afin de leur permettre de contribuer pleinement au développement des communautés et des différents milieux dont elles sont des maillons essentiels.

Parlant d'égalité entre les femmes et les hommes....

- En 2016, 57% des Québécoises et Québécois estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*

Or, des inégalités persistent...

Inégalités de revenu

- Le revenu médian des femmes est inférieur (2017):

27 100\$ (F) contre 38 700\$ (H)

- La rémunération horaire des femmes est inférieure, l'écart est plus grand chez les immigrantes que chez les Québécoises nées au Canada

Né·es hors Canada : 23,84\$ (F) contre 27,26\$ (H) - écart de 3,42\$

Né·es au Canada : 25,50\$ (F) contre 28,29\$ (H) - écart de 2,79\$

58% des personnes au salaire minimum sont des femmes.

Ségrégation professionnelle

- Les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la santé
 - 80,7% [F] contre 19,3% [H] (2016)
- Les femmes sont moins nombreuses dans les domaines des sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés
 - 22,3% [F] contre 77,7% [H] (2016)

Stéréotypes sexuels

- La majorité des Québécoises et des Québécois estime que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes ou pour les hommes.
- Les filles se perçoivent très jeunes comme moins habiles dans les activités physiques et sportives.

Gouvernance politique

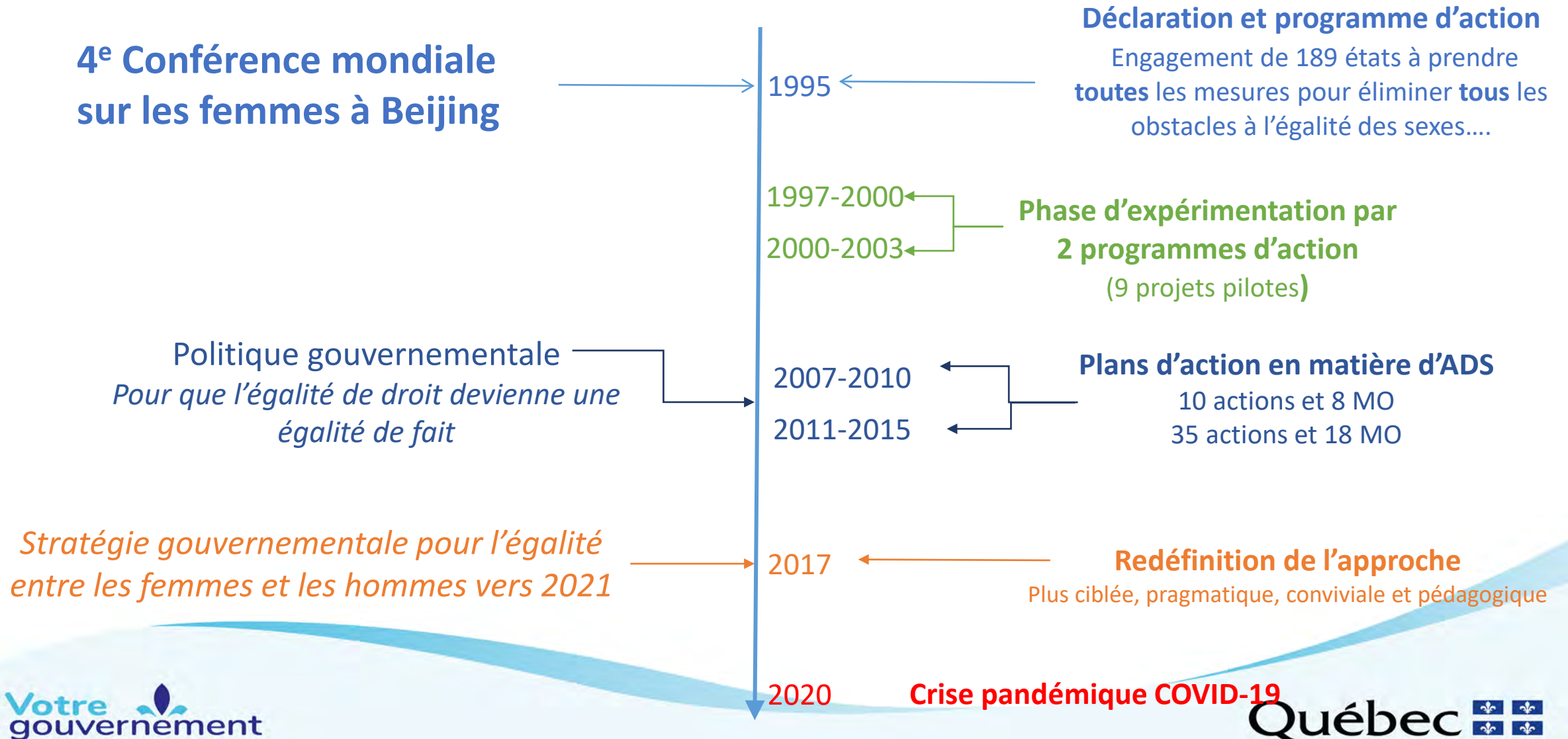
Après les élections municipales de 2021

- 38,5 % de conseillères et 23,6 % de mairesses en 2021

Violence conjugale et violence sexuelle

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant au autre type d'incapacité.**
- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin: 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignant·es
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.
- Augmentation du stress lié à la grossesse : 7 femmes sur 10

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes (39% des postes dans les métiers de soins alors que 24% de la population)
- 10% des femmes ont connu bouleversements dans leur emploi (mars-oct.20) 17% minorité visible; 35% étudiantes; 44,5% LGBTQ+
- Détérioration de la santé mentale chez les Autochtones plus importante

«Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité femmes et hommes de plus d'une génération.»

«Clairement, l'impact a été plus grand pour les **groupes déjà en situation de vulnérabilité sociale et économique**, comme les classes les plus pauvres, les membres de minorités racisées, les immigrant·es récent·es et les femmes. Que ce soit en termes de pertes d'emploi, d'exposition au risque, d'augmentation de la charge familiale ou de recrudescence des violences conjugales et sexuelles, ces groupes ont été plus que quiconque, frappés de plein fouet par la pandémie de COVID-19. » IRIS

Que faire?

L'ONU et l'OCDE recommandent donc aux gouvernements d'appliquer l'ADS+

- D'une part pour faire en sorte que les restrictions budgétaires décrétées pour faire face à la crise n'aient pas d'impacts disproportionnés sur les femmes et;
- D'autre part, pour que les mesures de relance économique puissent également bénéficier à celles-ci.

Réponse du gouvernement du Québec

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, le statut d'autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Vers l'atteinte de l'égalité *de fait* avec l'ADS+

- La responsabilité face à l'égalité est partagée par toute la société – pas seulement l'affaire des femmes.
- On insiste sur le rôle des politiques publiques et sur leur influence pour l'atteinte de l'égalité *de fait*. On mise sur la prévention des inégalités plutôt que sur la correction.
- Les hommes et les femmes ne sont plus décrits comme 2 groupes sociaux homogènes mais comme des groupes d'hommes et de femmes ayant des différences au sein même des groupes.
- Les femmes ne sont pas une «clientèle», elles représentent la moitié de la population. Elles ne font pas partie de la «diversité».
- Le sexe et le genre sont des catégories transversales de toutes les autres.

INSPIRED BY A PUBLIC SCHOOL STUDENT WITH DISABILITIES



© 2002 MICHAEL F. GIANGRECO, ILLUSTRATION BY KEVIN RUELE
PEYTRAL PUBLICATIONS, INC. 952-948-8707 WWW.PEYTRAL.COM

L'ADS + et le SAA

À VOUS LA PAROLE

- Quels seraient les gains pour le SAA à utiliser l'ADS+?
- Y a-t-il un «plus-value» pour le travail que vous faites?
- Quelles seraient les applications concrètes?
- Y a-t-il des enjeux particuliers? Des résistances possibles?
- Quelles avenues nouvelles cela ouvre-t-il?

L'offre de services du SCF en matière d'ADS+

- **OUTILLER:** Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER:** Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER:** Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres

scf@scf.gouv.qc.ca

Introduction courte à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

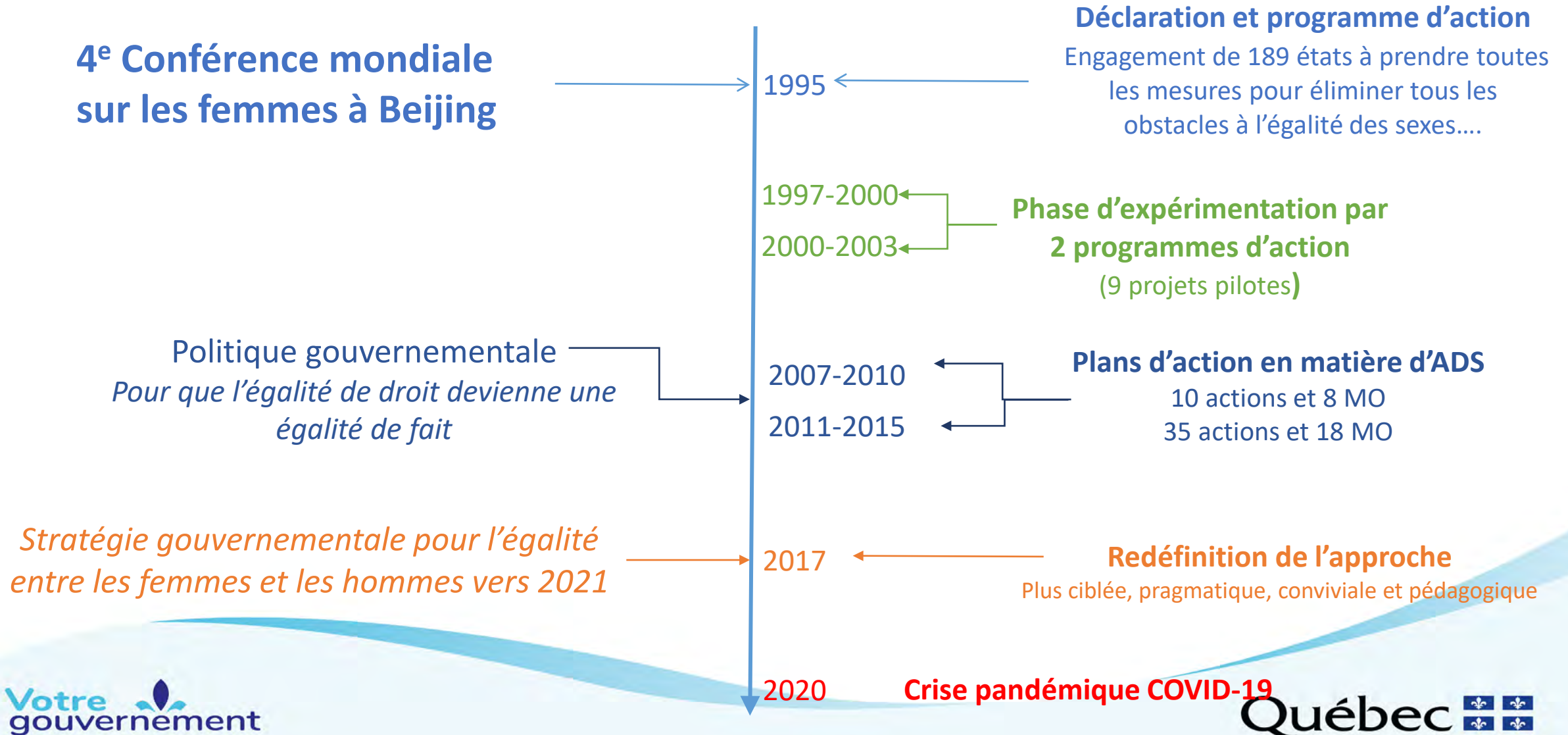
Présenté à la
Direction adjointe de la bientraitance et de la lutte contre la
maltraitance – Secrétariat aux aînés

par le
Secrétariat à la condition féminine

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Mettre en branle la réflexion pour l'intégration de l'ADS+ dans le PAM3

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS



Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de *care* : 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignantes
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes dans certains métiers de soins de première ligne (25% des aides-infirmières, aides soignantes et PAB – ce qui est supérieur à leur poids démographique)
- Retour au travail des femmes de 55 à 64 ans accuse une baisse de 8,6% par rapport à avant la pandémie - « effet grand-maman »
- Détérioration de la santé mentale plus importante dans la population autochtone qu'allochtone

L'égalité entre les femmes et les hommes...

...est une valeur fondamentale de la société québécoise.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.

« L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des **conditions égales** pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements » (SCF, 2007, p. 4).

Plusieurs approches en égalité...



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, le statut d'autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recourent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

EN ÉLABORATION: COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- * Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

INTRODUCTION À L'ADS/ADS+ ET BOÎTE À OUTILS

Présentée aux

Responsables de mesures ADS+ du PAG pour les PPA
(personnes proches aidantes)

(MSSS)

Par le **Secrétariat à la condition féminine**

30 novembre 2023

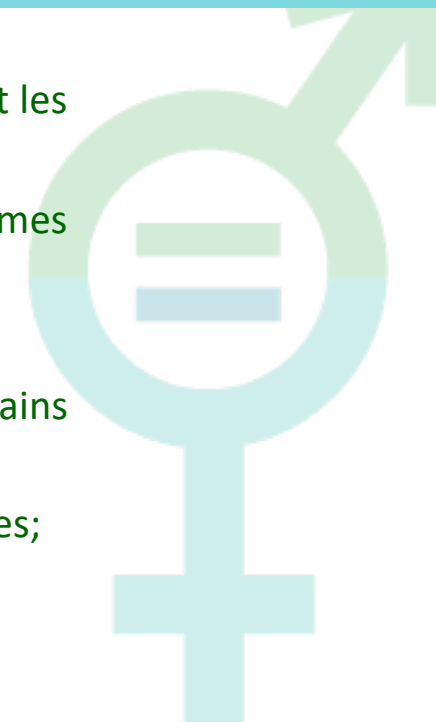


COMPRENDRE le processus et les outils ADS/ADS+ et être en mesure de les utiliser.

SUSCITER LA MOBILISATION des participantes et participants face à cet engagement.

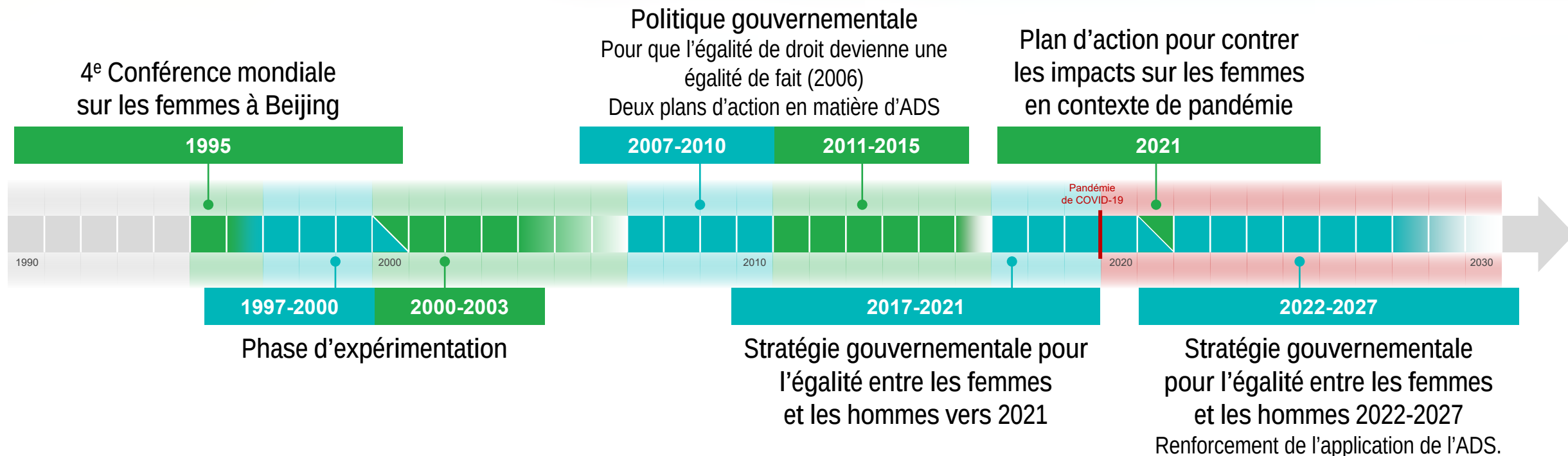
COMMENCER à faire des liens entre l'ADS+ et les mesures du PAG-PPA

- **INFORMER** des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.
- Rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes;
- Connaître la réalité des PPA différenciée selon le sexe et l'âge
- Comprendre l'intersection des discriminations et les défis dû au recoupement de certains facteurs sociaux
- Expliquer la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques;



HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

TROIS APPROCHES POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ



L'ADS+ AU QUÉBEC

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

ADS

Analyse différenciée
selon les sexes

GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.



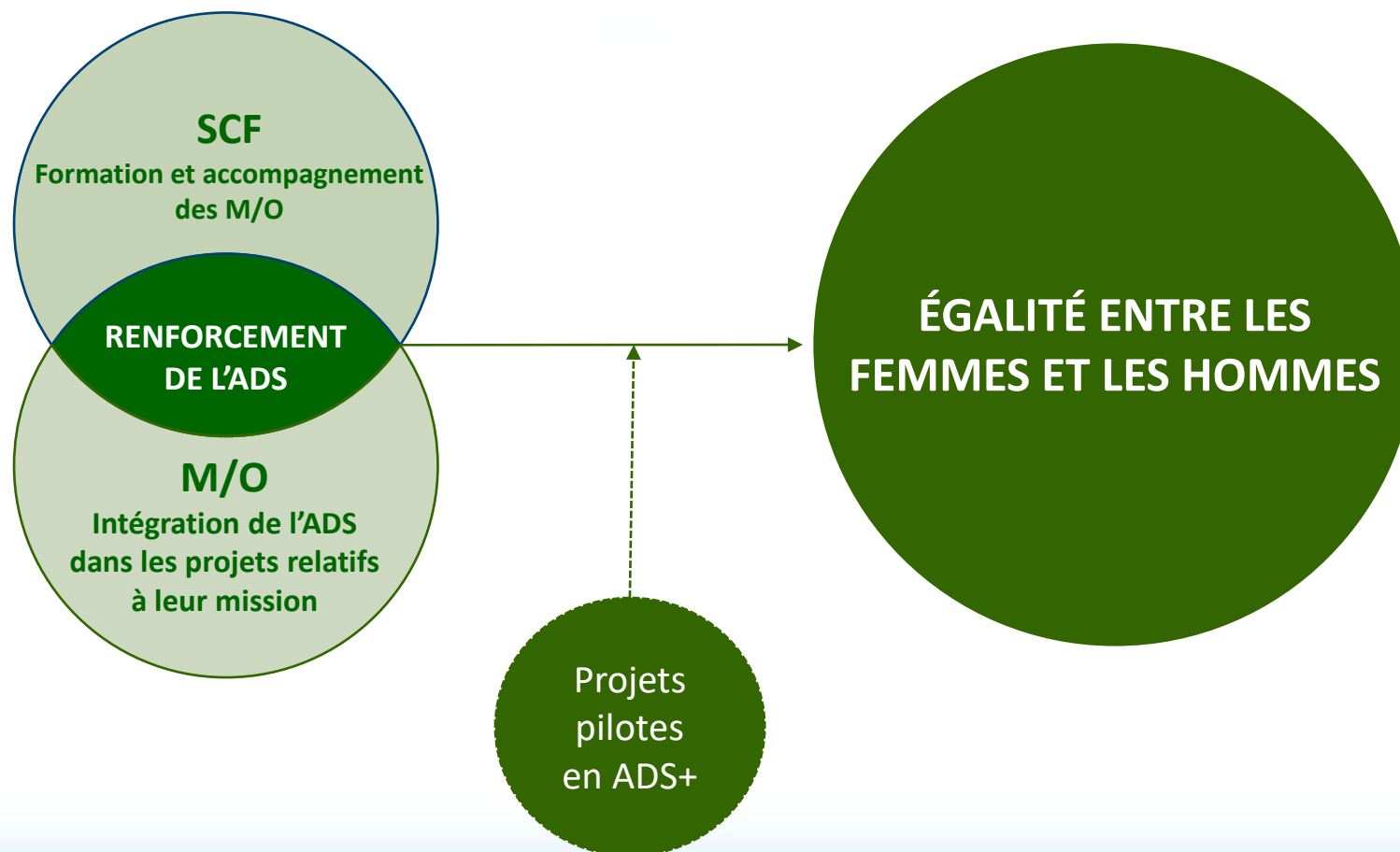
SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?



Observatoire
québécois de la
proche aide



Observatoire
québécois de la
proche aide

Mandat confié au CIUSSS du Centre-
Ouest-de-l'Île-de-Montréal

En partenariat avec :

Québec 

Formation ADS+

Camille Girard-Marcil, professionnelle de recherche

Margaux Reiss, cheffe d'équipe

30 novembre 2023



Introduction

Qui sont les personnes proches aidantes au Québec et quel type de soutien apportent-elles?
Une analyse différenciée selon le sexe et l'âge

Données tirées de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada (2018)



Observatoire
québécois de la
proche aide

L'ADS+ en contexte de proche aide

Présentation des faits saillants



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

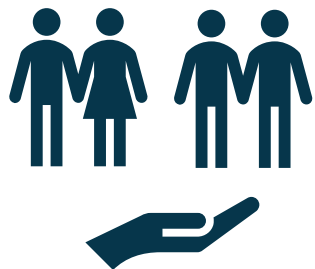
L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**



Faits saillants – lien avec la personne aidée



- **Dynamique genrée présente** : les femmes plus susceptibles de soutenir un parent



- **Dynamique genrée absente** : Les hommes et les femmes sont autant susceptibles de soutenir un·e conjoint·e



Faits saillants - activités de soutien

ACTIVITÉS DE SOUTIEN

Les femmes PPA effectuent plus d'activités de soutien et ces activités concernent en majorité la sphère domestique dont le fardeau est plus lourd et contraignant¹.





Conclusion



Une analyse différenciée selon les sexes permet d'orienter et d'adapter le déploiement de l'offre de soutien aux personnes proches aidantes.

Pour plus de détails, on vous invite à consulter le rapport complet



Observatoire
québécois de la
proche aide

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Des inégalités économiques subsistent

- Progression du **taux d'emploi** des femmes de 15 à 64 ans (41,3% en 1976 à 75,3 % en 2022) – possibilité de recul vu le manque de places en service de garde ([stat.can](https://statcan.gc.ca))
- Sur le plan du **revenu**, les F gagnaient 87% du salaire horaire des H en 2011, et 90 % en 2022 (gain de 3% en 10 ans) ([ISQ, 2023](#))
- **Ségrégation professionnelle** (en 2021, F= 81,8% du personnel du domaine de la santé et de l'assistance sociale et 66.6% du personnel dans le domaine de l'enseignement, les H = 71% du personnel dans l'industrie de la fabrication et 86% du personnel dans le domaine de la construction) ([Stat.Can, 2021/CCQ](#)

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Plus faible présence des femmes dans les lieux décisionnels

- **Zone paritaire** atteinte à l'Assemblée nationale; toutefois, des écarts importants demeurent en politique municipale : on compte 23,6% de mairesses et 38,5% de conseillères municipales ([ISQ, vitrine égalité](#) / [MAMH, 2021](#))
- Au 31 mars 2021, F = 40,8% de postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60%) ([SCT, 2021](#))
- En 2022, les femmes occupaient 26% des sièges sur les CA des entreprises québécoises inscrites à la Bourse de Toronto. Au 31 décembre 2021, la présence des femmes sur les CA était au Québec de 52,7% pour les sociétés d'État assujetties à la **Loi sur la gouvernance des sociétés d'État**. ([OSLER, 2023](#) / [Gouvernement du Québec, 2022](#))

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Stéréotypes sexuels et de genre persistent

- Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des **stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.**
- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent les garçons comme ayant plus de chances d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux «personnes vraiment très intelligentes». (L.Bian et al. cité par le [SCF, SÉ 2022-2027](#), p. 32)
- En 2021, 53 % des personnes ayant répondu au sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers étaient plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.
 - Les hommes étaient plus nombreux à adhérer à ce stéréotype (63%) que les femmes (44%). ([Léger, 2021](#))

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Partage inégal des responsabilités familiales et domestiques

- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré ([ISQ, 2015](#))
- En 2021, le nombre d'heures d'absences au travail pour obligations personnelles ou familiales était 3X plus élevé chez les F ([Stat. Can. 2022](#))
- Sensibilisation nécessaire au travail invisible, souvent fait par les femmes.

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Inégalités en santé

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels. ([Ulaval, 2022](#))
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles. ([UdeM, 2021](#))
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique. ([CSF, 2021](#))

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

Violence faite aux femmes (sexuelle, conjugale, etc.)

- Symptôme le plus visible des inégalités persistantes entre F et H et obstacle systémique qui entrave l'atteinte de l'égalité
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. ([Fonds des Nations unies](#))
- Cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes ([ONU, 1993](#))
- Se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre F et H. C'est un problème social systémique et qui concerne toute la population.
- En 2021, au Québec, les F = 76% des victimes de violence en contexte conjugal ([ISQ, Vitrine égalité](#)), 88% des victimes d'agressions sexuelles et 95% des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes. ([MSP, 2021](#))

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et 14 fois supérieur au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes âgées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence



Démographie



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit** VS **égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
 1. Simultanées et difficilement différenciables
 2. S'alimentent mutuellement tout en restant autonomes
 3. Doivent être combattues simultanément, sans hiérarchie
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- L'ADS vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre

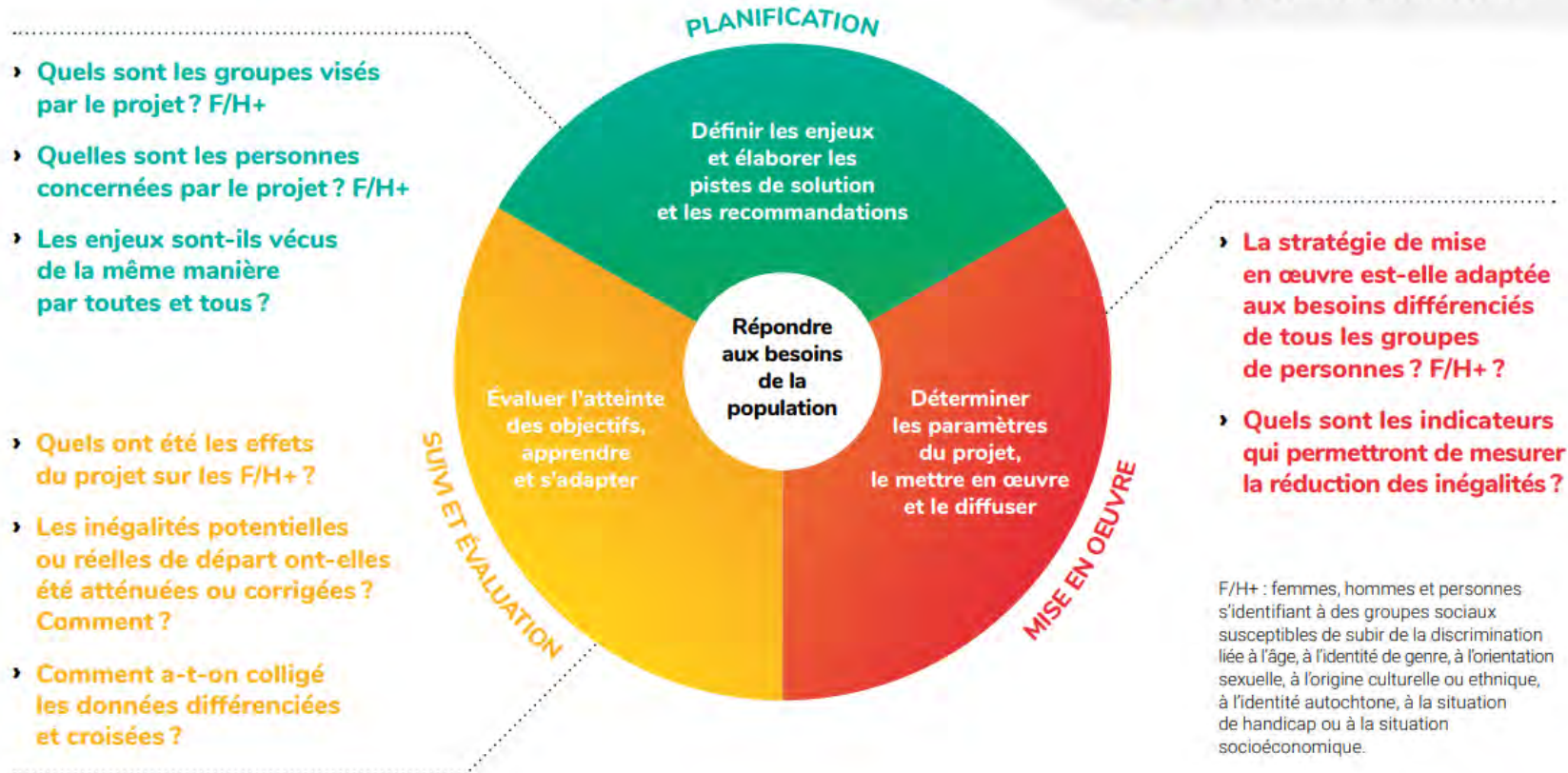


Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES

LES CLÉS
ADS+

- › Utilisation de données ventilées
- › Consultation des personnes et des milieux concernés
- › Communication inclusive



L'ADS+, une approche gagnante pour l'étude de la proche aidance



- **Reconnaissance et autoreconnaissance des personnes proches aidantes**

- Un parcours inégal pour les femmes et les hommes



- **Répercussions de la proche aidance et ADS+**

- Emploi et impacts financiers: l'importance de la combinaison des données quantitatives et qualitatives

Étude de cas – Loi sur l'assurance- emploi

CONTEXTE

- Jusqu'au début des années 1990, l'admissibilité de l'assurance-chômage est presque universelle.
- Le régime d'A-C a subi plusieurs réformes dont une plus importante en 1996 – et devient l'Assurance-Emploi (A-E)
- Plusieurs groupes de défense des droits des personnes travailleuses ou sans-emploi contestent cette réforme et **jugent qu'elle est sexiste.**

LA QUESTION



Si une Analyse différenciée selon les sexes (ou ACS+) avait été appliquée sur le projet de réforme de l'assurance-emploi en 1996, les *inégalités envers les femmes* auraient-elles pu être prévenues et corrigées à la base?

LES CHANGEMENTS

	Avant 1996	Après 1996
Admissibilité	Nombre de semaines travaillées	Nombre d'heures travaillées en fonction de la région
Durée des prestations	Jusqu'à 50 semaines selon les semaines travaillées	Entre 14 et 45 semaines en fonction de la région et du nombre d'heures travaillées
Montant alloué	66,7% (1971) puis diminution progressive. 55% du salaire assurable en 1995	55% du salaire assurable, maximum de 638\$ en 2022
Mécanismes d'exclusion	N/A	Aucune prestation dans les cas de départ volontaire ou d'inconduite

ADMISSIBILITÉ – LA RÈGLE

- Avant 1996, l'admissibilité était basée sur le nombre de semaines travaillées (avec un minimum de 15h/semaine). On devait avoir travaillé de 12 à 20 semaines pour être jugé admissible (entre 180 et 300 h).
- Depuis 1996, l'admissibilité repose sur le nombre d'heures travaillées au cours de la *période de référence* (entre 420 et 700 h)

ADMISSIBILITÉ – QUELQUES DONNÉES

Constat: L'admissibilité basée sur le nombre d'heures travaillées est un obstacle pour les personnes travaillant à temps partiel, qui mettent plus de temps à se qualifier.

En 2019, le taux d'admissibilité pour les personnes

- travaillant à temps plein = 94,2%
- travaillant à temps partiel = 64,7%

Or, en 2019, **67,8 % personnes travaillant à temps partiel = femmes**



ADMISSIBILITÉ – CAS DE FIGURE



Jeanne

- Jeanne travaille à **temps partiel**, dans une region où le **taux de chômage est bas**.
- Le secteur d'activité dans lequel elle travaille connaît un ralentissement. L'entreprise qui l'emploie doit réduire ses activités, en espérant que la situation soit temporaire.
- Jeanne est mise à pied.
- Elle a travaillé **45 semaines à raison de 15 h/semaine**

Jeanne a cumulé 675 h, ce qui est maintenant insuffisant pour être admissible à l'A-E

DURÉE DES PRESTATIONS – LA RÈGLE

- Le nombre de semaines de prestations varie en fonction du nombre d'heures travaillées et de la région (selon le taux de chômage)
- Prestations spéciales + prestations régulières = maximum 50 semaines

DURÉE DES PRESTATION – QUELQUES DONNÉES

Constat: Le nombre d'heures travaillées impacte la durée des prestations et le montant alloué.

Or, en moyenne (2017) pour les personnes à temps plein:

- Les femmes travaillent 35,5 h/semaine
- Les hommes travaillent 41,1 h/semaine

Au Québec, en 2022, près de 23% des femmes en emploi occupent un travail à temps partiel (i.e moins de 30h/sem.) contre 13% des hommes.

La règle risque donc d'entraîner un effet négatif sur un plus grand nombre de femmes quant à la durée et au montant des prestations d'A-E.

DURÉE DES PRESTATIONS – CAS DE FIGURE

Mei



$40 \text{ sem} \times 20 \text{ h} = 800 \text{ h}$
 $15\$/\text{h} \times 20 \text{ h} = 300\$/\text{sem}$

$165\$ \times 32 \text{ sem} = 5280\$$
 $165\$ \times 23 \text{ sem} = 3795\$$

Mei reçoit 1485\$ de
moins

Heures travaillées durant
la *période de référence*

Montant maximum d'A-E
Avant 1996
Actuellement

La différence

Louis



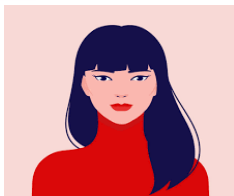
$20 \text{ sem} \times 40 \text{ h} = 800 \text{ h}$
 $15\$/\text{h} \times 40 \text{ h} = 600\$/\text{sem}$

$330\$ \times 22 \text{ sem} = 7260\$$
 $330\$ \times 23 \text{ sem} = 7590\$$

Louis reçoit donc
330\$ de plus

DURÉE DES PRESTATIONS – CAS DE FIGURE

Sophie



$20 \text{ sem} \times 30 \text{ h} = 600 \text{ h}$
 $15\$/\text{h} \times 20 \text{ h} = 450\$/\text{sem}$

$247,50 \$ \times 18 \text{ sem} = 4\,455\$$
Sophie n'est pas admissible

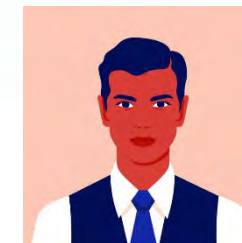
**Sophie sera déficitaire de
4 455\$**

Heures travaillées durant
la *période de référence*

Montant maximum d'A-E
Avant 1996
Actuellement

La différence

Simon



$20 \text{ sem} \times 40 \text{ h} = 800 \text{ h}$
 $15\$/\text{h} \times 40 \text{ h} = 600\$/\text{sem}$

$330\$ \times 18 \text{ sem} = 5\,940 \$$
 $330\$ \times 19 \text{ sem} = 6\,270\$$

**Simon reçoit donc
330\$ de plus**

MONTANT ALLOUÉ – LA RÈGLE

Le taux de prestation est passé de **66,7% du salaire (1971) à 55% du gain assurable, jusqu'à un maximum de 650\$ (2023)**

Or, les **emplois majoritairement féminins** (enseignement, soins de santé, travail de bureau, vente et services) sont encore aujourd'hui **moins bien payés que ceux occupés majoritairement par des hommes.**

MONTANT ALLOUÉ – QUELQUES DONNÉES

- Au **Québec**, en 2021, il y avait un **écart de 9 %** entre le **salaire moyen** des femmes et celui des hommes.
- Au **Canada** en 2021, le **taux horaire moyen** des femmes représente 89 % de celui des hommes, un **écart de 11 %**.

- Il existe le supplément familial pour compenser les trop faibles prestations.
- Les femmes en représentent 79,2% des bénéficiaires.
- Le montant du supplément familial n'a pas été indexé depuis 1997.

MONTANT ALLOUÉ – CAS DE FIGURE



Malika, femme de
chambre dans un hôtel

- 50 semaines x 20 h/sem.
- Total: 1000 h
- Gagne 15\$/h
- 300\$/semaine
- A droit à 18 semaines de prestations

Montant alloué : 220 \$/ semaine

Richard, camionneur



- 25 semaines x 40h/sem.
- Total: 1000 h
- Gagne 15\$/h
- 600\$/semaine
- A droit à 18 semaines de prestations

Montant alloué : 440\$ / semaine

MÉCANISMES D'EXCLUSION DU RÉGIME – LA RÈGLE

Pas de prestations d'A-E dans le cas de départ volontaire

Pas de prestations d'A-E dans le cas de perte d'emploi pour inconduite

MÉCANISMES D'EXCLUSION – QUELQUES DONNÉES

- En 2016, **24,1% des femmes** cotisant à l'A-E n'ont pas eu le droit à des prestations, car les raisons de la fin de leur emploi ont été jugées non valables, tandis que ce pourcentage est de **15,3% chez les hommes**
- La principale raison évoquée par les femmes concerne la **garde des enfants ou les responsabilités familiales** (80% des gens qui quittent pour cette raison sont des femmes)
- 43 % des femmes (c. à 12 % des H) déclarent avoir subi du harcèlement en milieu de travail.

MÉCANISMES D'EXCLUSION – CAS DE FIGURE



Keziah

Keziah ne maîtrise pas le français ni l'anglais, elle travaille dans une manufacture de vêtements à 15\$/h. Son employeur refuse de lui payer du temps supplémentaire.

Un jour, il la congédie puisqu'elle a défié son autorité en quittant le travail plus tôt, parce que son enfant était malade. La demande d'assurance-emploi de Keziah est refusée puisqu'elle a été congédiée pour inconduite.

Comme elle s'exprime difficilement en français, elle n'a pu faire valoir ses droits et convaincre l'agent de croire sa version plutôt que celle de son employeur.

DES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES?

Seulement **35,2%** des **CHÔMEUSES** sont considérées comme admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi comparativement à **52,5%** chez les **CHÔMEURS**.

En 2016, pour chaque dollar cotisé au programme d'assurance-emploi, les femmes recevaient 71 cents et les hommes, 1,23 \$

INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ?

- Femmes + âgées
 - Chez les 55 ans + : il y a un épuisement plus fréquent des semaines de prestations et plus difficile de retrouver un emploi à cause de l'âge.
- Immigrantes
 - Généralement plus de difficultés que les femmes nées au Canada à obtenir des emplois bien rémunérés, même si les immigrantes sont souvent plus diplômées. S'il y a du chômage, les prestations seront plus faibles.
- Femmes en situation de handicap
 - Barrières à l'insertion à l'emploi sont importantes :
 - en 2015: 49% des Canadien·nes en situation de handicap détenaient un emploi (c. 79% population générale)
 - Femmes avec handicap risquent davantage d'avoir un emploi à statut inférieur (salaire et conditions de travail), répercussions s'il y a du chômage (admissibilité et montant des prestations)

CONCLUSION



Une loi en **apparence
neutre** se révèle
reproduire et amplifier,
**des inégalités entre les
sexes** qui sont déjà
présentes sur le marché
du travail.

Complément
d'information –
**Congé de maternité et
assurance-emploi**

RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES

Période de référence : les 52 semaines précédant la perte de l'emploi, la personne doit avoir travaillé entre 420 et 700 heures

Maximum de semaines de prestations payables: 50 semaines, incluant les prestations régulières ET les prestations spéciales (maladie, parentales ou de maternité)

CONGÉ DE MATERNITÉ – CAS DE FIGURE

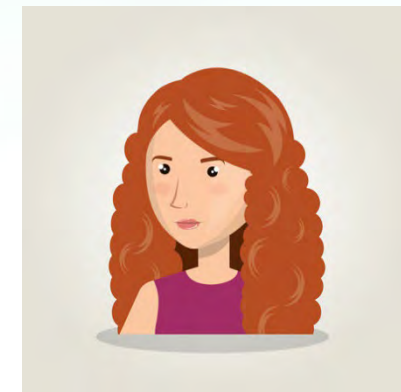
Laurence



- Serveuse chez un traiteur depuis 6 ans.
- Après la naissance de son fils: elle reçoit **18 semaines de prestations maternité + 32 parentales (RQAP)**
- Pendant son congé, son **employeur fait faillite.**
- Sa **demande d'A-E est refusée:**
 - Aucune heure d'emploi assurable pendant la *période de référence*
 - Elle a atteint le maximum de 50 semaines de prestations payables
 - Elle doit prendre ses prestations régulières d'A-E à l'intérieur de la *période de prestations* (52 semaines après la demande), la période est écoulée.

CONGÉ DE MATERNITÉ – CAS DE FIGURE

Ariane



- Ariane travaille 30 h/sem. dans un service de garde scolaire. L'été, elle reçoit des prestations d'A-E.
- Elle accouche à la mi-septembre. Elle reçoit **15 semaines de prestations de maternité et 15 semaines de prestation de congé parental**, puisque ce congé est partagé entre elle et son conjoint.
- De retour à l'emploi à la mi-avril, elle n'accumulera pas suffisamment d'heures pour se requalifier à l'A-E l'été suivant.

L'ÉPREUVE DES FAITS

- En 2018, Mouvement Action Chômage (MAC), au nom de 6 travailleuses québécoises, fait appel de décisions rendues par la Commission de l'A-E devant le Tribunal de la sécurité sociale.
- Décision du Tribunal de la sécurité sociale rendue le 10 janvier 2022: Le régime est **discriminatoire envers les femmes**, notamment en raison de la grossesse

Pour information complémentaire : en 2017, le gouvernement canadien s'est engagé à examiner ses lois à la lumière de l'ACS+



L'exemple de la transformation numérique

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Inclusion/exclusion numérique**

- Accès :

- Équipements technologiques
 - Infrastructures de télécommunication (réseau cellulaire, Internet)

- Utilisation :

- Littératie numérique
 - Finalités d'usage et bénéfices retirés



- Données rendues disponibles :

- Qualité des données
 - Représentativité des données

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Emploi**

- ☐ Composition des équipes
 - Égalité à l'embauche
 - Conditions de travail et culture du milieu
 - Taux de rétention
- ☐ Postes de gestion
- ☐ La relève



LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



- **Nouveaux espaces publics numériques**
 - ☐ Liberté d'expression
 - ☐ Sécurité
 - ☐ Cadre éthique et réglementaire

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Intelligence artificielle**

- ☐ Qui sont les principaux développeurs ?
- ☐ Quelles avancées sont attendues ? Et à l'avantage de qui ?
- ☐ Quelles données servent à l'entraînement de l'IA ?
- ☐ Quels sont les risques d'utilisation malveillante ?



BIBLIOGRAPHIE

- Alexis, A., Bahary-Dionne, A. (2022) *Réduire les impacts de la fracture numérique sur les populations marginalisées : leçons apprises de la littérature à la portée des organismes communautaires*, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA), Québec, 73 pages.
- Collet, I., *Les Oubliées du numérique*, Éd. Le Passeur, Paris, 2019, 224 pages.
- Conseil du statut de la femme (2023), *Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_intelligence_artificielle.pdf
- Conseil du statut de la femme (2022), *L'hostilité en ligne envers les femmes*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Etude-hostilite-en-ligne-envers-les-femmes.pdf>
- Conseil supérieur de l'éducation (2020), *Le numérique : une culture genrée*, Études et recherches, 18 pages.

BIBLIOGRAPHIE

- ETNA, Les oubliées du numérique/Les femmes dans la Tech.
<https://www.youtube.com/watch?v=4DQo4hy5wMg>
- ONU-FEMMES (2023) Comment manoeuvrer vers un avenir numérique équitable
<https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/article-explicatif/2023/02/comment-manoeuvrer-vers-un-avenir-numerique-equitable>
- TECHNOCOMPÉTENCES (2017), *La place des femmes dans l'industrie des TI au Québec : Rapport d'analyse d'entrevues dans trois grandes organisations*, 52 pages.
- UNESCO (2020), *Je rougirais si je pouvais : Réduire la fracture numérique entre les genres par l'éducation*, Paris, Equals, 148 pages.
- UNESCO (2021), *Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle*, 45 pages.

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

À VOUS LA PAROLE

- L'ADS peut-il amener une «plus-value» au travail fait par la CNESST ou par votre direction?
- Quelles applications concrètes vous pouvez envisager?
- Y a-t-il des enjeux particuliers?
- Des avenues nouvelles ? Ou encore des résistances possibles?







Analyse différenciée
selon les sexes

Séance de formation en ADS/ADS+ et présentation de la boîte à outils

offerte à la

Direction des services en dépendance et en itinérance du MSSS

par le

Secrétariat à la condition féminine (SCF)

Ordre du jour

Date à déterminer, juin 2023

1) L'ADS au Québec (60 minutes)

- Du Programme d'action de Beijing 1995 à la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, un engagement du Québec pour l'égalité
- L'égalité de droit, l'égalité de fait et la persistance des inégalités

2) L'ADS et la perspective intersectionnelle (45 minutes)

- La méthode simplifiée
- Présentation des outils et d'un exemple
- Offre de services du SCF en matière d'ADS

3) L'ADS et vous - période de questions et discussion (15 minutes)

Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans une perspective intersectionnelle (+)

Présentée à la
Direction des services en dépendance et en itinérance
par le Secrétariat à la condition féminine
28 septembre 2023



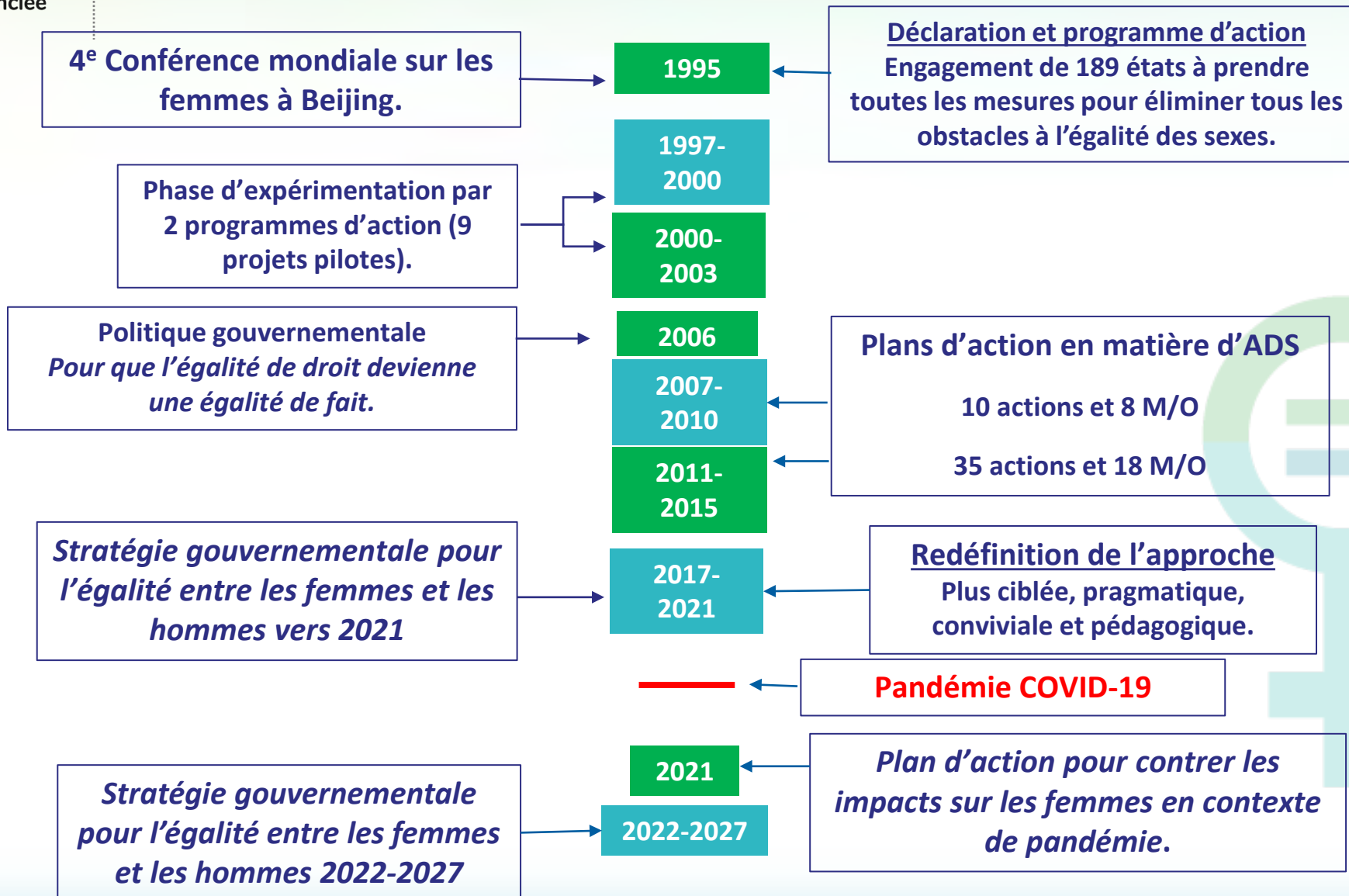
OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Rappeler l'engagement du Québec à l'égard de l'ADS et de l'atteinte de l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes
- Situer la responsabilité des acteurs gouvernementaux face à l'ADS et à l'atteinte de l'égalité
- Rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, de même que celles entre les femmes elles-mêmes
- Expliquer la nature de l'ADS(+), sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques;
- Commencer à faire des liens appropriés entre l'ADS(+) et le travail effectué par votre direction

L'ADS au Québec

du Programme d'action de Beijing 1995 à
la Stratégie gouvernementale pour
l'égalité 2022-2027, un engagement du
Québec pour l'égalité

HISTORIQUE DE L'ADS AU QUÉBEC



Trois approches pour atteindre l'égalité



L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
- Charte des droits et libertés de la personne (1975);
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (1981);
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);
- Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
- Le SCF coordonne, depuis 37 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027
 - Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027



L'ADS AU QUÉBEC

- Moyen choisi par le gouvernement pour assurer que les initiatives publiques participent à faire progresser l'égalité au Québec
- **Démarche d'analyse :**
 - Pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi, etc.)
 - Pertinente pour **toutes les sphères d'activités gouvernementales** (économie, transports, environnement, culture, etc.)
 - Et peut être intégrée à **toutes les étapes du cycle de gestion** d'un projet.
- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les femmes et les hommes, **l'ADS prévient la création ou la reproduction d'inégalités** entre les sexes.
- L'ADS permet de **mieux connaître** les différents groupes qui composent la **population**, de **mieux cerner les réalités** de chacun.e et de **trouver des solutions adaptées**.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les **mêmes droits, responsabilités et chances**, et **profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes**, et ce, **sans subir de violence fondée sur le genre**.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

L'ÉGALITÉ DE FAIT N'EST PAS ENCORE ATTEINTE

DES INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES SUBSISTENT

- Progression du **taux d'emploi** des femmes de 15 à 64 ans (41,3% en 1976 à 75,3 % en 2022) – possibilité de recul vu le manque de places en service de garde
- Sur le plan du **revenu**, les F gagnaient 87% du salaire horaire des H en 2011, et 90 % en 2022 (gain de 3% en un peu plus de 10 ans)
- **Ségrégation professionnelle** (en 2021, F= 81,8% du personnel du domaine de la santé et de l'assistance sociale et 66.6% du personnel dans le domaine de l'enseignement, les H = 71% du personnel dans l'industrie de la fabrication et 86% du personnel dans le domaine de la construction)

PARTAGE INÉGAL DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES

- **Même sans enfants**, le seul fait de **vivre en couple** augmente le nombre **d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré** et a un impact sur leurs revenus.
- **F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré**
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de **proches aidantes** et elles **y investissent davantage d'heures**.
- En 2021, le **nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales** était trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

PLUS FAIBLE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

- **Zone paritaire** atteinte à l'Assemblée nationale; toutefois, des écarts importants demeurent en politique municipale : on compte 23,6% de mairesses et 38,5% de conseillères municipales
- Au 31 mars 2021, F = 40,8% de postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60%)
- En 2022, les femmes occupaient 26% des sièges sur les CA des entreprises québécoises inscrites à la Bourse de Toronto.
- Au 31 décembre 2021, la présence des femmes sur les CA était au Québec de 52,7% pour les sociétés d'État assujetties à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État.

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des **stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.**
- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des personnes ayant répondu au sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers étaient plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes. Les hommes sont plus nombreux (63%) à adhérer à ce stéréotypes que les femmes (44%).

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES (sexuelle, conjugale, etc.)

- Symptôme le plus visible des inégalités persistantes entre F et H et obstacle systémique qui entrave l'atteinte de l'égalité
- **Cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).**
- Cette violence se présente sous forme de **continuum** et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

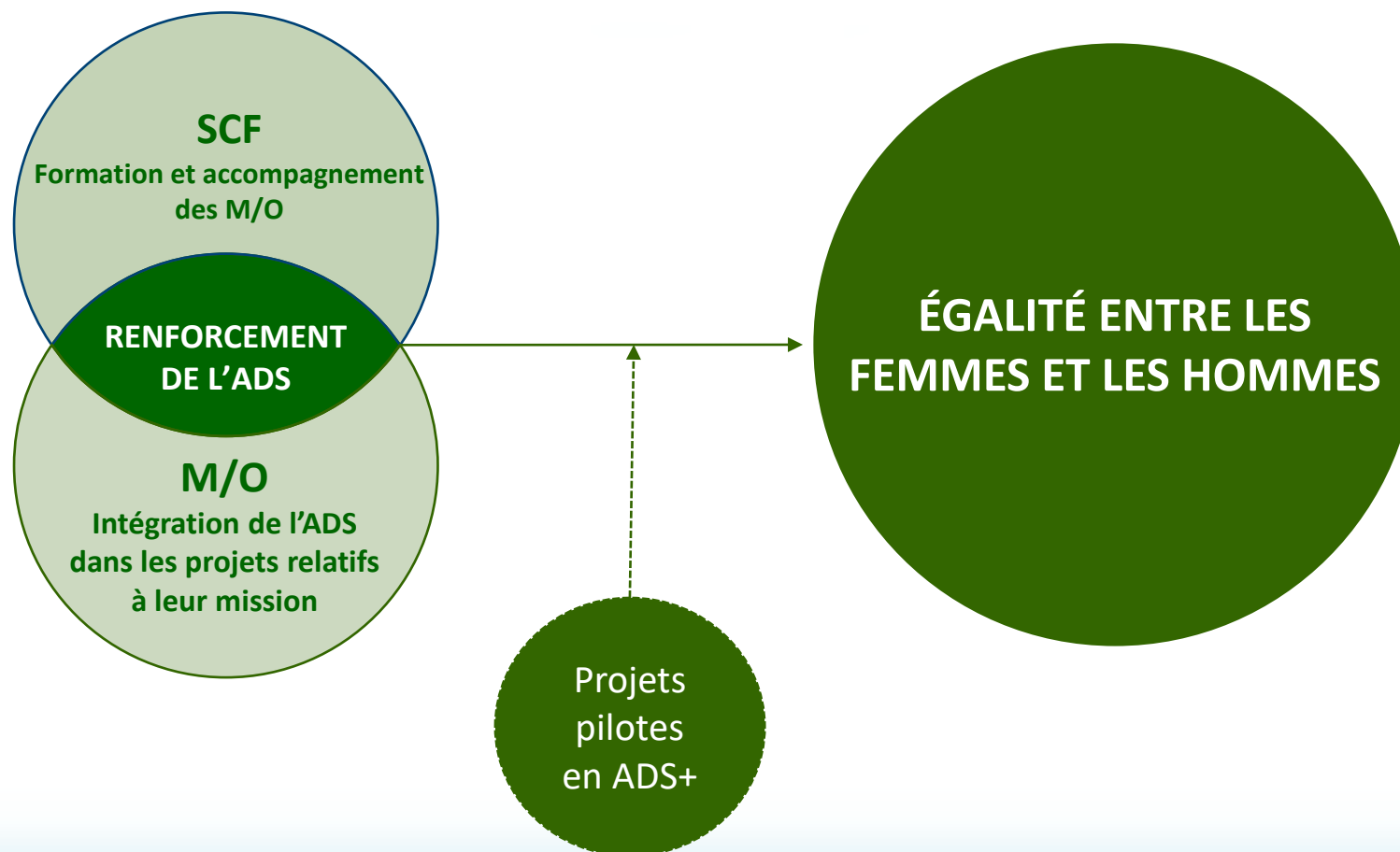
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



ADS +
ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON
LES SEXES DANS UNE
PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

L'ADS+ AU QUÉBEC

- Mêmes objectifs que l'ADS :
 - La progression de l'égalité vers l'égalité de fait
 - La mise en place d'initiatives publiques plus inclusives
 - Débusquer les enjeux d'égalité de manière préventive, pour éviter d'avoir à corriger
- Comme L'ADS, L'ADS + concerne tous les types d'initiatives, toutes les sphères d'activités gouvernementales et s'intègre à toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet
- Ajoute une dimension intersectionnelle à l'analyse, c'est-à-dire qu'elle s'intéresse aussi (en plus des enjeux d'égalité entre F et H) aux enjeux d'égalité entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ reconnaît que les catégories **hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes** et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

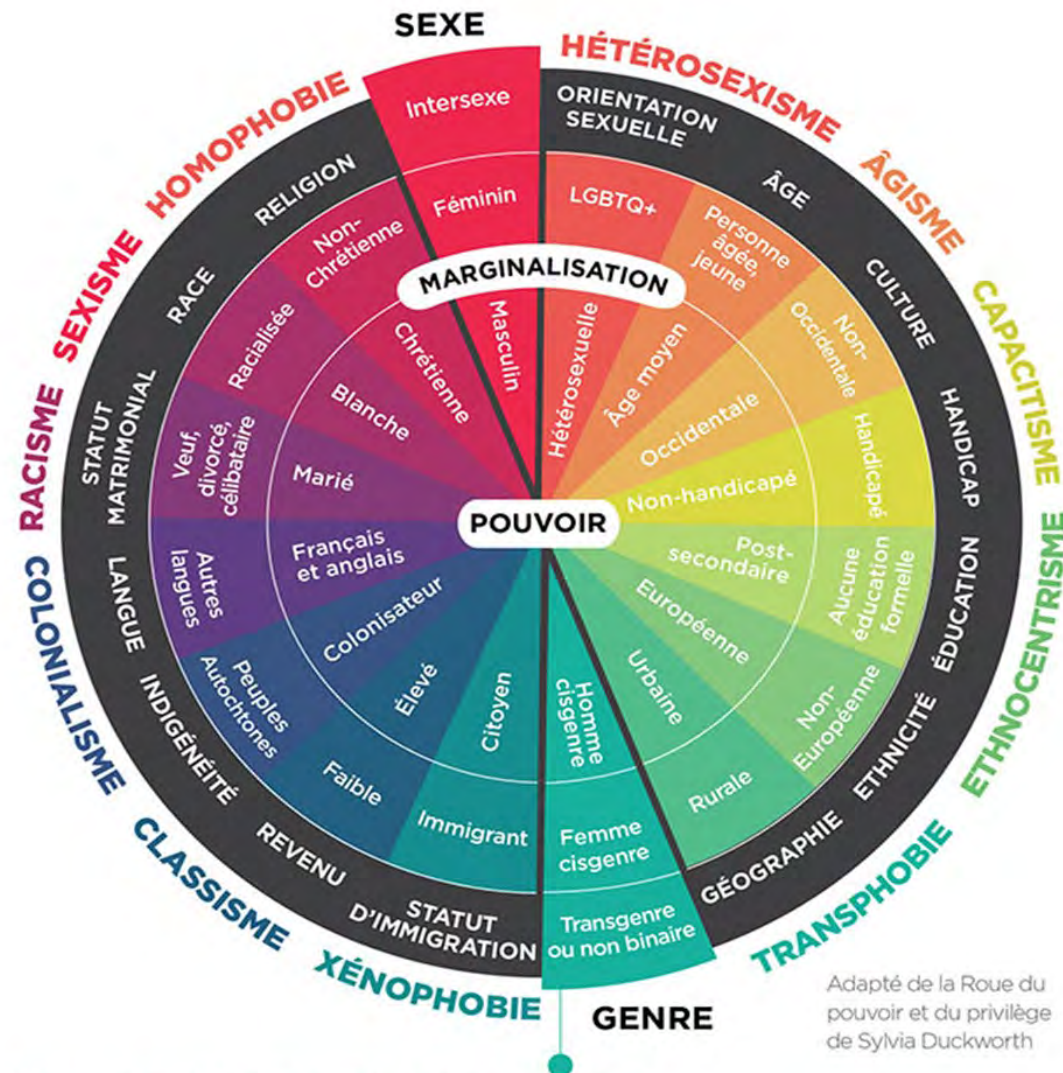
LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Les facteurs identitaires et sociaux dont on peut tenir compte en plus du sexe et du genre sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou culturelle, l'identité autochtone, la situation de handicap, le niveau d'éducation, la situation maritale ou socioéconomique.

- Femmes âgées : 19,9%
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %

ROUE DES PRIVILÈGES

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Des termes reliés à l'identité de genre incluent :

Agendre
Bigenre

Au genre fluide
Genderqueer

Genre neutre
Non binaire

Homme transgenre
Femme transgenre

L'INTERSECTIONNALITÉ – NAISSANCE D'UN CONCEPT



- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale dans les théories féministes et sociales
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques inclusives



INÉGALITÉ DE REVENU

Revenu total moyen, Québec, 2020	Homme	Femme
Population totale (pers. 16 ans +)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et +	44 600	31 400

Revenu médian, Québec, 2017	Homme	Femme
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes en situation de handicap :

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité **est deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et **14 fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont **un risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont plus à risque d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce risque entre **1,4 à 3 fois plus grand**.



L'ADS(+) Débusquer les enjeux d'égalité



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS +

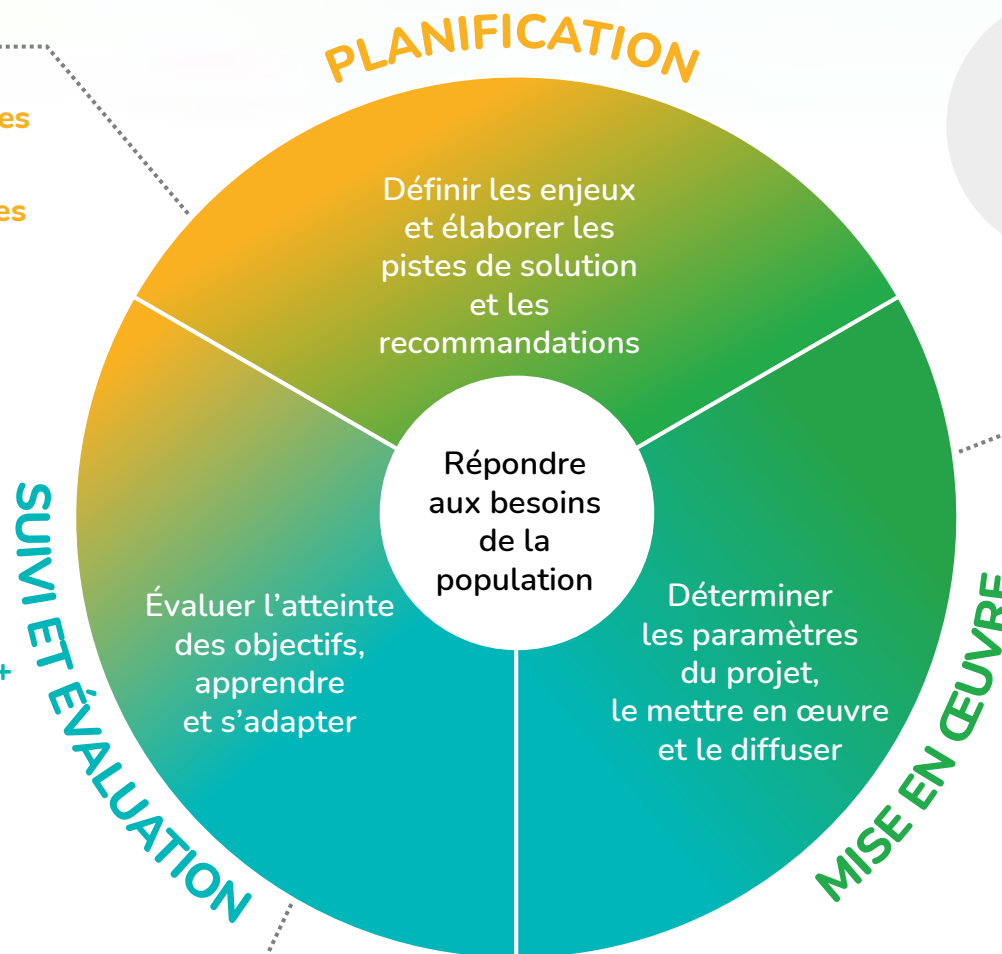
LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?

- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par les femmes et les hommes?
- Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?

- Quels ont été les effets du projet sur les femmes et les hommes? F/H+
- Les inégalités potentielles ou réelles de départ ont-elles été atténuées ou corrigées? Comment?
- Comment a-t-on colligé les données différenciées?



BOÎTE À OUTILS

- [Démarche simplifiée pour la réalisation d'une ADS \(PDF 194 Ko\)](#)
- Clés de l'ADS
 - [Clé 1 : Utilisation de données ventilées \(PDF 245 Ko\)](#)
 - [Clé 2 : Consultation des personnes et des milieux concernés \(PDF 222 Ko\)](#)
 - [Clé 3 : Communication inclusive \(PDF 234 Ko\)](#)
- [Aide-mémoire \(PDF 182 Ko\)](#)
- Exemples d'application de l'ADS
 - [Congé de maternité, congé de paternité, congé parental : l'exemple du Régime québécois d'assurance parentale \(RQAP\) \(PDF 304 Ko\)](#)
 - [Déneigement égalitaire : l'exemple de villes suédoises \(PDF 320 Ko\)](#)
 - [Vestiaires universels : l'exemple de quelques villes québécoises \(PDF 334 Ko\)](#)

L'intersectionnalité en recherche

L'exemple de l'allaitement

CONTEXTE



- **L'OMS recommande l'allaitement maternel exclusif** pendant les 6 premiers mois de vie du nourrisson.
- Cette norme de santé est fondée sur **une série d'études démontrant les bénéfices pour la santé de l'enfant allaité ainsi que pour celle de la mère.**
- Il subsiste toutefois au sein de la population **d'importants écarts dans le taux d'allaitement** (initiation, durée et exclusivité).
- Les pratiques d'allaitement maternel selon certains déterminants de la santé sont connues (niveau d'éducation, revenu) et interprétées par les autorités de santé publique comme des **inégalités en santé.**
- Toutefois **peu d'études s'intéressent à l'articulation de plusieurs déterminants de la santé et à leur effet** sur les pratiques d'allaitement.

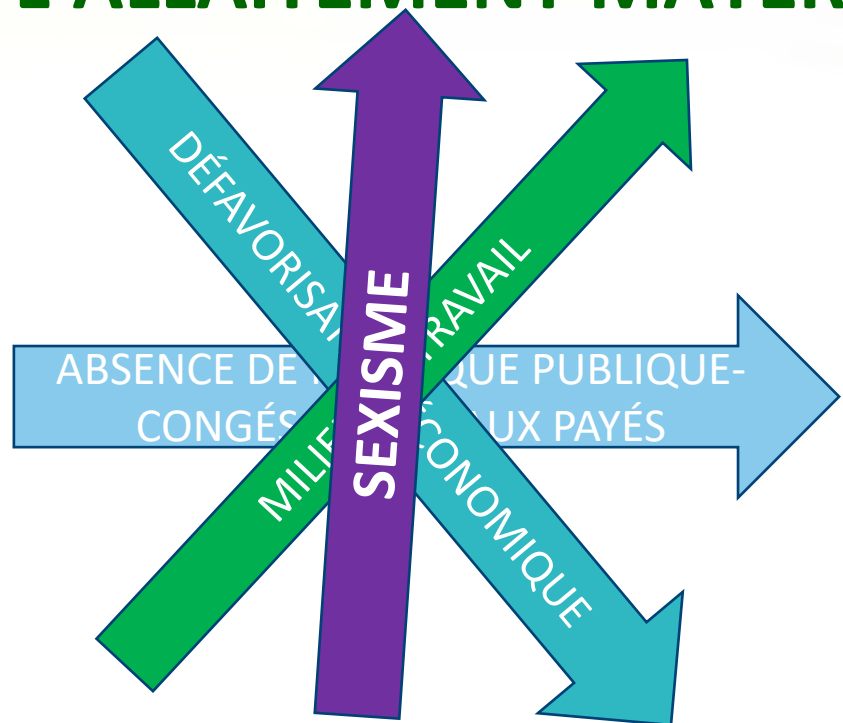
CE QU'ON CROIT SAVOIR

L'allaitement maternel (si on exclut certains obstacles physiques comme des problèmes de lactation, la fatigue et de possibles douleurs) :

- c'est la méthode la plus **simple** de nourrir un bébé (on peut allaiter partout, pas de biberons à stériliser, pas de lait à faire chauffer, toujours à la bonne température et disponible en tout temps)
- c'est **gratuit** (pas de préparation à acheter)
- c'est **accessible à toutes les mères**, pour peu **qu'elles s'en donnent la peine**.

Avec l'approche ADS+, on doit prendre conscience de nos
biais, remettre en question nos propres croyances et préjugés

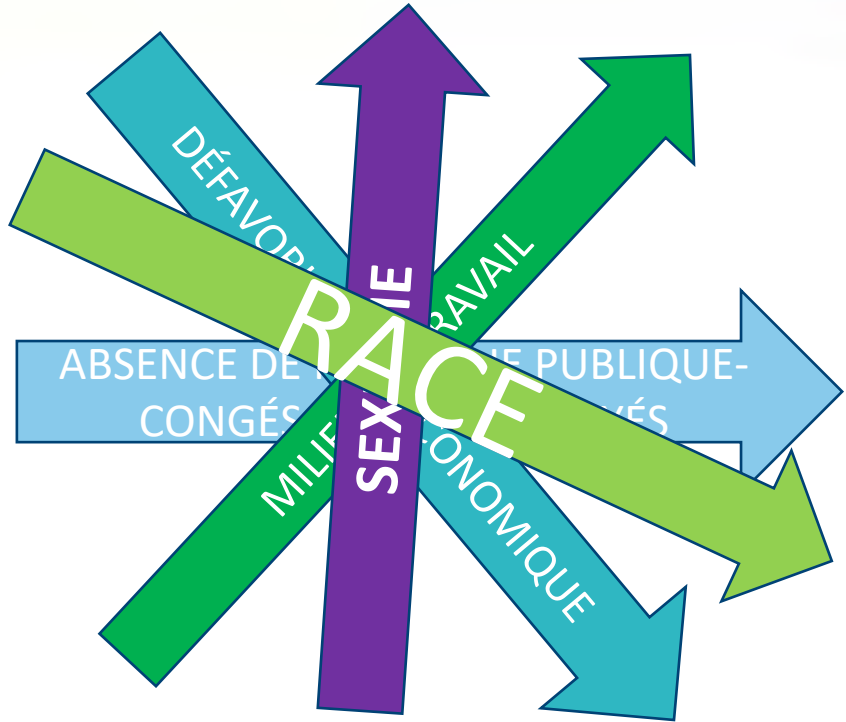
L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ



- Impossibilité de se prévaloir de congés de maternité (payés ou non)
- Normes du marché du travail conçues sur l'expérience des travailleurs masculins
 - Inflexibilité des horaires
 - Absence de garderies sur les lieux de travail
 - Nombre limité d'endroits appropriés (intimes) pour extraire son lait et le conserver

Constat : Difficile conciliation de l'allaitement maternel et de l'emploi salarié

L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ

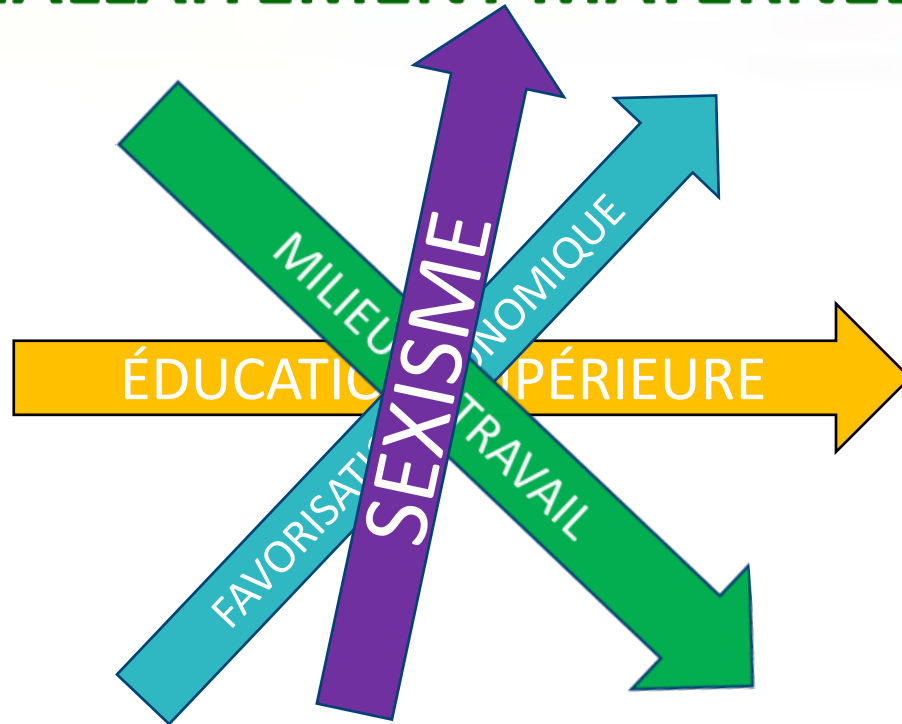


- Les femmes racisées sont sous-représentées dans les postes haut placés
- Elles ont moins accès à des lieux de travail ayant des conditions favorables à l'allaitement ou à l'extraction de leur lait.
- Perception des femmes à faible revenu que l'allaitement maternel est un privilège de classe

Constat : Les différences socioéconomiques et raciales en emploi sont des facteurs contributeurs importants aux écarts raciaux et socioéconomiques dans les taux d'allaitement.



L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ

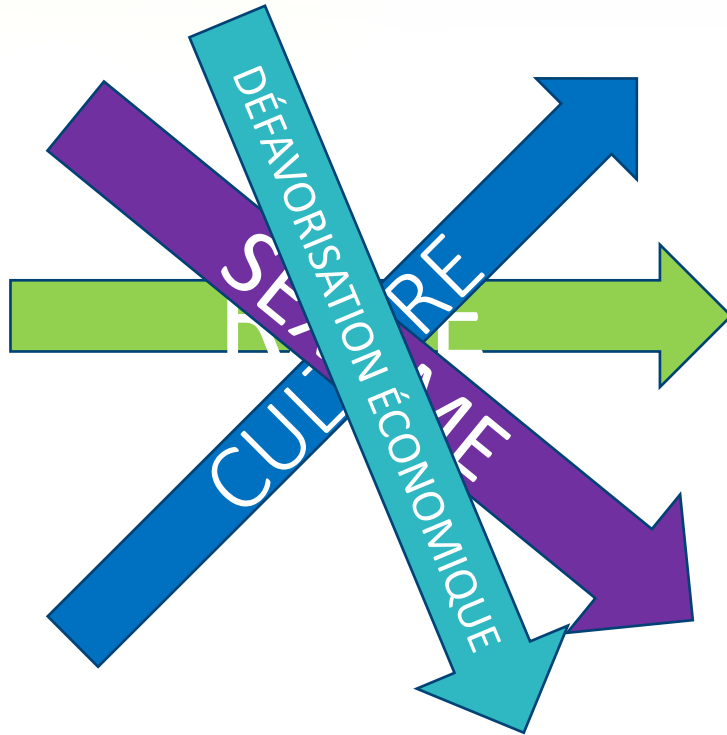


- Milieu de travail pensé par (et conçu pour) les hommes
- Environnement de travail hostile à l'allaitement maternel
- Majorité des mères contraintes d'allaiter ou de tirer leur lait ...

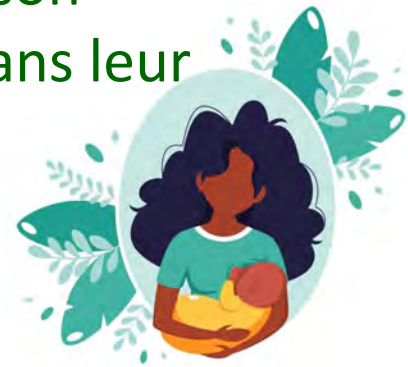
en secret et aux toilettes !

Résultats : malgré leurs aspirations, la majorité des mères de cette étude, pourtant privilégiées, ont abandonné l'allaitement

L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ



- Échantillon de 28 familles afro-américaines et portoricaines, allaitement en public mal vu.
- Sexualisation des seins, allaitement = acte sexuel, immoral et décadent.
- Les femmes se sentent séquestrées à la maison puisque l'allaitement ne peut être intégré dans leur routine quotidienne
- Logement surpeuplé, dans lequel il manque des portes et dans lequel on partage la chambre à coucher avec d'autres membres de la famille.



- Donne des informations sur les contextes sociaux différenciés dans lesquels les femmes allaitent
- Indique également les possibilités offertes aux différents groupes de femmes dans notre société, qui peuvent contraindre ou faciliter l'initiation et la durée de l'allaitement
- Permet de combler les lacunes théoriques sur l'articulation des différents rapports sociaux inégalitaires à l'œuvre dans les contraintes à l'allaitement.
- Envisager l'allaitement au prisme des théories intersectionnelles nous amène à le conceptualiser comme produit par un ensemble d'inégalités sociales articulées les unes aux autres.
- La perspective intersectionnelle donne à voir (rend visible) la complexité et les nuances dans les expériences vécues des inégalités en santé.

L'approche intersectionnelle permet de mieux comprendre les déterminants sociaux de la santé en pensant aux manières dont leur interdépendance produit des effets atténuants ou aggravant pour la santé.

À VOUS LA PAROLE

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement de
mesures

Accompagnement de
plan d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

RÉFÉRENCES

BARRAULT, M. Spécificité des problèmes d'utilisation de substances chez les femmes, *Psychotropes*. 2013/3 (Vol.19), p. 9 à 34.

Disponible en ligne : <https://www.cairn.info/revue-psychotropes-2013-3-page-9.htm>

BERTRAND, K & NADEAU, L. (2006) Trajectoires de femmes toxicomanes en traitement ayant un vécu de prostitution : étude exploratoire. *Drogues, santé et société*, 5(2), 79-109.

Disponible en ligne : <https://doi.org/10.7202/015695ar>

COURTY, P. Les femmes toxicomanes!? Ça n'existe pas!? *Vie sociale et traitements*, 2010/2 (N° 106), p. 71 à 78.

Disponible en ligne : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2010-2-page-71.htm>

INSTITUT DE LA SANTÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DES IRSC, *Intégrer le sexe et le genre pour améliorer la recherche, Plan stratégique 2018-2023*.

Disponible en ligne : https://cihr-irsc.gc.ca/f/documents/igh_strategic_plan_2018-2023-f.pdf

RÉFÉRENCES

MENDREK, A. (2014). Existe-t-il des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les problèmes de toxicomanie ? *Santé mentale au Québec*, 39(2), 57–74.

Disponible en ligne : <https://doi.org/10.7202/1027832ar>

MORIN, Isabelle. Quand la dépendance se conjugue au féminin. *La Presse*, 23 avril 2016.

Disponible en ligne : <https://plus.lapresse.ca/screens/dff62823-f532-4286-a3c5-51750f6aa1de%7CBnq-7A~ZnTrg.html>

POOLE, N. et al. Toxicomanie au féminin, Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies, 2005.

Disponible en ligne : <https://www.ccsa.ca/sites/default/files/2019-05/ccsa-011143-2005.pdf>

VALLIÈRES, Annick, La Nécessité Des Approches Intersectionnelles en Santé: Le Cas de L'allaitement Maternel, Université de Montréal, 2019 : <https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/38824/1/Annick%20Vallieres.pdf>



INTRODUCTION

à l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+)

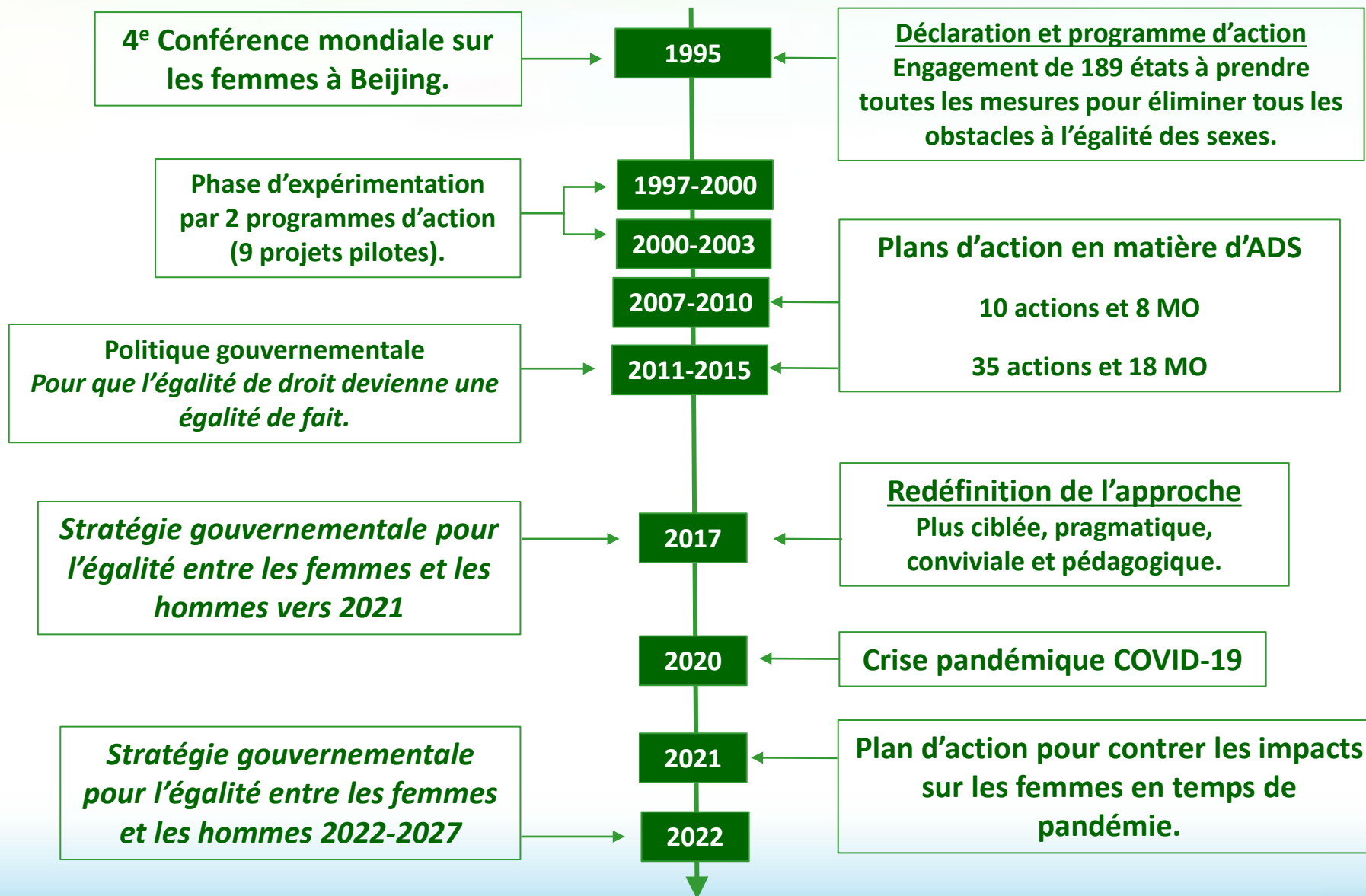
Présentée à la
Direction de l'inclusion, de la diversité et de la
mobilité (SCT)
par le
Secrétariat à la condition féminine



Objectifs de la formation

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS et ADS+.
- SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.
 - Présenter l'engagement du Québec à l'égard de l'ADS/ADS+ et pour l'atteinte de l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes;
 - Situer les responsabilités du SCF et des MO face à l'ADS et à l'atteinte de l'égalité;
 - Rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes; Comprendre l'intersection des diverses oppressions et les impacts sur des groupes de femmes;
 - Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques;
 - Commencer à faire des liens appropriés entre l'intégration de l'ADS et les enjeux rencontrés à la *Direction de l'inclusion, la diversité et la mobilité*

HISTORIQUE DE L'ADS AU QUÉBEC



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

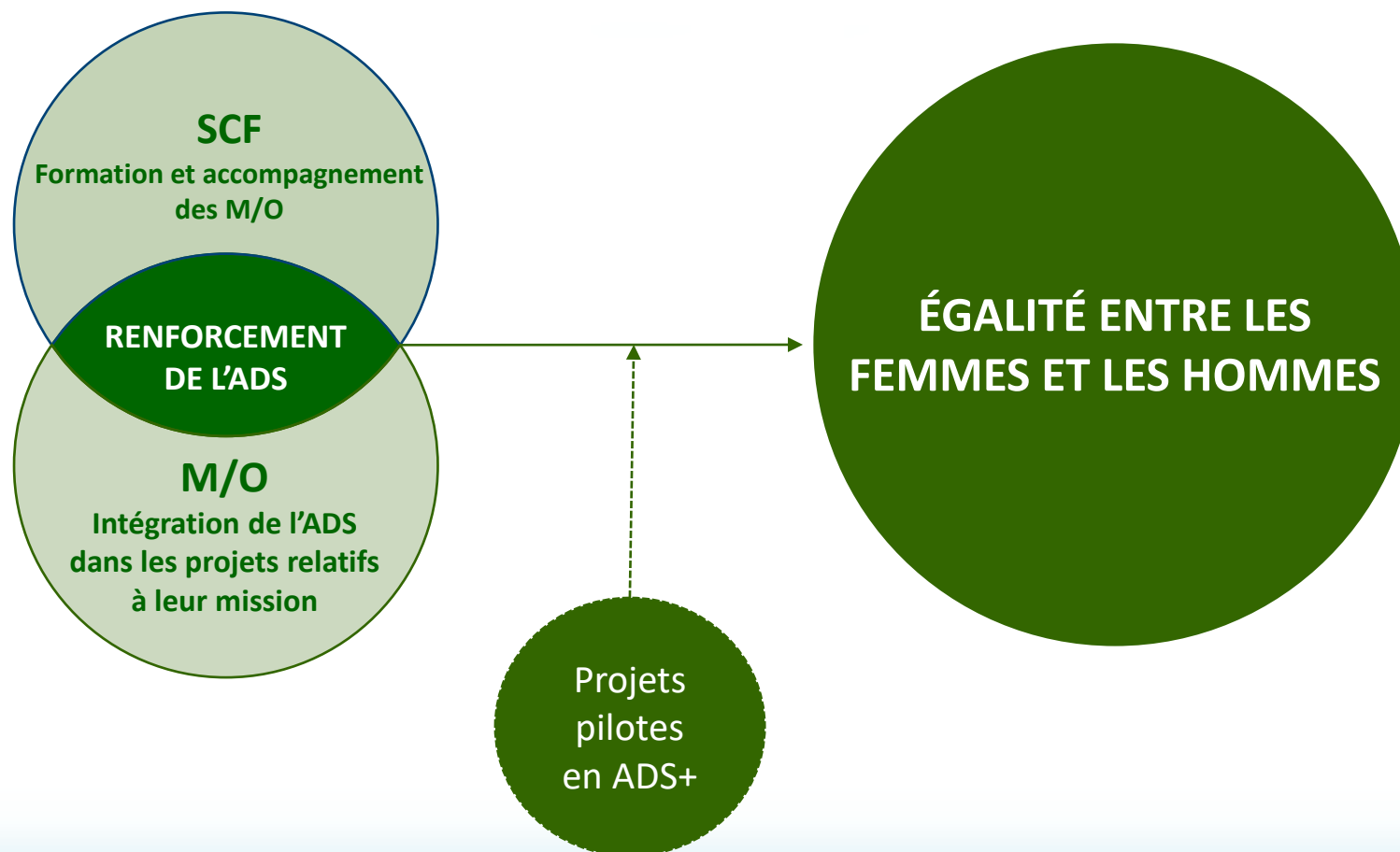
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

- L'intégration de l'ADS par le gouvernement du Québec est un geste concret qui confirme qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité *de fait* demeure une priorité et une grande source de fierté.
- L'approche permet de discerner les effets différenciés des politiques, des projets de loi ou autres afin de prévenir la création ou la reproduction d'inégalités.
- Équipe dédiée (consolidation du SCF).
- Simplification du processus.
- Accompagnement des MO (conditions de succès de l'intégration ADS).
- Et projets-pilotes en ADS+ pour tester une approche actualisée en y intégrant une perspective intersectionnelle

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des répondantes et des répondants à un sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.

Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes :

- **63 % des hommes** sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes.
- **44 % des femmes** sondées partagent cette croyance.
- Ce qui représente un écart de 19 points.

ÉGALITÉ EN EMPLOI ET ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ségrégation professionnelle (2021) :

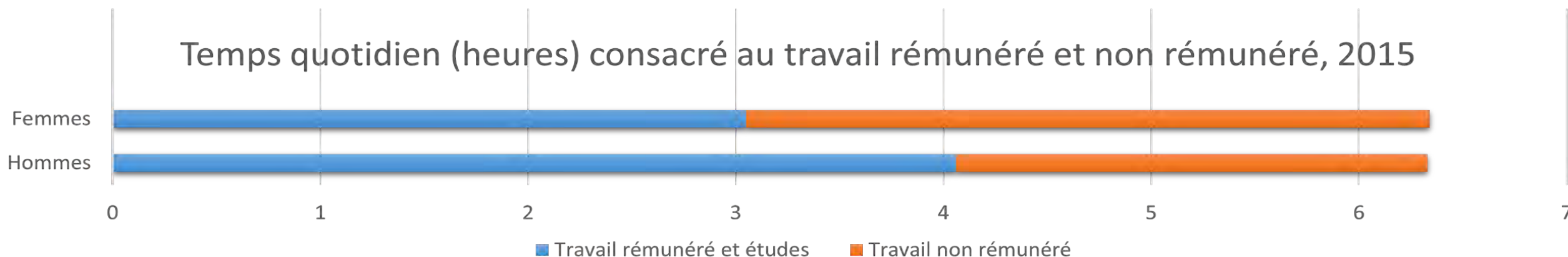
- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine des services d'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2 % [H]**

Entrepreneuriat :

- Au premier trimestre de l'année 2022, **18 % des entreprises** du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire.

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures.
- En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET LEADERSHIP

- En 2022 :
 - Au fédéral, les femmes représentent 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes.
 - Au Québec, les femmes représentent 46,4 % des personnes élues à l'Assemblée nationale.
 - Au municipal, il y a 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères municipales.
- En 2017, les CA des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes.
- Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %).

INÉGALITÉS DE REVENU

Revenu total moyen, 2020, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et plus	44 600	31 400

Revenu médian, 2017, Québec	Hommes	Femmes
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et 14 fois supérieur au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

« Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes de plus d'une génération. »

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

L'ADS+ AU QUÉBEC

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes âgées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit** VS **égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- L'ADS/ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS/ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

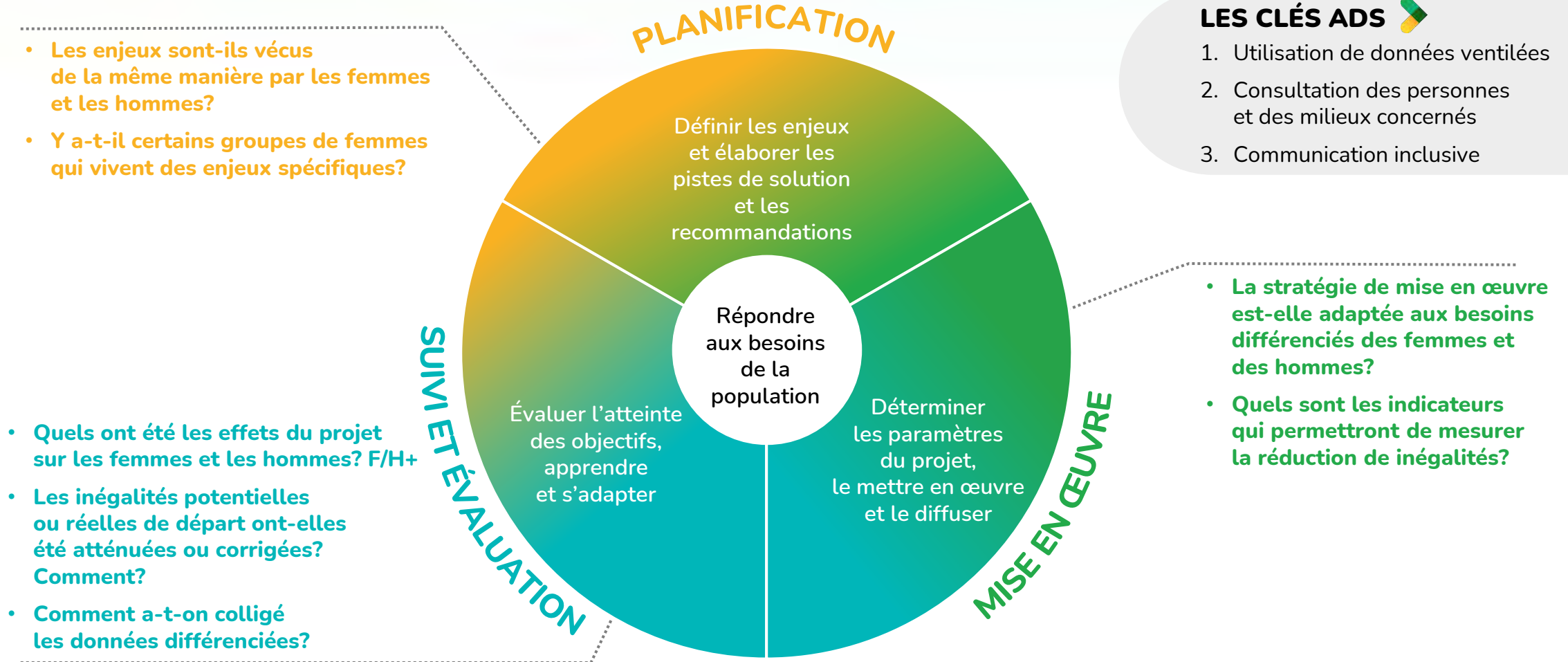
Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
 1. Simultanées et difficilement différenciables
 2. S'alimentent mutuellement tout en restant autonomes
 3. Doivent être combattues simultanément, sans hiérarchie
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive



POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes.

[Évaluation de la formation Introduction à l'ADS+\(2023-02-23\)
\(office.com\)](#)







INTRODUCTION à l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle(ADS+)

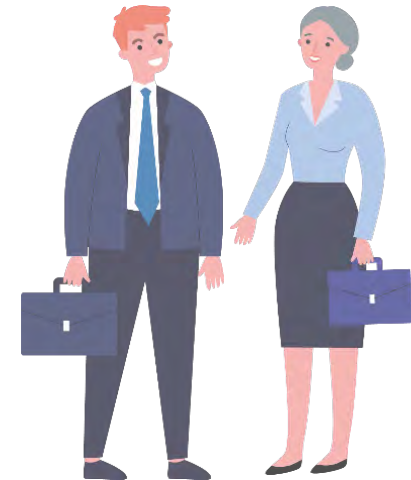
Présentée au
Curateur public
par le

Secrétariat à la condition féminine

PRÉSENTATION DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS

- Présentation par équipe
- Une chose que vous savez concernant l'ADS/ADS+
ou une question à propos de l'ADS/ADS+

En un mot ou groupe de mots



OBJECTIFS DE LA FORMATION

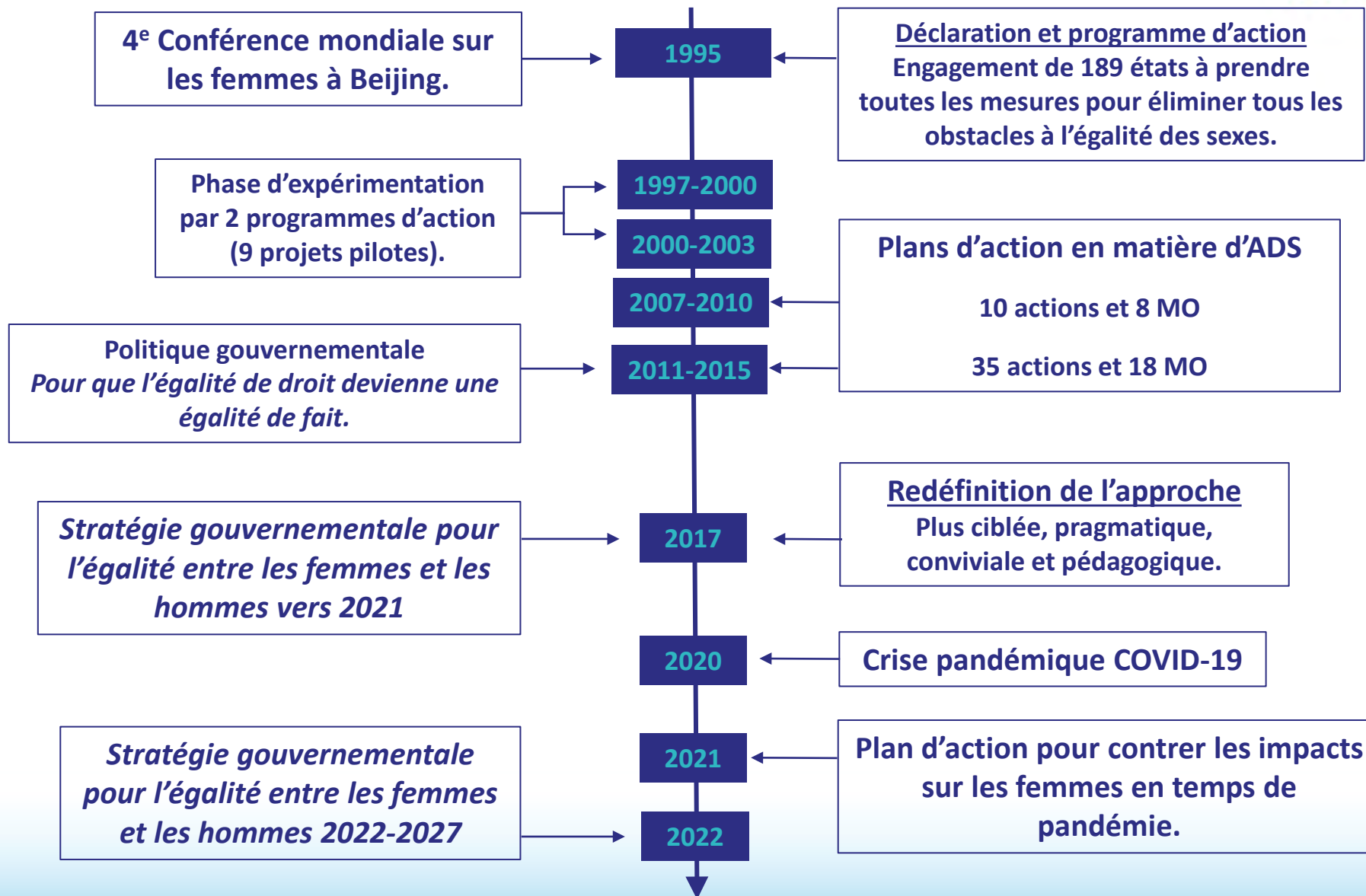


INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS et ADS+.

SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.

- Présenter l'engagement du Québec à l'égard de l'ADS/ADS+ et pour l'atteinte de l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes;
- Situer les responsabilités du SCF et des MO face à l'ADS et à l'atteinte de l'égalité;
- Rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes; Comprendre l'intersection des diverses oppressions et les impacts sur des groupes de femmes;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques;
- Commencer à faire des liens appropriés entre l'intégration de l'ADS et les enjeux rencontrés *au Curateur public*.

HISTORIQUE DE L'ADS AU QUÉBEC



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027
 - Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA *STRATÉGIE ÉGALITÉ* 2022-2027

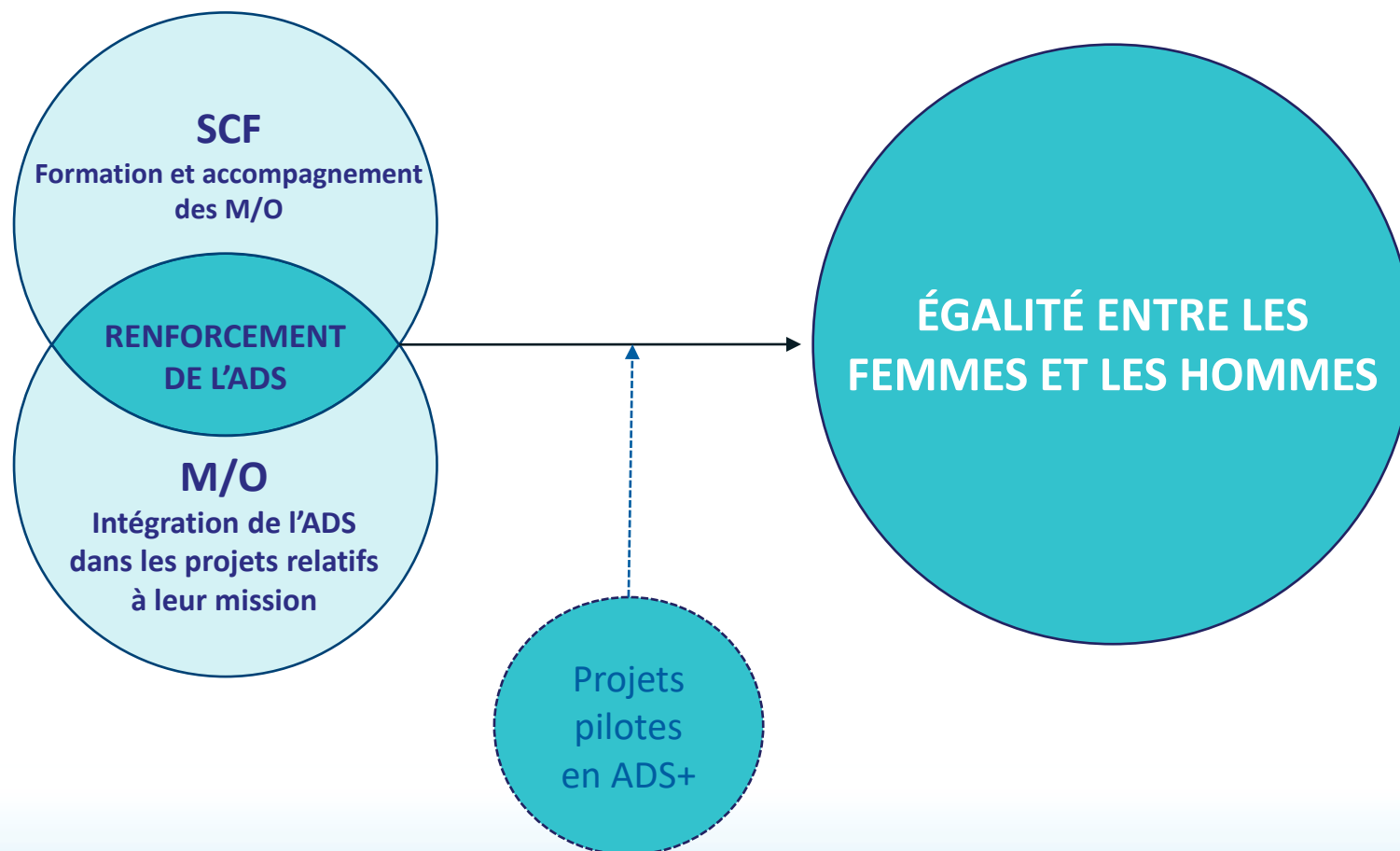
- La prise en compte de l'aspect systémique des inégalités entre les femmes et les hommes;
- Le droit à l'égalité pour toutes les femmes;
- Les approches spécifique, transversale et sociétale;
- La régionalisation des actions;
- L'expertise des organismes;
- L'égalité comme condition de prospérité pour le Québec.



RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

- L'intégration de l'ADS par le gouvernement du Québec est un geste concret qui confirme qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité *de fait* demeure une priorité et une grande source de fierté.
- L'approche permet de discerner les effets différenciés des politiques, des projets de loi ou autres afin de prévenir la création ou la reproduction d'inégalités.
- Équipe dédiée (consolidation du SCF).
- Simplification du processus.
- Accompagnement des MO (conditions de succès de l'intégration ADS).
- Et projets-pilotes en ADS+ pour tester une approche actualisée en y intégrant une perspective intersectionnelle

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS

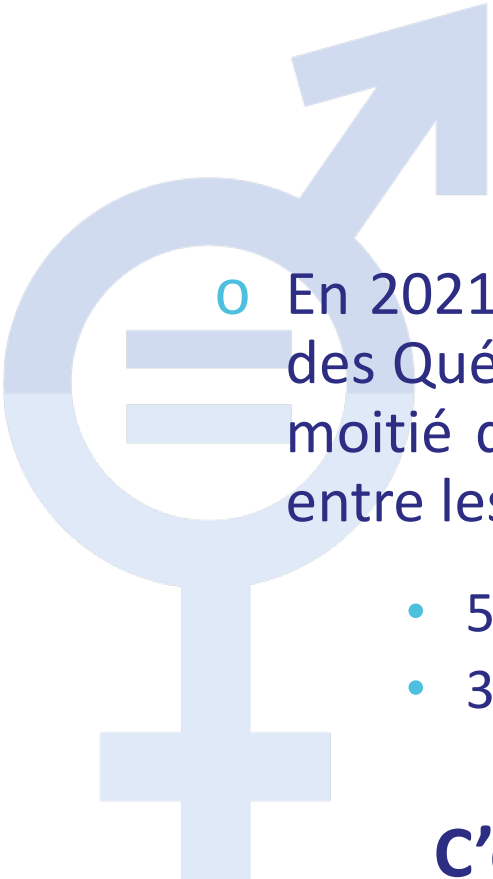


L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : **l'égalité des sexes.**

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : celui de **l'équité et des solidarités sociales.**



○ En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des répondantes et des répondants à un sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.

Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes :

- **63 % des hommes** sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes.
- **44 % des femmes** sondées partagent cette croyance.
- Ce qui représente un écart de 19 points.

ÉGALITÉ EN EMPLOI ET ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ségrégation professionnelle (2021) :

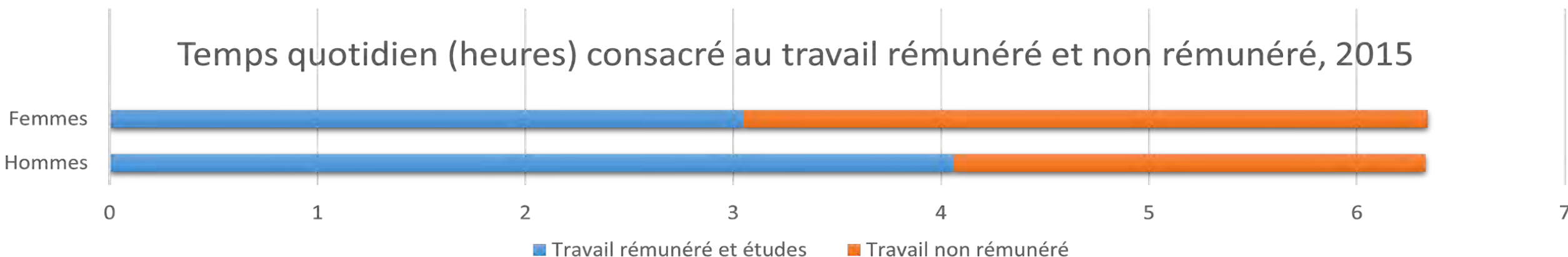
- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine des services d'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2 % [H]**

Entrepreneuriat :

- Au premier trimestre de l'année 2022, **18 % des entreprises** du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire.

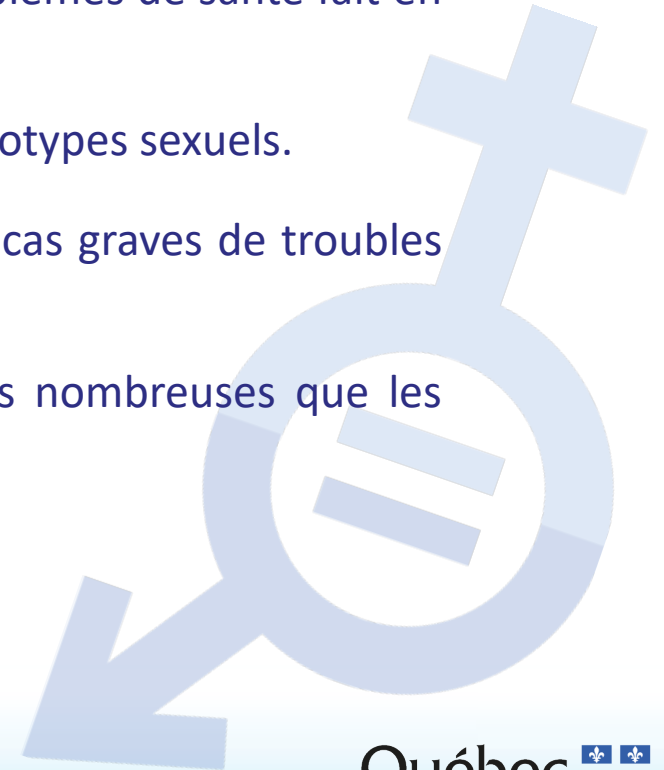
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures.
- En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.



VIOLENCE FAITE AUX FEMMES



- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET LEADERSHIP

○ En 2022 :

- Au fédéral, les femmes représentent 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes.
- Au Québec, les femmes représentent 46,4 % des personnes élues à l'Assemblée nationale.
- Au municipal, il y a 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères municipales.

○ En 2017, les CA des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes.

○ Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %).

INÉGALITÉS DE REVENU



Revenu total moyen, 2020, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et plus	44 600	31 400

Revenu médian, 2017, Québec	Hommes	Femmes
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS



Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité.**
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et 14 fois supérieur au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.



VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

.....
.....
.....

« Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes de plus d'une génération. »

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

L'ADS+ AU QUÉBEC



- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**



- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes âgées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGBTQ : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



Intersectionnalité: quelques mots-clés

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité:** Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- L'ADS/ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS/ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Intersectionnalité: naissance du concept

30

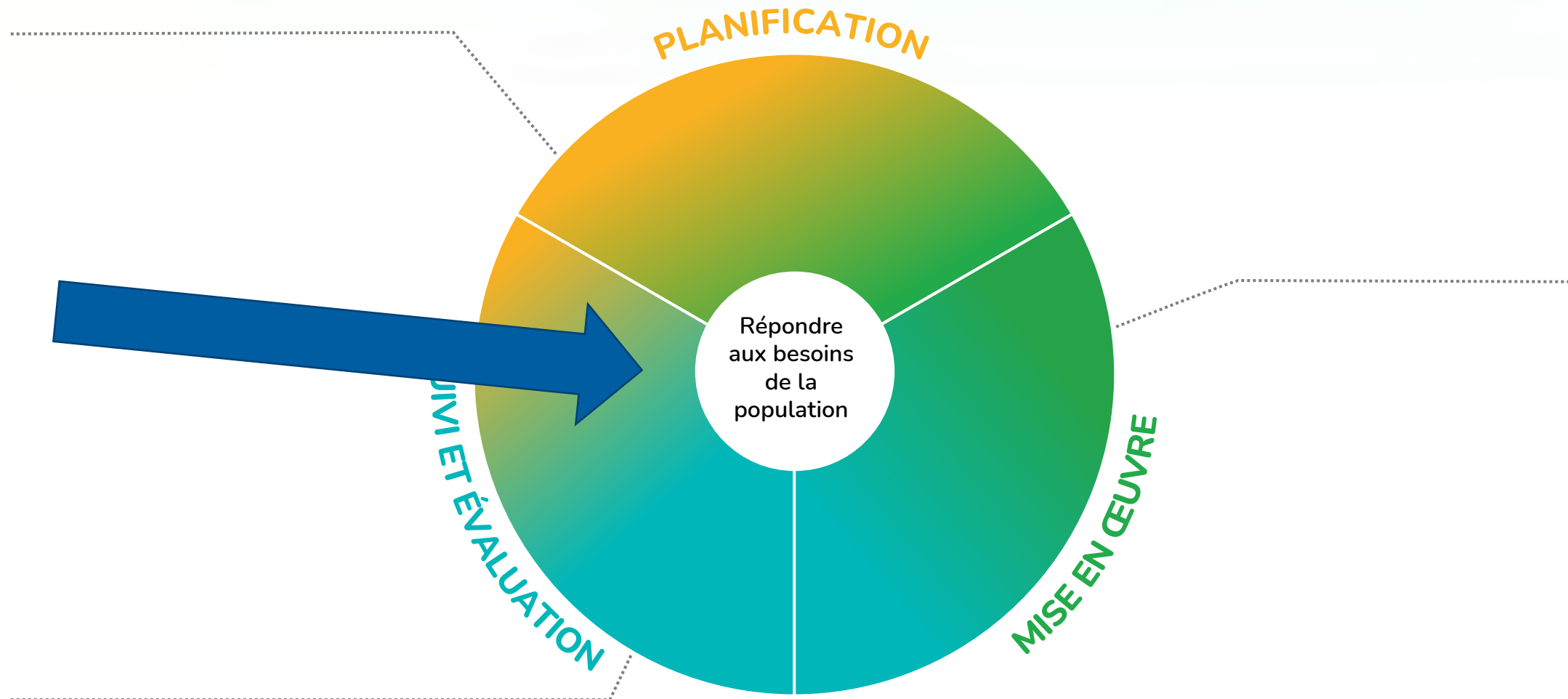
- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

31

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
 1. Simultanées et difficilement différenciables
 2. S'alimentent mutuellement tout en restant autonomes
 3. Doivent être combattues simultanément, sans hiérarchie
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

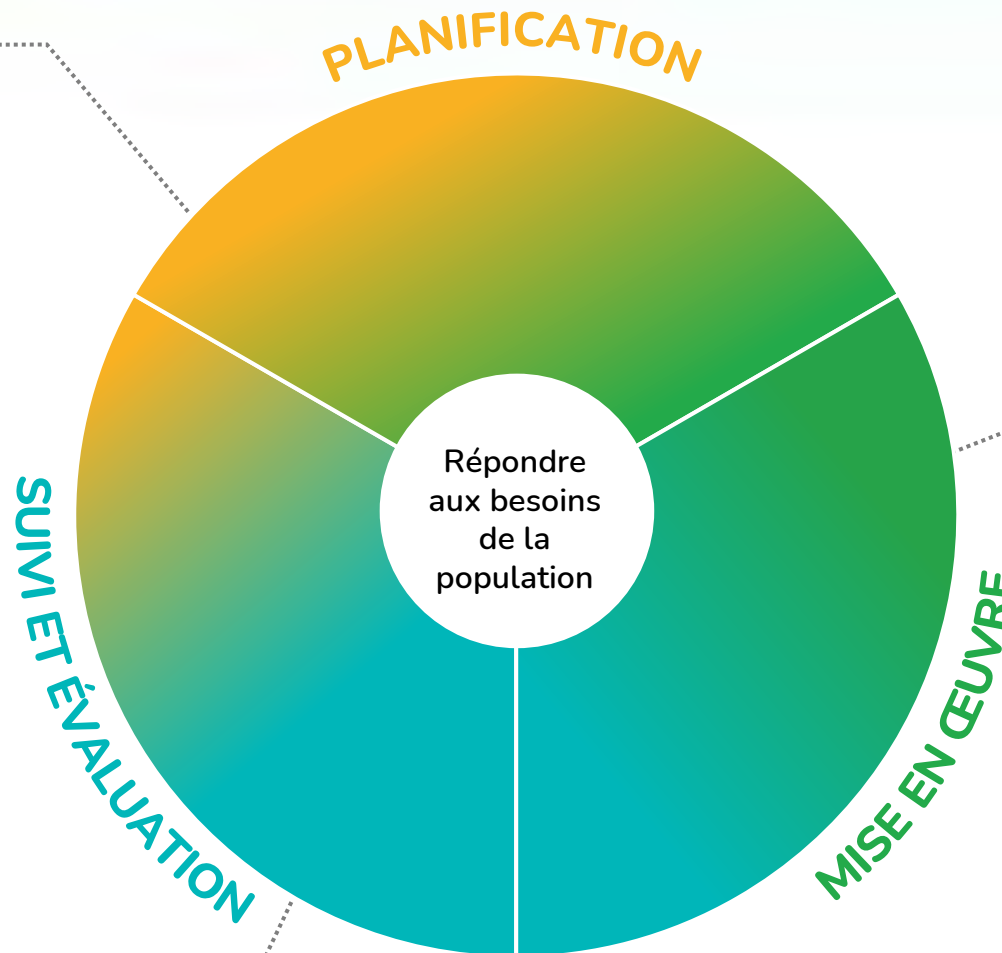
DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

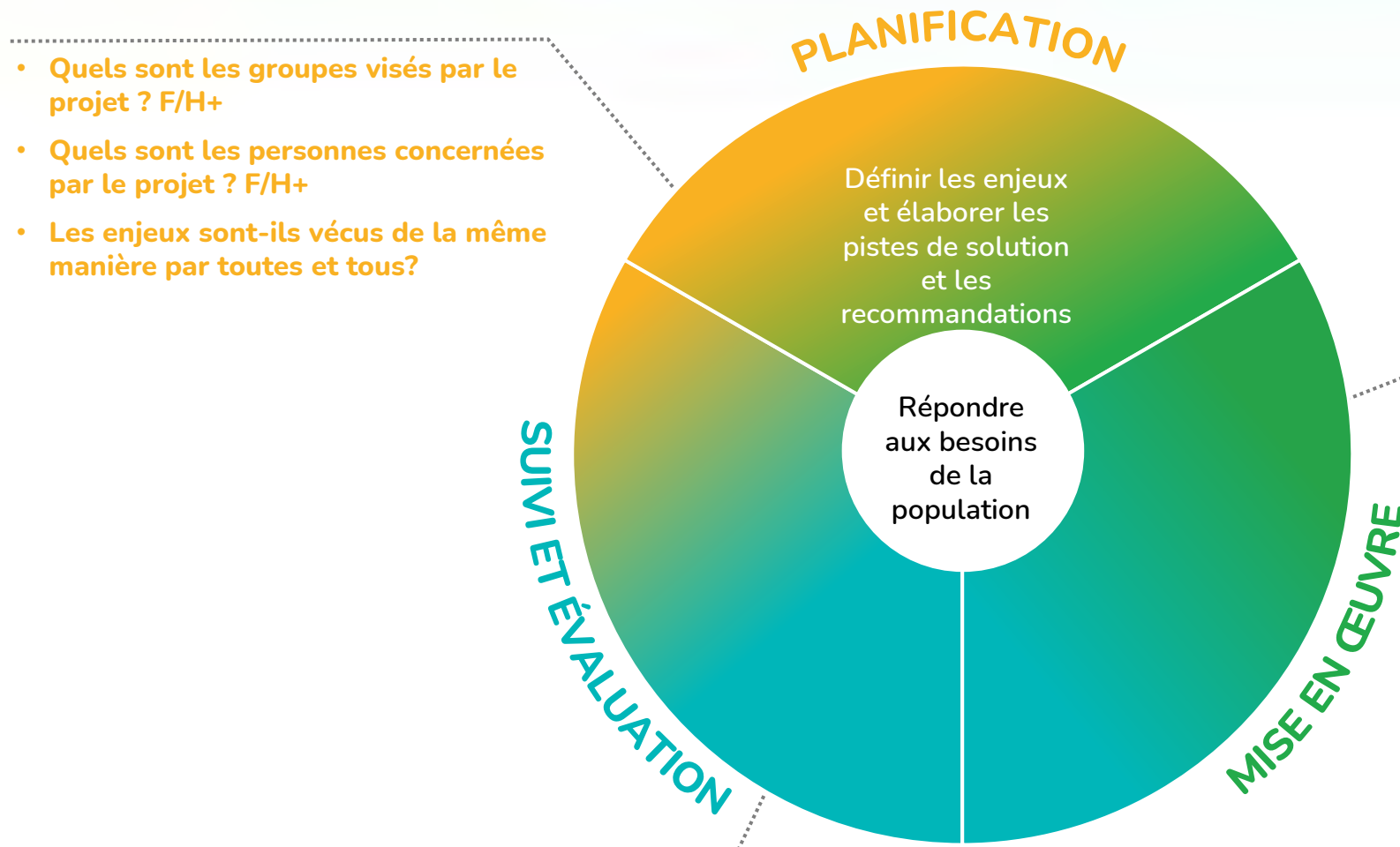
1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

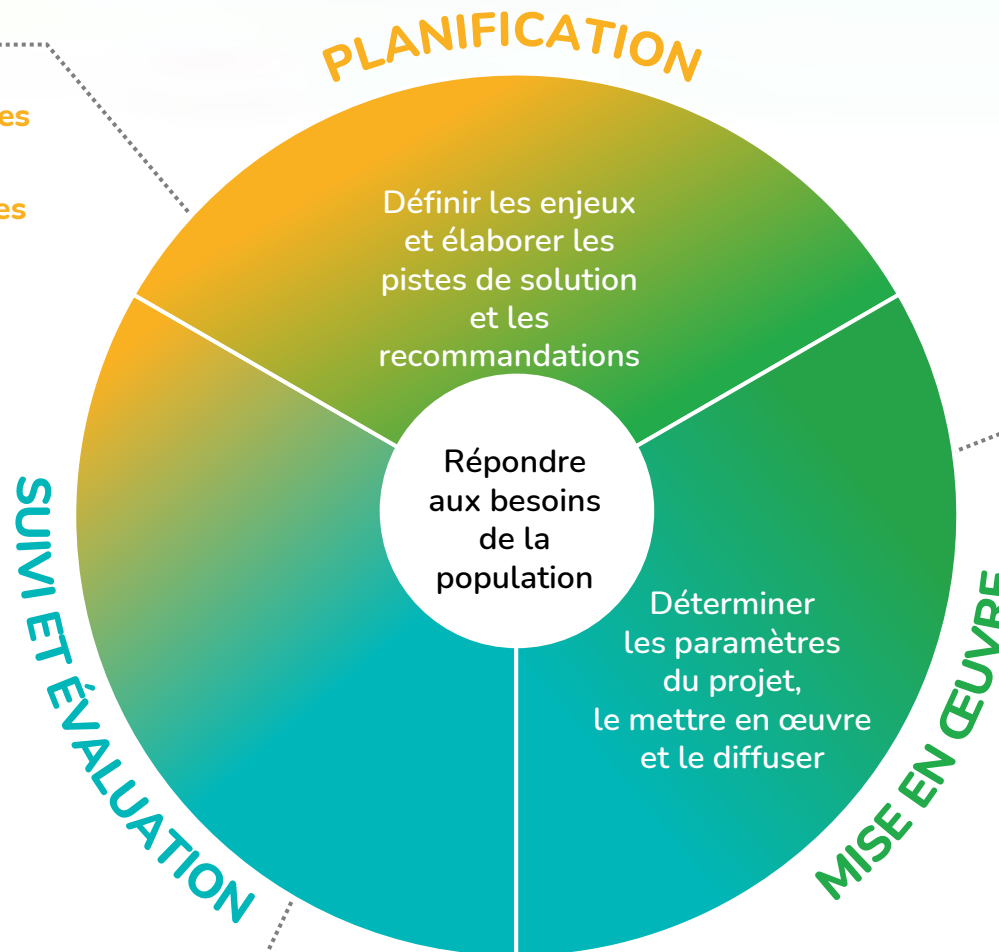


DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par les femmes et les hommes?
- Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?



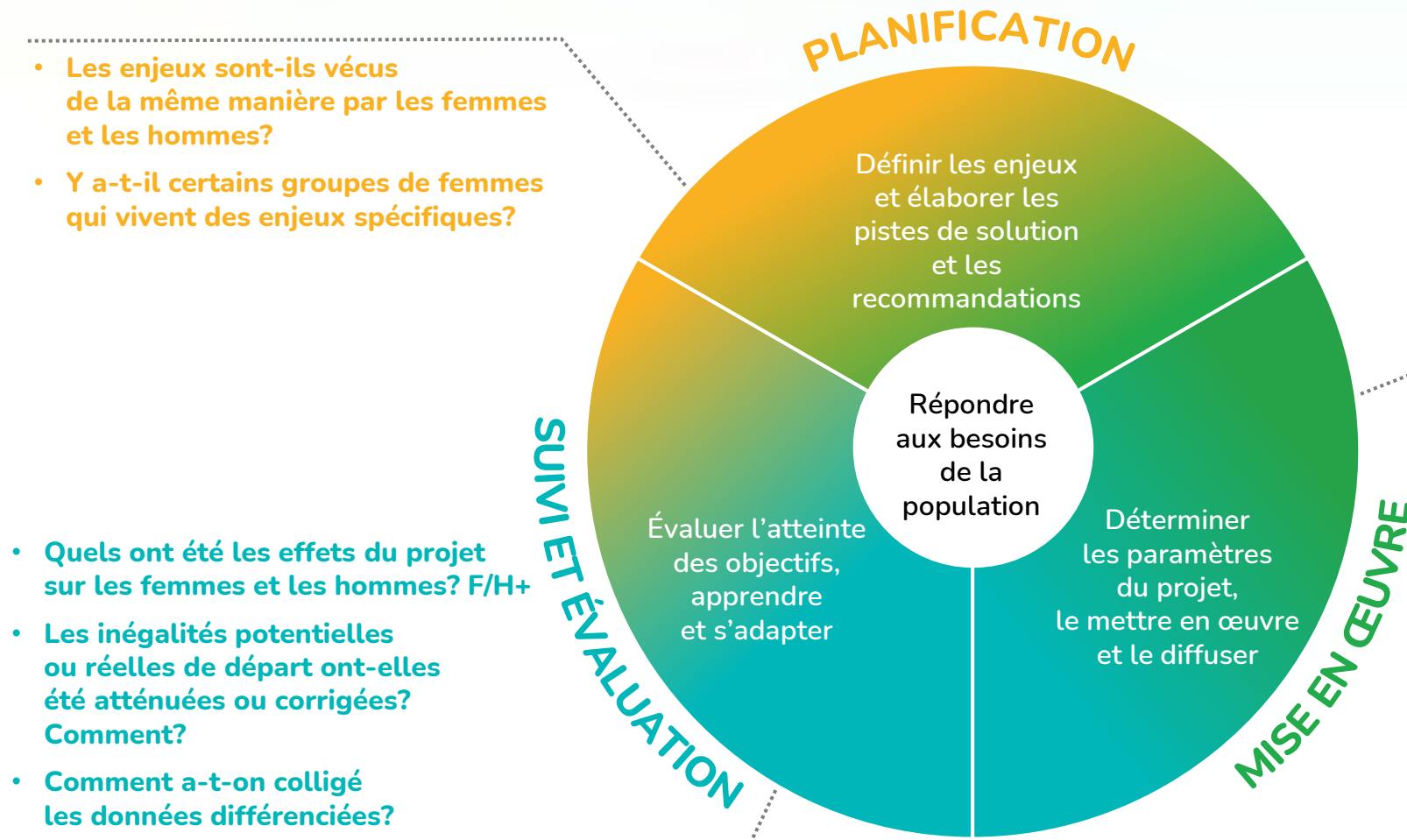
- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés de toutes les personnes ? F/H+
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

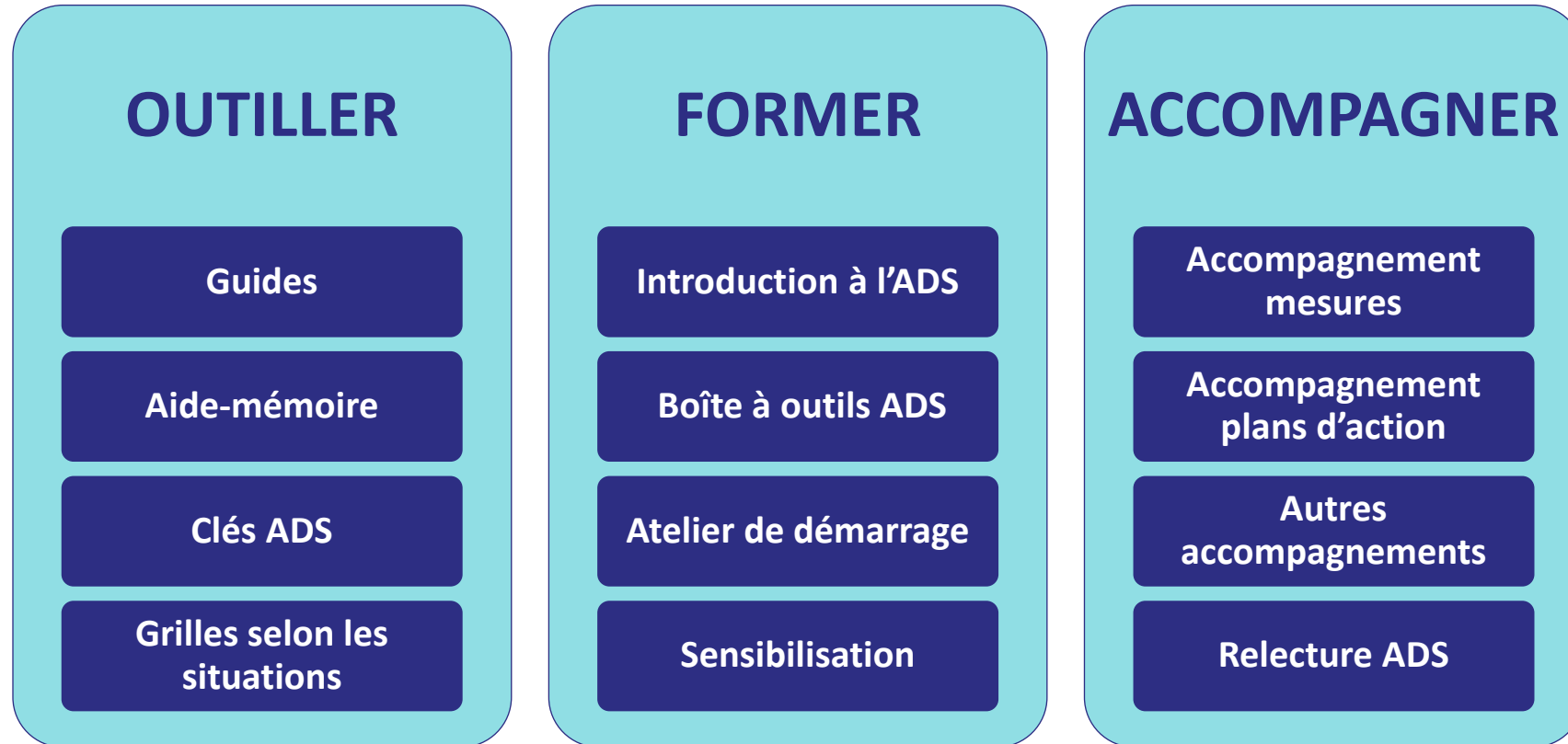
LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?



POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ADS ET LE CURATEUR PUBLIC



À VOUS LA PAROLE

- Qu'est-ce qui vous paraît porteur pour intégrer plus d'égalité dans les actions du Curateur public, par exemple dans le Chantier 1?
- Qu'est-ce qui pourrait constituer une limite ou une résistance à intégrer l'ADS dans vos pratiques?

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes.





Initiation à *l'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle* (ADS+)

Présenté à la
CNESST

par le
Secrétariat à la condition féminine

Présentation des participant·e·s



Votre nom + en un phrase ou deux MAXIMUM:

Une chose que je sais ou
une question que je me pose p/r à l'ADS ou l'ADS+

Objectifs de la formation

- Rappeler la persistance des inégalités F-H et de l'effet croisé d'autres facteurs de discrimination existants;
- Expliquer la nature de l'ADS+, sa pertinence et son utilité quant aux initiatives publiques;
- Faire les liens appropriés entre l'intégration de l'ADS+ et les enjeux rencontrés à la CNESST – dans le cadre du règlement lié à la LMRST
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Plan de la formation

- Mini-Quiz sur l'ADS+
- Mise en route Présentation de l'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Historique et situation actuelle
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- *Processus ADS+* : Représentation graphique et 4 clés essentielles
- Des exemples concrets: L'ADS+ à la CNESST – préparation du règlement lié à LMRSST
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

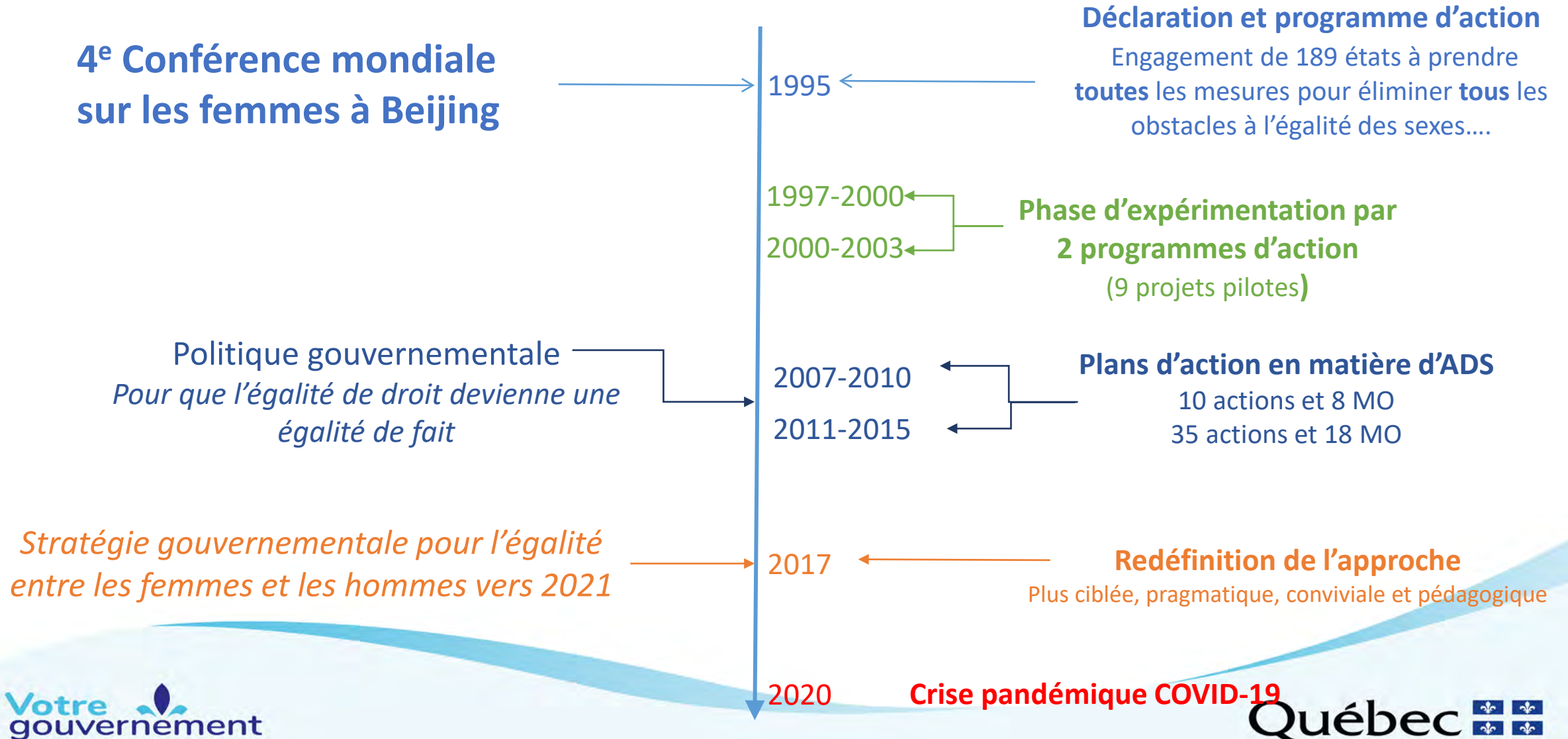
Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet.
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale.
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes.
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes.
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes.
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS.

Quiz sur l'ADS+ au gouvernement du Québec

1. L'ADS+ est une méthode de travail qui s'intègre au processus habituel de gestion ou création de projet. **VRAI**
2. L'ADS+ est un outil de bonne gouvernance reconnue sur la scène internationale. **VRAI**
3. L'ADS+ est un outil de correction des inégalités entre les femmes et les hommes. **FAUX**
4. L'ADS+ est un outil d'analyse féministe, i.e. qui vise à atteindre l'égalité *de fait* entre les femmes et les hommes. **VRAI**
5. On utilise l'ADS+ seulement si le projet s'adresse surtout aux femmes. **FAUX**
6. Le signe + indique qu'on ajoute la perspective intersectionnelle à l'analyse sexo-spécifique de l'ADS. **VRAI**

Historique de l'ADS au Québec



2020: pandémie de COVID-19

RÉVÉLATEUR D'INÉGALITÉS

Entre les femmes et les hommes

- Forte proportion de femmes dans les métiers de soin: 90% infirmières; 84% PAB; 96% éducatrices; 75% enseignant·es
- 12 fois plus mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge
- Augmentation des manifestations de VC en fréquence et gravité.
- Augmentation du stress lié à la grossesse : 7 femmes sur 10

Entre les femmes elles-mêmes

- Surreprésentation des femmes immigrantes: 25% des aides-infirmières, aides-soignantes et PAB – ce qui est supérieur à leur poids démographique.
- 10% des femmes ont connu bouleversements dans leur emploi (mars-oct.20) 17% minorité visible; 35% étudiantes; 44,5% LGBTQ+
- Détérioration de la santé mentale chez les Autochtones plus importante

Que faire?

L'ONU et l'OCDE recommandent donc aux gouvernements d'appliquer l'ADS+

- D'une part pour faire en sorte que les restrictions budgétaires décrétées pour faire face à la crise n'aient pas d'impacts disproportionnés sur les femmes et;
- D'autre part, pour que les mesures de relance économique puissent également bénéficier à celles-ci.

Réponse du gouvernement du Québec

Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie

- Sensibiliser les M/O aux impacts qu'aura eue la crise sur les femmes et les inciter à recourir à l'ADS dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.

L'ADS et les engagements du Québec

- Fondée sur valeur d'égalité entre F et H– valeur *fondamentale* au Québec
- Appuyée sur les Chartes québécoise et canadienne
- En lien avec le DD, 5^e objectif ONU
 - « L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »
- Selon une étude du McKinsey Global Institute (2015), l'accroissement de l'égalité entre les F et les H entraînerait une hausse du PIB
 - «[L']inégalité F-H ne constitue pas seulement un problème moral et social préoccupant, mais aussi un défi économique essentiel. Si les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale, ne réalisent pas pleinement leur potentiel économique, l'économie mondiale en souffrira.»

Parlant d'égalité entre les femmes et les hommes....

- En 2021, 45% des Québécoises et Québécois estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.
 - En 2019, c'était 59% - la différence du résultat peut être attribuable aux répercussions de la pandémie sur les conditions de vie des femmes et à des événements qui ont marqué l'actualité.
 - Les hommes sont plus nombreux que les femmes à juger que l'égalité est atteinte, à 54% contre 37%.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*

Or, des inégalités persistent...

UQAM.tv | Conférence: «Travail et santé au travail des femmes en contexte de pandémie»

Déplacement à faire Changement de paradigme Penser les choses autrement

De l'invisibilité

- Source: sous-évaluation chronique
 - Des métiers *féminins*
 - De leur considération sociale
 - De leur rémunération
 - Des niveaux de risques
- Peu de recherches / récentes

À la visibilité

- Besoin de nouveaux outils pour évaluer
 - Les niveaux de risques
 - Les mécanismes de prévention
 - La performance
 - Les maladies et lésions professionnelles
- Effort collectif pour sortir du cercle vicieux de *l'invisibilisation*

L'ADS+ au Québec

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, le statut d'autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

La perspective intersectionnelle permet de:

- Reconnaître que les individus portent des caractéristiques qui façonnent leur identité sociale;
- Reconnaître que ces caractéristiques structurent leur position dans la société et déterminent, ce faisant, les privilèges, les oppressions et discriminations vécus;
- Mettre en lumière l'expérience vécue par les personnes qui sont situées au croisement de plusieurs facteurs d'oppression et de discrimination dans une société.

Précisions quant à l'utilisation de sexe et genre....

- Le *sexe* réfère aux attributs physiques généralement classées en deux catégories
- Le *genre* réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités.
(construit social)

Mais plus encore,

- le genre implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

L'ADS+ vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.

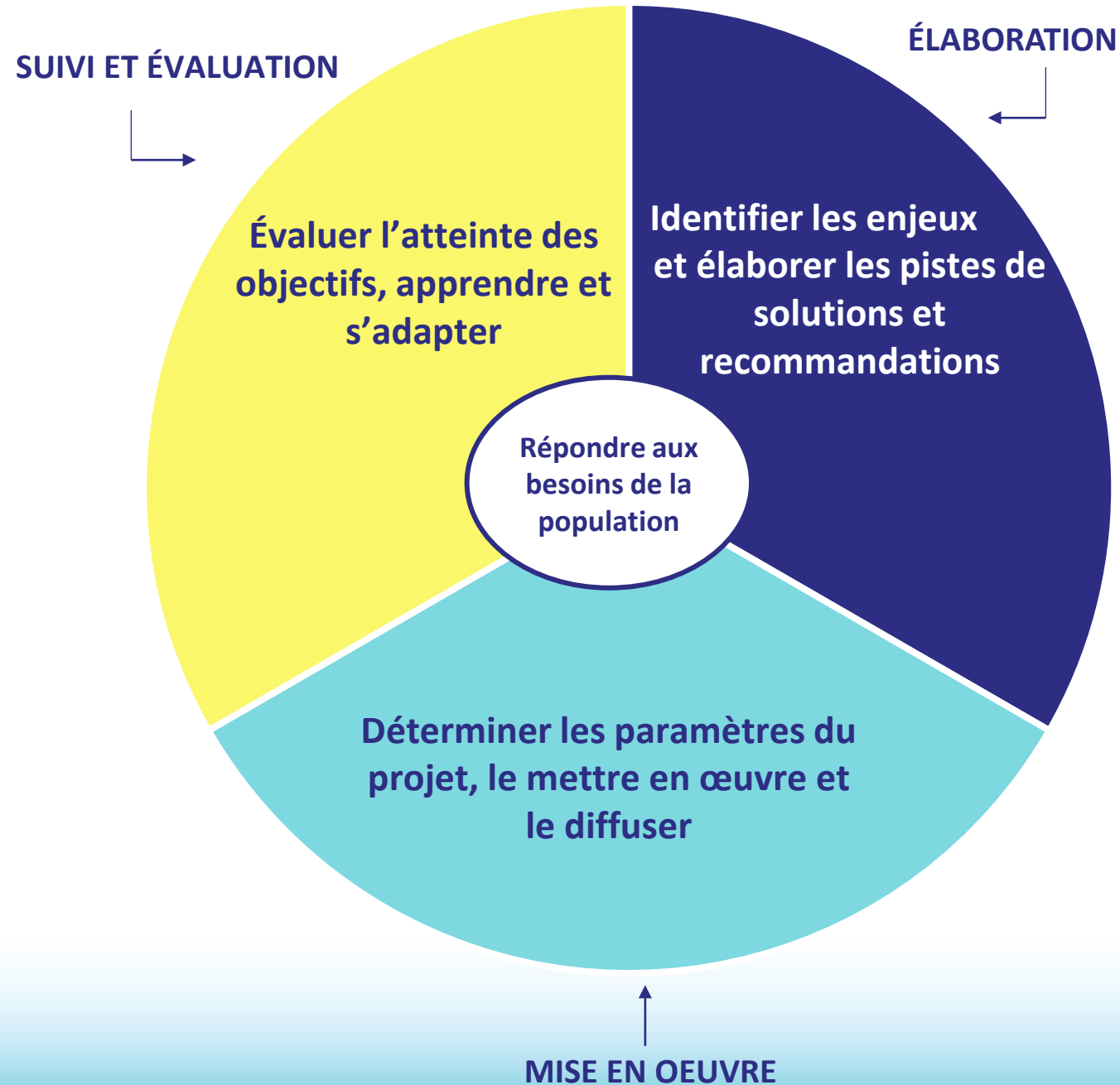
L'ADS+ propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



Vers l'atteinte de l'égalité *de fait* avec l'ADS+

- La responsabilité face à l'égalité est partagée par toute la société – pas seulement l'affaire des femmes.
- On insiste sur le rôle des politiques publiques et sur leur influence pour l'atteinte de l'égalité *de fait*. On mise sur la prévention des inégalités plutôt que sur la correction.
- Les hommes et les femmes ne sont plus décrits comme 2 groupes sociaux homogènes mais comme des groupes d'hommes et de femmes ayant des différences au sein même des groupes.
- Les femmes ne sont pas une «clientèle», elles représentent la moitié de la population. Elles ne font pas partie de la «diversité».
- Le sexe et le genre sont des catégories transversales de toutes les autres.

COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES



COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
- Communication inclusive
- Répartition équitable des ressources

SUIVI ET ÉVALUATION



Évaluer l'atteinte des
objectifs, apprendre et
s'adapter

ÉLABORATION



Identifier les enjeux
et élaborer les pistes de
solutions et
recommandations

Répondre aux
besoins de la
population

Déterminer les paramètres du
projet, le mettre en œuvre et
le diffuser

MISE EN OEUVRE





UTILISER DES DONNÉES VENTILÉES

ASTUCE Les données quantitatives offrent une vue générale d'une situation, tandis que les données qualitatives permettent de saisir sa complexité. Les deux approches sont complémentaires et leur combinaison permet de décrire et d'expliquer les phénomènes.

- L'analyse de données ventilées permet de **discerner quels sont les principaux enjeux auxquels font face les femmes** relativement à SST
- **Où trouver des données?**
- **Plusieurs types de ressources** donnent accès à des données **quantitatives et qualitatives** pertinentes pour identifier quels enjeux sont en cause dans la problématique étudiée : bases de données gouvernementales, revues de littérature, recherches universitaires, recherches de groupes communautaires, sondages, veille internationale, etc.
- [Partenariat Données Québec](#) : Plateforme de partage de données ouvertes née de la collaboration entre les villes et le gouvernement du Québec;
- [Institut de la statistique du Québec](#) : Organisme gouvernemental responsable des enquêtes statistiques d'intérêt général;
- [Statistique Canada](#) : Agence du gouvernement fédéral responsable de la collecte et de la compilation de statistiques sur le Canada et ses habitants;
- [Conseil du statut de la femme](#) : Organisme gouvernemental de consultation et d'étude qui conseille la ministre déléguée à la condition féminine ainsi que le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité;
- **Identifier des chercheurs-euses en SST**



CONSULTER- SE METTRE À L'ÉCOUTE DES PERSONNES ET MILIEUX CONCERNÉES

ASTUCE [Consultation Québec](#) offre à l'ensemble des organisations publiques une plateforme commune comprenant des fonctionnalités de sondage, de consultation et de discussion en ligne sur des sujets d'intérêt pour la société québécoise.

- **Comment consulter?**

- Il existe de **multiples mécanismes de consultation** : groupe de discussion, comité de travail, sondage, consultation publique... Certains d'entre eux permettent de mettre à profit des savoirs expérientiels ou des expertises sans consultation à grande échelle, par exemple la mise sur pied d'un comité consultatif, ou un entretien en profondeur avec une ou plusieurs personnes agissant à titre de porte-paroles.

Attention au mécanismes qui doivent tenir compte des besoins différenciés. Les mesures facilitantes mises en place gagnent à être promues.

- [Guide pour la planification d'une démarche de consultation publique](#), Secrétariat à l'Accès à l'information et à la Réforme des institutions démocratiques, 2020.
- [Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes](#), MTElles, 2020.
- **Partenariat avec chercheurs·euses en SST ??**

COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
 - Communication inclusive
 - Répartition équitable des ressources

SUIVI ET ÉVALUATION



Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION



Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE



COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
 - Communication inclusive
 - Répartition équitable des ressources

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Répondre aux besoins de la population

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

MISE EN ŒUVRE

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

COMMENT INTRODUIRE L'ADS+ DANS NOS PRATIQUES

LES CLÉS ADS+

- * Utilisation des données ventilées F/H+
- * Mécanismes de consultation
 - Communication inclusive
 - Répartition équitable des ressources

Quels ont été les effets du projet sur les F/H+?

Les écarts observés au départ (en termes d'égalité), ont-ils été comblés? Comment?

A-t-on colligé suffisamment de données F/H+ tout au long du projet?

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluer l'atteinte des objectifs, apprendre et s'adapter

Répondre aux besoins de la population

ÉLABORATION

Identifier les enjeux et élaborer les pistes de solutions et recommandations

Quelles sont les personnes touchées par le projet? F/H+
Quels enjeux touchent ces populations en particulier?

La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des F/H+?

Les ressources humaines et financières sont-elles réparties équitablement entre les F/H+?

Déterminer les paramètres du projet, le mettre en œuvre et le diffuser

F/H+ : Femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes enclins à subir des discriminations à cause de l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine culturel ou ethnique, la situation de handicap ou la situation socio-économique

MISE EN ŒUVRE

L'ADS + et la CNESST

le règlement

À VOUS LA PAROLE

L'offre de services du SCF en matière d'ADS+

- **OUTILLER:** Guides, outils adaptés selon le type d'initiatives, aide-mémoire, etc.
- **FORMER:** Sensibilisation, formation, communauté de pratiques, etc.
- **ACCOMPAGNER:** Avis de pertinence, accompagnements de divers ordres

scf@scf.gouv.qc.ca

Merci de votre participation.

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes
- <https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>

INTRODUCTION À L'ADS ET BOÎTE À OUTILS

Présentée à la
**Direction des services préhospitaliers d'urgence
(MSSS)**
Par le **Secrétariat à la condition féminine**
11 avril 2023



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS et ADS+.
- SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.
- COMPRENDRE le processus et les outils ADS et être en mesure de les utiliser
- ÊTRE ENGAGÉ-E dans l'application de l'ADS à votre projet



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

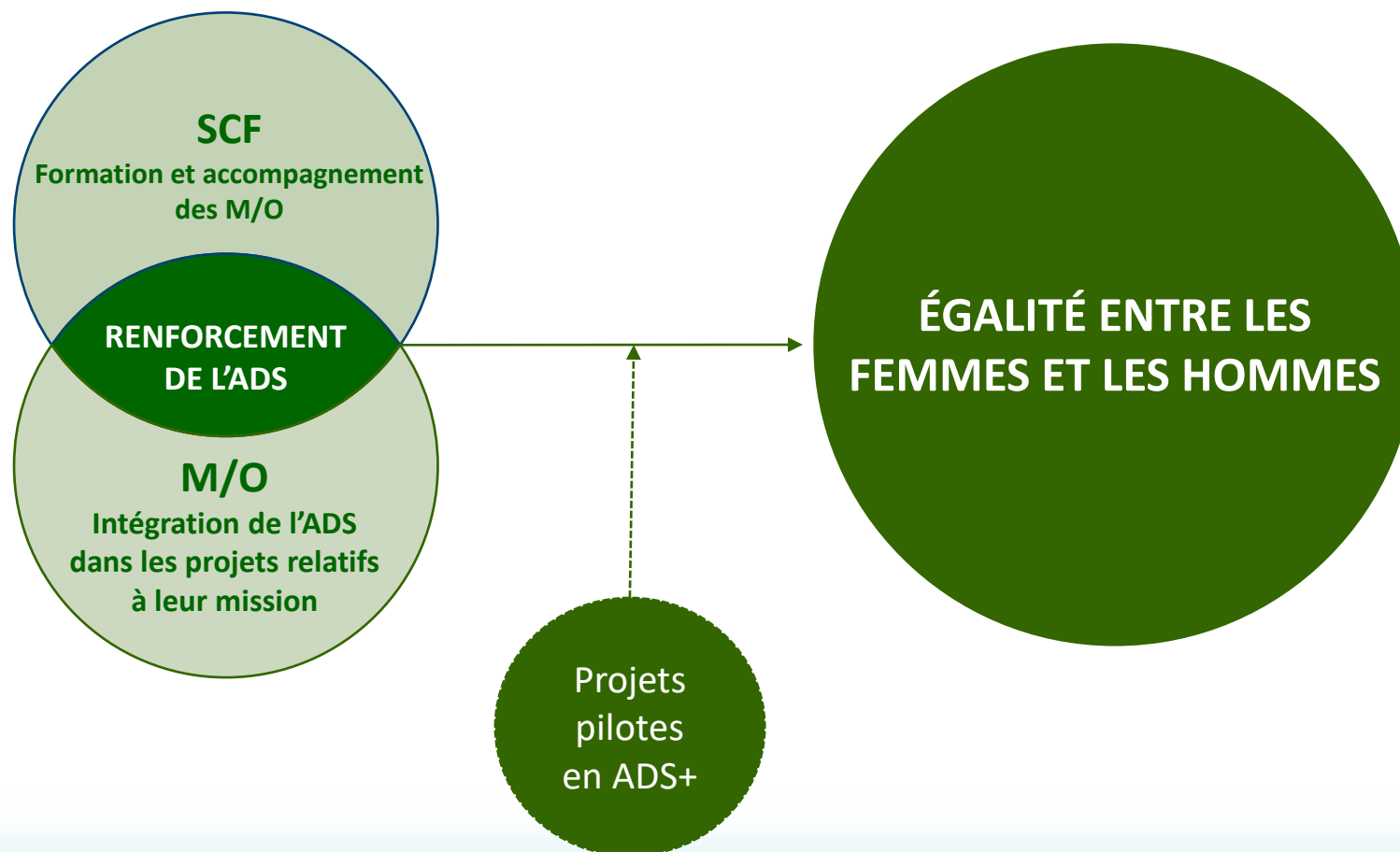
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

- L'intégration de l'ADS par le gouvernement du Québec est un geste concret qui confirme qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité *de fait* demeure une priorité et une grande source de fierté.
- L'approche permet de discerner les effets différenciés des politiques, des projets de loi ou autres afin de prévenir la création ou la reproduction d'inégalités.
- Équipe dédiée (consolidation du SCF).
- Simplification du processus.
- Accompagnement des MO (conditions de succès de l'intégration ADS).
- Et projets-pilotes en ADS+ pour tester une approche actualisée en y intégrant une perspective intersectionnelle

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des répondantes et des répondants à un sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.

Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes :

- **63 % des hommes** sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes.
- **44 % des femmes** sondées partagent cette croyance.
- Ce qui représente un écart de 19 points.

ÉGALITÉ EN EMPLOI ET ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ségrégation professionnelle (2021) :

- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine des services d'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2 % [H]**

Entrepreneuriat :

- Au premier trimestre de l'année 2022, **18 % des entreprises** du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire.

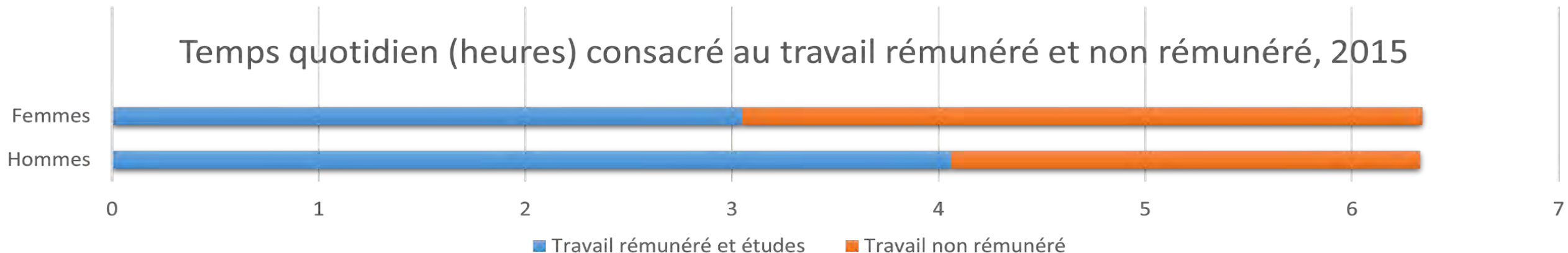
INÉGALITÉS DE REVENU

Revenu total moyen, 2020, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et plus	44 600	31 400

Revenu médian, 2017, Québec	Hommes	Femmes
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures.
- En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et **14 fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET LEADERSHIP

- En 2022 :
 - Au fédéral, les femmes représentent 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes.
 - Au Québec, les femmes représentent 46,4 % des personnes élues à l'Assemblée nationale.
 - Au municipal, il y a 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères municipales.
- En 2017, les CA des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes.
- Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %).

« Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes de plus d'une génération. »

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

L'ADS+ AU QUÉBEC

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes aînées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit** VS **égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- L'ADS vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



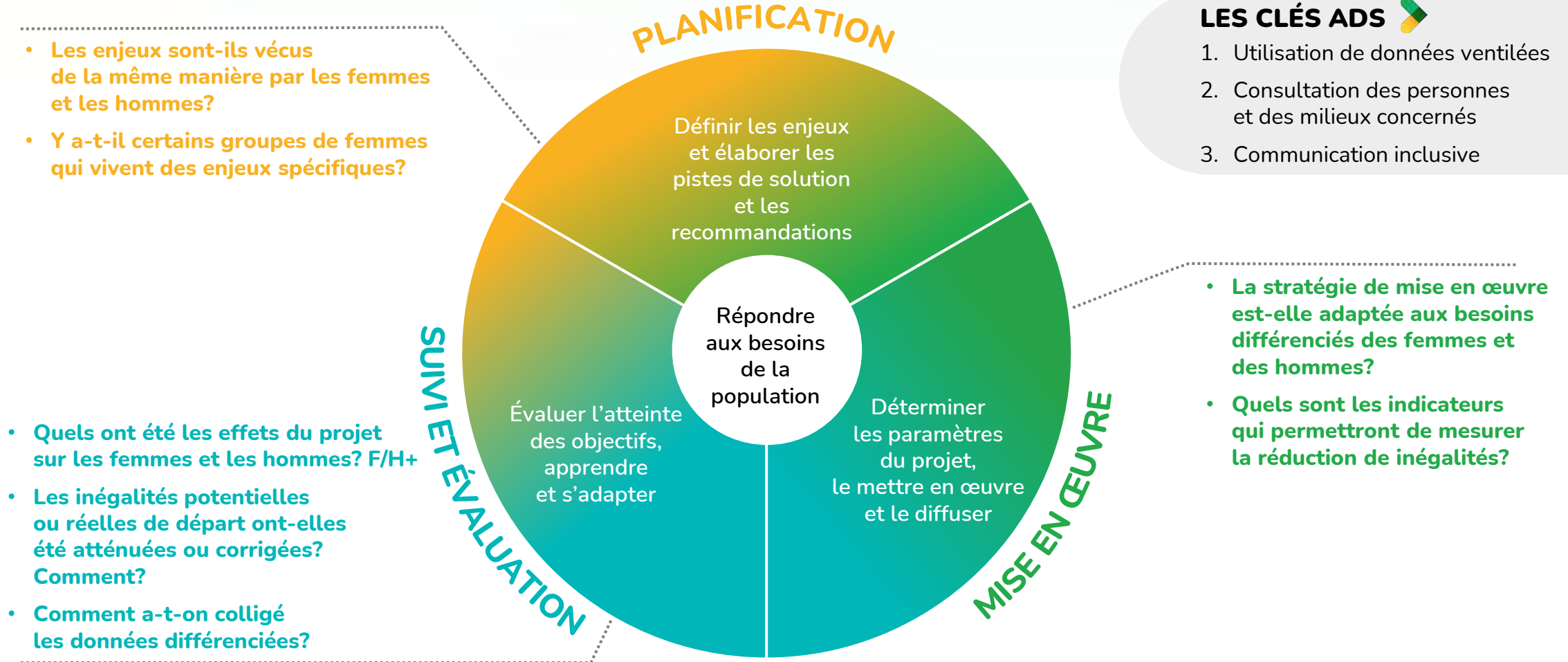
BOÎTE À OUTILS

- [Démarche simplifiée pour la réalisation d'une ADS \(PDF 194 Ko\)](#)
- [Aide-mémoire \(PDF 182 Ko\)](#)
- **Clés de l'ADS**
- [Clé 1 : Utilisation de données ventilées \(PDF 245 Ko\)](#)
- [Clé 2 : Consultation des personnes et des milieux concernés \(PDF 222 Ko\)](#)
- [Clé 3 : Communication inclusive \(PDF 234 Ko\)](#)
- Exemples d'application de l'ADS
- [Congé de maternité, congé de paternité, congé parental : l'exemple du Régime québécois d'assurance parentale \(RQAP\) \(PDF 304 Ko\)](#)
- [Déneigement égalitaire : l'exemple de villes suédoises \(PDF 320 Ko\)](#)
- [Vestiaires universels : l'exemple de quelques villes québécoises \(PDF 334 Ko\)](#)

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive



POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes.

<https://forms.office.com/r/GEpn5JX3nV>





INTRODUCTION À L'ADS ET BOÎTE À OUTILS

Présentée à la
**Direction de l'analyse et de la stratégie
(SHQ)**
Par le **Secrétariat à la condition féminine**



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS et ADS+.
- SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.
- COMPRENDRE le processus et les outils ADS et être en mesure de les utiliser
- ÊTRE ENGAGÉ-E dans l'application de l'ADS à votre projet



HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ADS : Analyse différenciée selon les sexes
ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes
dans une perspective intersectionnelle
MO : Ministères et organismes
SCF : Secrétariat à la condition féminine
SCT : Secrétariat du Conseil du trésor
SGCE : Secrétariat général du Conseil exécutif

**4^e Conférence mondiale
sur les femmes à Beijing**
Adoption de la Déclaration de Beijing et d'un
Programme d'action par 189 États pour l'élimination
des discriminations envers les femmes et
la promotion de l'égalité entre les sexes.

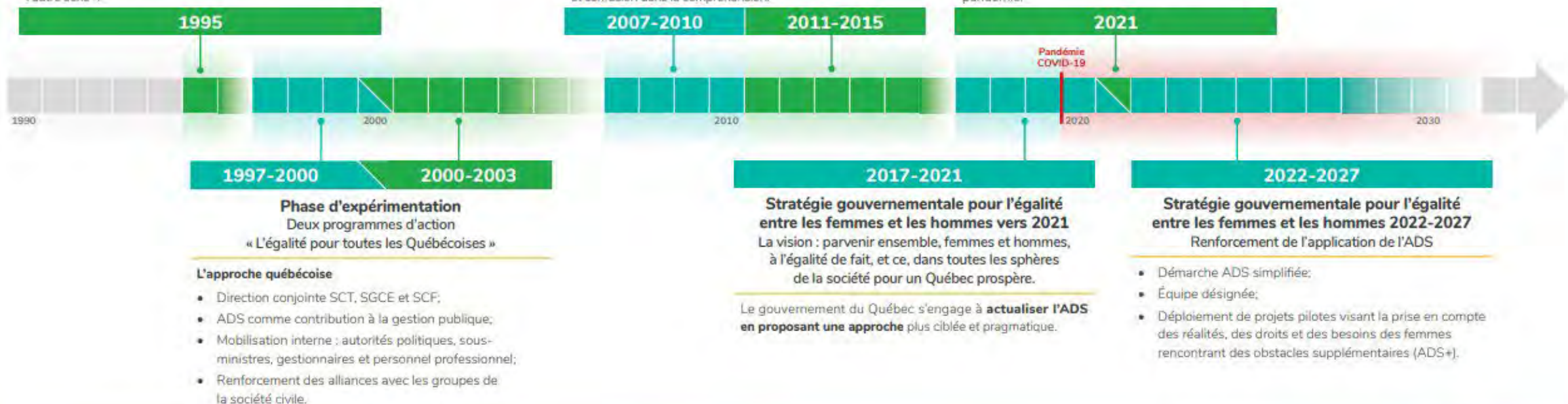
Le Programme d'action précise que : « pour assurer la jouissance
des droits humains, les gouvernements et les autres intéressés
devraient promouvoir des mesures concrètes et visibles afin
d'intégrer la problématique hommes-femmes dans tous leurs
programmes et leurs politiques, de sorte que toute décision
soit précédée d'une analyse de ses effets distincts sur l'un et
l'autre sexe ».

**Politique gouvernementale
Pour que l'égalité de droit devienne
une égalité de fait (2006)**
L'ADS y est introduite comme l'un
des instruments de gouvernance.

Deux plans d'action en matière d'ADS
2007-2010 : 10 actions dans 8 MO.
2011-2015 : 35 actions avec reddition de comptes dans 18 MO.
Retombées : formation, accompagnement, développement
d'outils et production de données.
Enjeux : résultats difficilement mesurables, diffusion limitée
et confusion dans la compréhension.

**Plan d'action pour contrer les impacts
sur les femmes en contexte de pandémie**
24 actions, dont 4 actions phares

Sensibiliser les ministères et organismes aux **impacts de
la crise sur les femmes**, pendant et après la pandémie.
Les inciter à avoir recours à l'ADS dans le déploiement
des actions à mettre en œuvre pour faire face à la
pandémie.



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

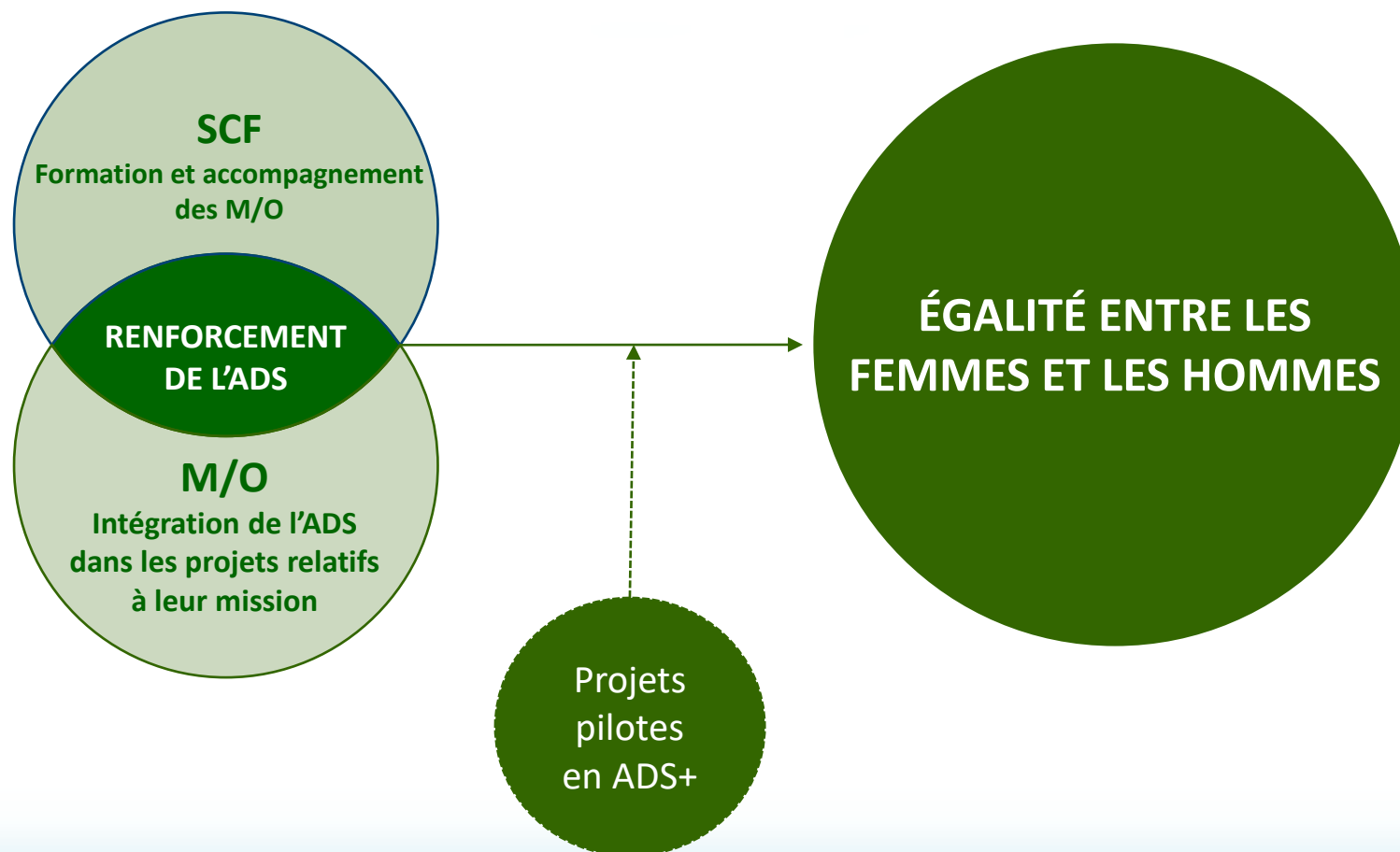
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

- L'intégration de l'ADS par le gouvernement du Québec est un geste concret qui confirme qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité *de fait* demeure une priorité et une grande source de fierté.
- L'approche permet de discerner les effets différenciés des politiques, des projets de loi ou autres afin de prévenir la création ou la reproduction d'inégalités.
- Équipe dédiée (consolidation du SCF).
- Simplification du processus.
- Accompagnement des MO (conditions de succès de l'intégration ADS).
- Et projets-pilotes en ADS+ pour tester une approche actualisée en y intégrant une perspective intersectionnelle

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES

- Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes ».
- En 2021, 53 % des répondantes et des répondants à un sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes.

Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes :

- **63 % des hommes** sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes.
- **44 % des femmes** sondées partagent cette croyance.
- Ce qui représente un écart de 19 points.

ÉGALITÉ EN EMPLOI ET ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ségrégation professionnelle (2021) :

- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine des services d'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2 % [H]**

Entrepreneuriat :

- Au premier trimestre de l'année 2022, **18 % des entreprises** du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire.

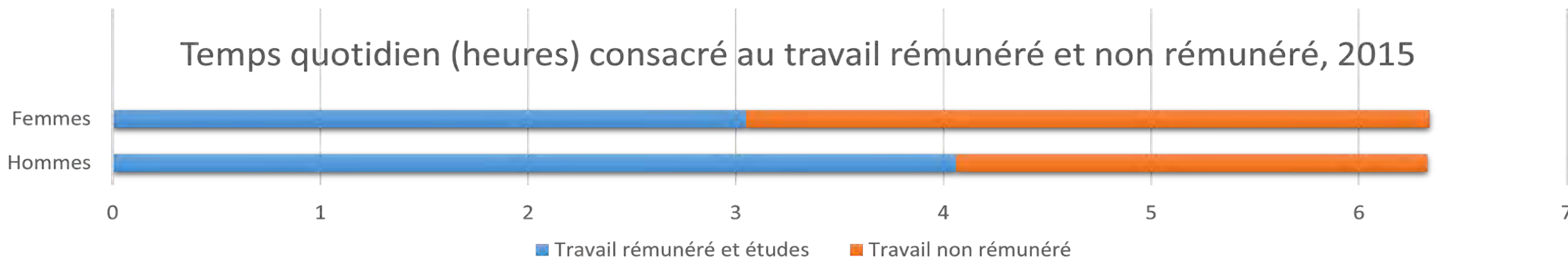
INÉGALITÉS DE REVENU

Revenu total moyen, 2020, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	53 900	42 100
Personnes non immigrantes	54 100	42 900
Personnes immigrantes	53 100	38 800
Personnes de 65 ans et plus	44 600	31 400

Revenu médian, 2017, Québec	Hommes	Femmes
Personnes en situation de handicap	28 200	22 000

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures.
- En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

- La sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé fait en sorte que certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles.
- La prise en charge de la douleur est parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.
- Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles.
- Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et **14 fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES À LA CROISÉE DES DISCRIMINATIONS - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET LEADERSHIP

- En 2022 :
 - Au fédéral, les femmes représentent 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes.
 - Au Québec, les femmes représentent 46,4 % des personnes élues à l'Assemblée nationale.
 - Au municipal, il y a 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères municipales.
- En 2017, les CA des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes.
- Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de SMA ou de SM, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %).

« Le Forum économique mondial estimait en mars 2021 que la pandémie avait d'ores et déjà retardé l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes de plus d'une génération. »

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

L'ADS+ AU QUÉBEC

- L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une **démarche d'analyse** visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives et dont **l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.**
- L'ADS+ reconnaît que les catégories hommes et femmes ne sont pas des blocs homogènes et que la **position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux**, en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. **Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (*intersection*), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.**

- En **discernant les effets différenciés** que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, **l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités** entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour **tous les types de projets** (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à **toutes les sphères d'activité gouvernementale** (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à **toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet** : de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.
- Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Facteurs identitaires et sociaux notamment pris en compte dans l'intersectionnalité en plus du sexe et du genre : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.

- Femmes aînées : 19,9 %
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

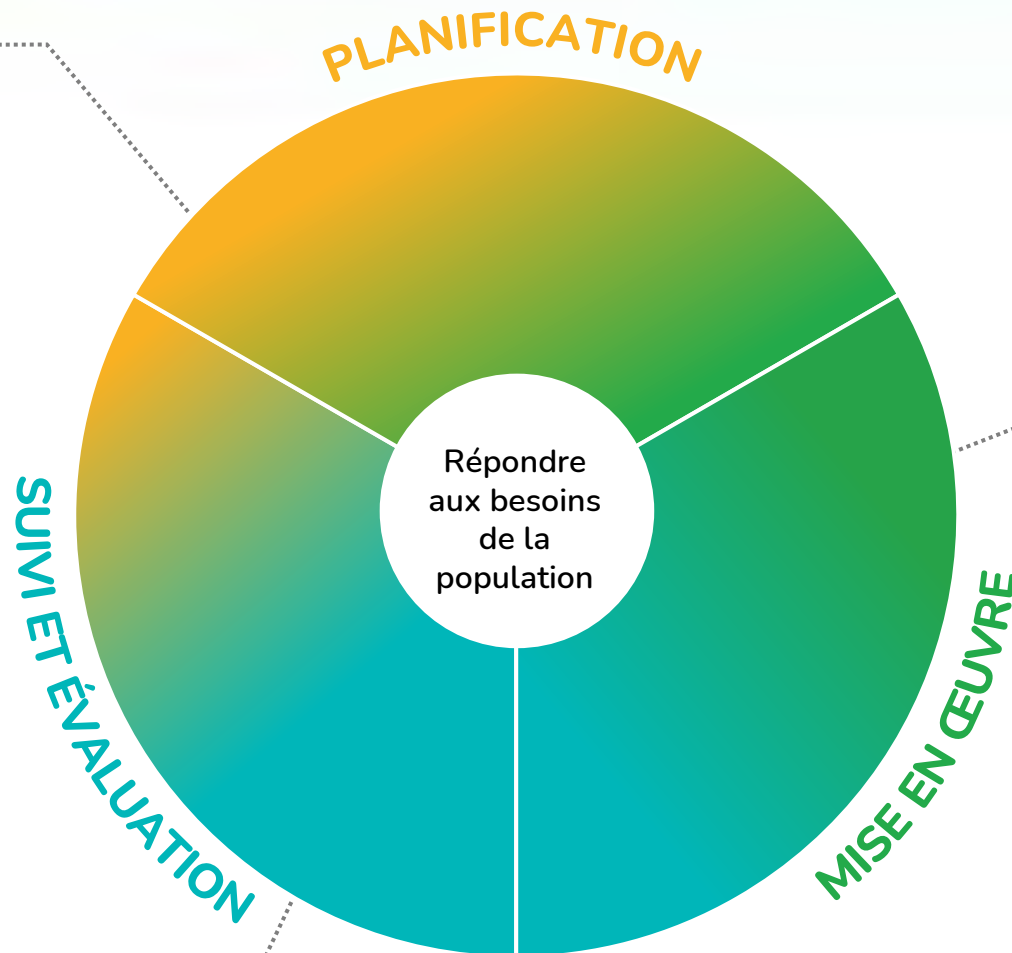
- L'ADS vise à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités dans les actions gouvernementales.
- L'ADS propose des changements *structurels* pour éliminer/réduire les obstacles à l'égalité.



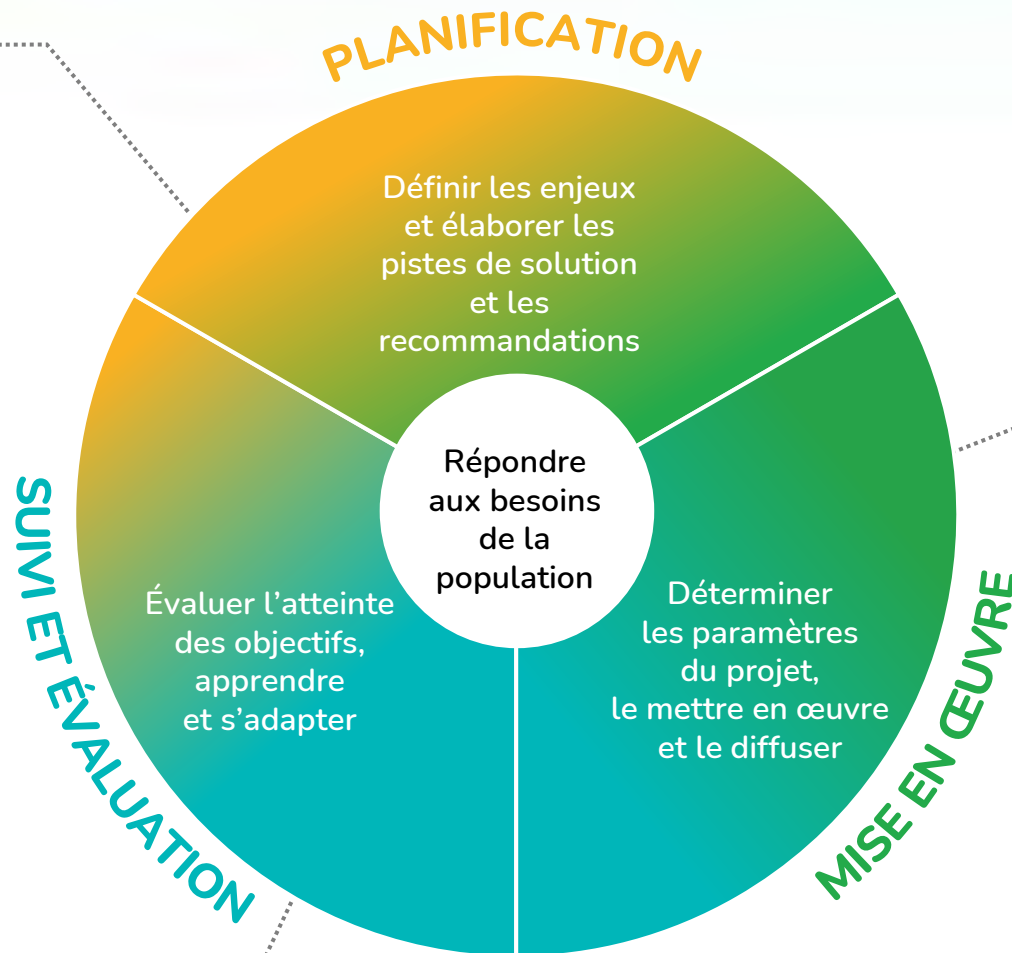
BOÎTE À OUTILS

- [Démarche simplifiée pour la réalisation d'une ADS \(PDF 194 Ko\)](#)
- [Aide-mémoire \(PDF 182 Ko\)](#)
- **Clés de l'ADS**
- [Clé 1 : Utilisation de données ventilées \(PDF 245 Ko\)](#)
- [Clé 2 : Consultation des personnes et des milieux concernés \(PDF 222 Ko\)](#)
- [Clé 3 : Communication inclusive \(PDF 234 Ko\)](#)
- Exemples d'application de l'ADS
- [Congé de maternité, congé de paternité, congé parental : l'exemple du Régime québécois d'assurance parentale \(RQAP\) \(PDF 304 Ko\)](#)
- [Déneigement égalitaire : l'exemple de villes suédoises \(PDF 320 Ko\)](#)
- [Vestiaires universels : l'exemple de quelques villes québécoises \(PDF 334 Ko\)](#)

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

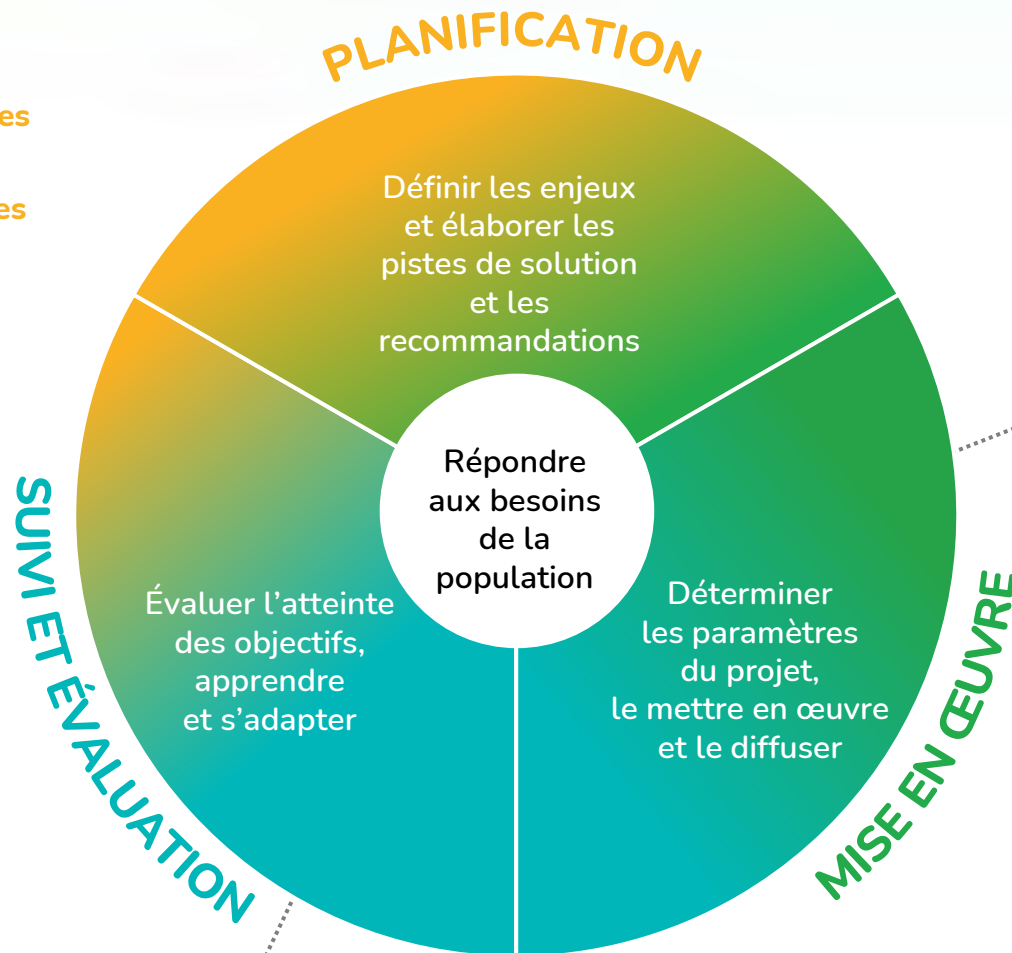


DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par les femmes et les hommes?
- Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?



LES CLÉS ADS

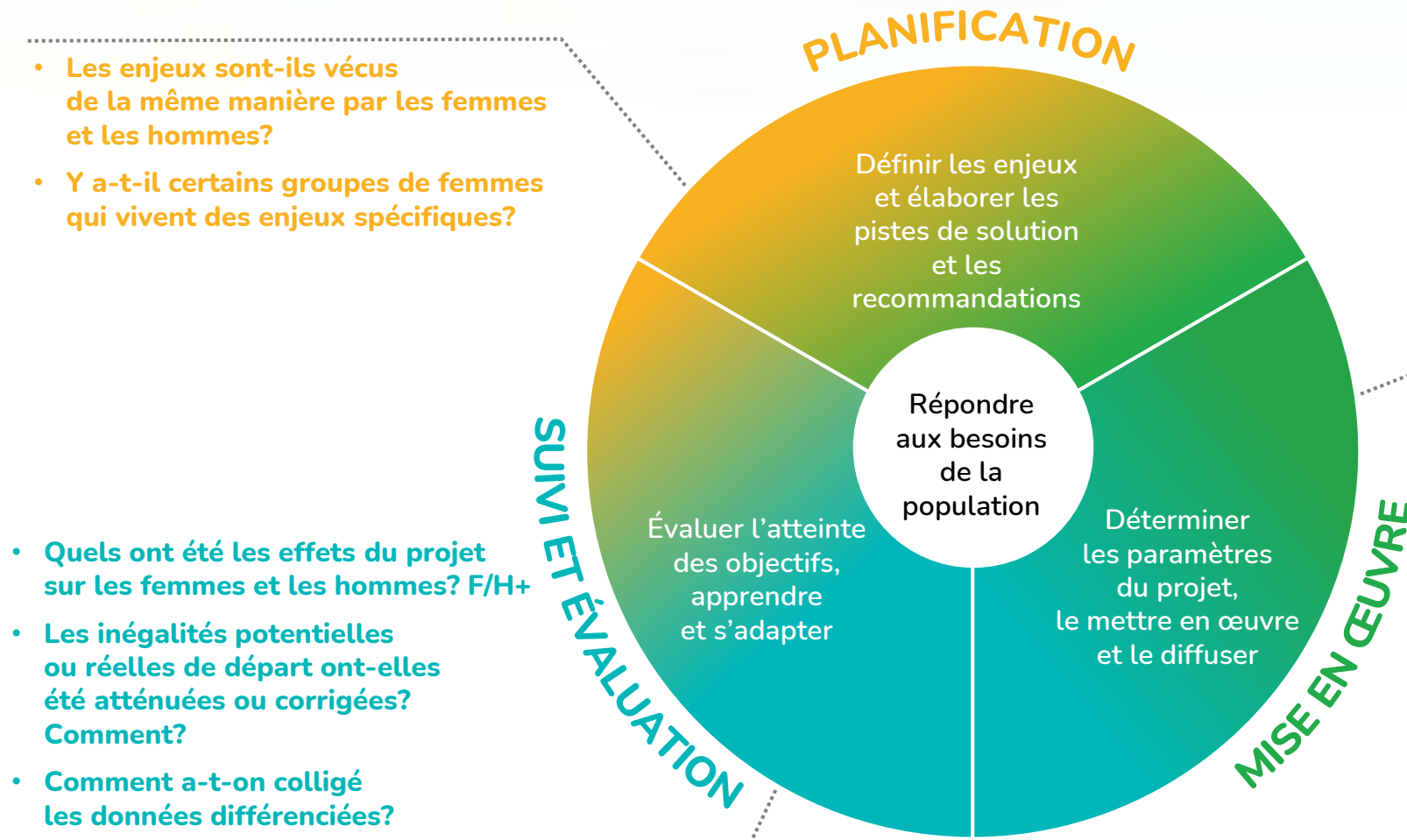
1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?



ÉTUDE DE CAS ADS

Réforme de la
Loi sur l'assurance-emploi

CONTEXTE

- Jusqu'au début des années 1990, l'admissibilité de l'assurance-chômage est presque universelle.
- Le régime d'A-C a subi plusieurs réformes dont une plus importante en 1996 – et devient Assurance-Emploi (A-E)
- Plusieurs groupes de défense des droits des personnes travailleuses ou sans-emploi contestent cette réforme et **jugent qu'elle est sexiste**.
- Notamment le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)

FAITS

- En 2018, MAC, au nom de 6 travailleuses québécoises, fait appel de décisions rendues par la Commission de l'A-E devant le Tribunal de la sécurité sociale.
- Décision du Tribunal de la sécurité sociale rendue le 10 janvier 2022: Le régime est **discriminatoire envers les femmes**, notamment en raison de la grossesse

Pour information complémentaire : en 2017, le gouvernement canadien s'est engagé à examiner ses lois à la lumière de l'ACS+

LA QUESTION



Si une Analyse différenciée selon les sexes (ou ACS+) avait été appliquée sur le projet de réforme de l'assurance-emploi en 1996, les *inégalités envers les femmes* auraient-elles pu être prévenues et corrigées à la base?

LES CHANGEMENTS

	Avant 1996	Après 1996
Admissibilité	Nombre de semaines travaillées	Nombre d'heures travaillées
Durée des prestations	Jusqu'à 50 semaines selon les semaines travaillées	Entre 14 et 45 semaines selon la région et le nombre d'heures travaillées
Montant alloué	66,7 % (1971) puis diminution progressive	55% du salaire assurable, maximum de 638\$ en 2022
Mécanismes d'exclusion		Aucune prestation dans le cas départ volontaire ou inconduite

Admissibilité – *la règle*

- Avant 1996, admissibilité sur le nombre de semaines, avec un minimum de 15h/semaine. Donc, besoin d'entre 12 et 20 semaines pour admissibilité (entre 180 et 300h).
- Depuis 1996, il faut avoir travaillé entre 420 et 700 heures dans sa *période de référence*

Admissibilité – *quelques données*

Constat: Avec un système au nombre d'heures, il est beaucoup plus long pour une personne travaillant à temps partiel pour obtenir admissibilité.

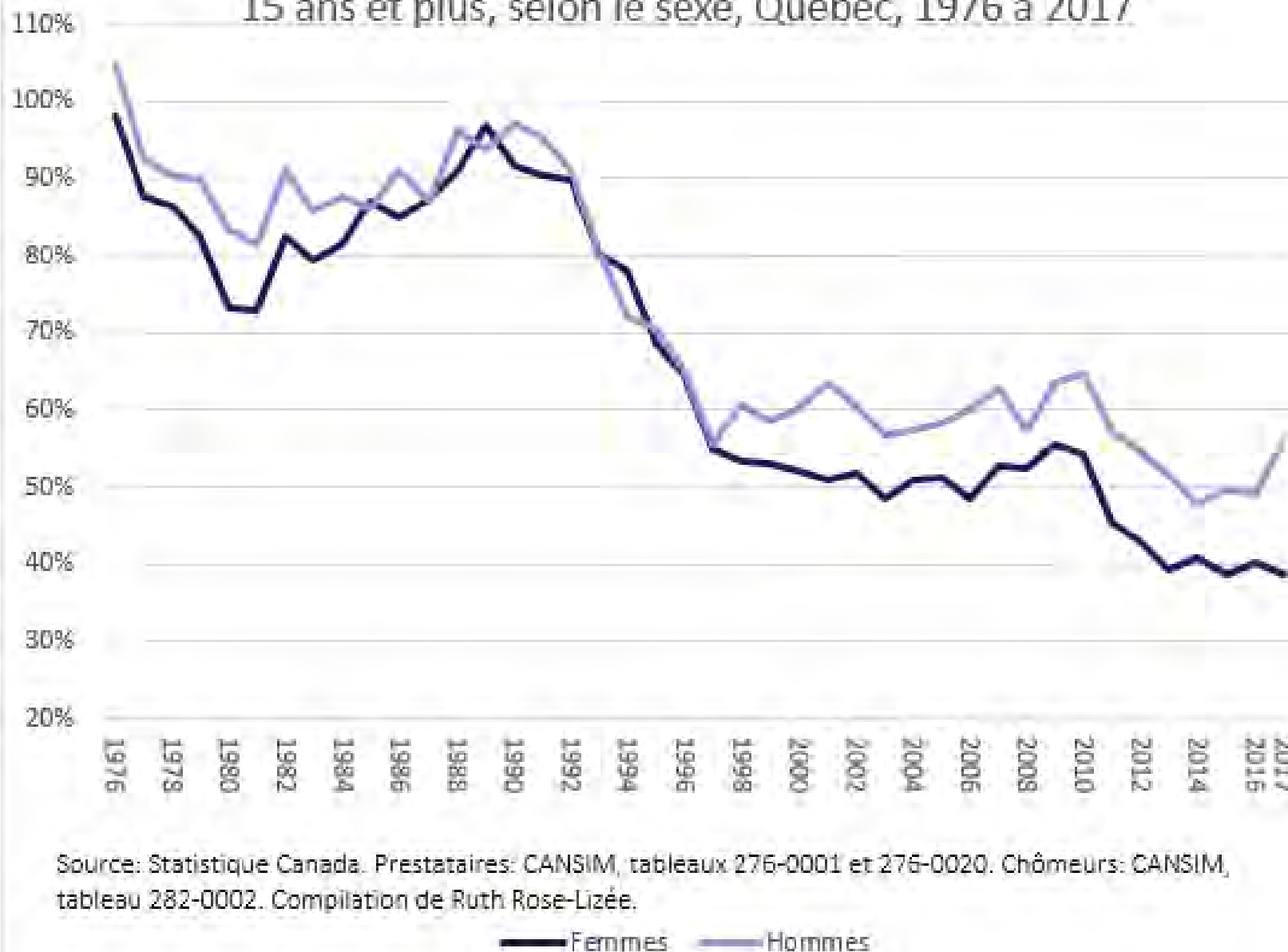
En 2019, le taux d'admissibilité pour les

- Pers. travaillant à temps plein = 94,2%
- Pers. Travaillant à temps partiel = 64,7%

Or, **67,8 % personnes à temps partiel = femmes (2019)**

La principale raison évoquée pour faire du temps partiel, parce qu'elles s'occupent de leurs enfants.

Personnes recevant des prestations liées au chômage en pourcentage du nombre de chômeurs, personnes âgées de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1976 à 2017



Admissibilité – *cas de figure*



Jeanne travaille à temps partiel, dans une région où le taux de chômage est bas.

Le secteur d'activité connaît un ralentissement et l'entreprise où travaille Jeanne doit réduire ses activités, en espérant que la situation soit temporaire.

Jeanne a travaillé 45 semaines à raison de 15h/semaine.

Elle a donc travaillé 675 heures.

Ce qui est maintenant insuffisant pour être admissible à l'A-E.

Durée des prestations – *la règle*

- Le nombre de semaines de prestations varie en fonction du nombre d'heures travaillées (en plus de la région)
- Prestations spéciales + prestations régulières = maximum 50 sem.

Durée des prestations – *quelques données*

Constat: Le nombre d'heures travaillées impacte la durée des prestations. Or, en moyenne (2017),

- les femmes travaillent 35,5 heures/semaine
- les hommes travaillent 41,1 heures/semaine

La règle risque donc d'entraîner un effet négatif sur un plus grand nombre de femmes quant à la durée des prestations d'A-E.

Durée des prestations– *cas de figure*



Malika, femme de chambre dans un hôtel

- A travaillé 50 semaines
- 20 heures/semaine
- Total: 1000 heures
- Gagne 15\$ /heure
- A droit à 18 semaines de prestations

Montant alloué: 220\$/semaine

Richard, chauffeur de camion



- A travaillé 25 semaines
- 40 heures/semaine
- Total: 1000 heures
- Gagne 15\$/heure
- A droit à 18 semaines de prestations

Montant alloué: 440\$/semaine

Montant alloué – *la règle*

Le taux de prestations est passé de 66,7% du salaire (1971) à 55% du gain assurable, jusqu'à un maximum de 638\$ (2022)

- Or, nous savons que les emplois majoritairement féminins (enseignement, soins de santé, travail de bureau, vente et services) sont encore aujourd'hui moins payés que ceux occupés majoritairement par des hommes.

Montant alloué – *quelques données*

- Au **Québec**, en 2021, il y avait un **écart de 9 %** entre le **salaire moyen** des femmes et celui des hommes.
- Au **Canada** en 2021, le **taux horaire moyen** des femmes représente 89 % de celui des hommes, un **écart de 11 %**.

- Il existe le *supplément familial* pour compenser les trop faibles prestations: les femmes représentent 79,2% des bénéficiaires de ce supplément.
- Or, le montant du supplément familial n'a pas été indexé depuis 1997.

Montant alloué – *cas de figure*

Mei



40 sem x 20 h = 800 h
15\$/h x 20 h = 300\$/sem

165\$ x 32 sem = 5280\$
165\$ x 23 sem = 3795\$

**Mei reçoit
1485\$ de moins.**

Heures travaillées
durant la *période de
référence*

Montant maximum d'A-E

Avant 1996

Actuellement

La différence

Louis



20 sem x 40 h = 800 h
15\$/h x 40 h = 600\$/sem

330\$ x 22 sem = 7260\$
330\$ x 23 sem = 7590\$

**Louis reçoit
330\$ de plus.**

Mécanismes d'exclusion du régime – *la règle*

Pas de prestations d'A-E dans le cas de départ volontaire

**Pas de prestations d'A-E dans le cas de perte d'emploi pour
inconduite.**

Mécanismes d'exclusion – *quelques données*

- En 2016, **24,1% des femmes** cotisant à l'A-E n'ont pas eu le droit à des prestations, car les raisons de la fin de leur emploi ont été jugées non valables, tandis que ce pourcentage est de **15,3% chez les hommes**
- La principale raison évoquée par les femmes de quitter un emploi = **garde des enfants ou responsabilités familiales** (80% des gens qui quittent pour cette raison sont des femmes)
- 43 % des femmes (c. à 12 % pour H) déclarent avoir subi du harcèlement en milieu de travail.

Mécanismes d'exclusion – *cas de figure*



Exemple de Keziah

Keziah ne maîtrise pas le français ni l'anglais, elle travaille dans une manufacture de vêtements à 15\$ de l'heure. Son employeur refuse de lui payer du temps supplémentaire.

Un jour, il la congédie puisqu'elle a défié son autorité en quittant plus tôt le travail, parce que son enfant était malade. **La demande d'assurance-emploi de Keziah est refusée** puisqu'elle a été congédiée pour inconduite.

Comme elle **s'exprime difficilement en français**, elle n'a pu faire valoir ses droits et convaincre l'agent de croire sa version plutôt que celle de son employeur.

Congé maternité et A-E

Période de référence : les 52 semaines précédant la perte de l'emploi, la personne doit avoir travaillé entre 420 et 700 heures

Maximum de semaines de prestations payables: 50 semaines, incluant les prestations régulières ET les prestations spéciales (maladie, parentales ou de maternité)

Si la perte d'emploi survient pendant ou juste après le congé parental, il est possible que la travailleuse n'ait pas travaillé suffisamment d'heures, ou qu'elle ait déjà épuisé les 50 semaines de prestations maximales, à cause des prestations spéciales.

Congé de maternité – *cas de figure*

Laurence



Serveuse chez un traiteur depuis 6 ans.

Après la naissance de son fils: elle reçoit 18 semaines de prestations maternité + 32 parentales (RQAP)

Pendant son congé, son employeur fait faillite.

Sa demande d'A-E est refusée:

- Aucune heure d'emploi assurable pendant la *période de référence*
- Elle a atteint le *maximum de 50 s.* de prestations payables
- Elle doit prendre ses prestations régulières d'A-E à l'intérieur de la *période de prestations* (52 s après la demande), elle est terminée.

Congé de maternité – *cas de figure*

Ariane

Ariane travaille 30 h/sem dans un service de garde scolaire. L'été, elle reçoit des prestations d'A-E.

Elle accouche à la mi-septembre. Elle reçoit **15 semaines de prestations de maternité et 15 semaines de prestation de congé parental**, puisque ce congé est partagé entre elle et son conjoint.

De retour à l'emploi à la mi-avril, elle n'accumulera pas suffisamment d'heures pour se requalifier à l'A-E l'été suivant.



Des inégalités entre les sexes?

Seulement **35,2%** des **CHÔMEUSES** sont considérées comme admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi comparativement à **52,5%** chez les **CHÔMEURS**.

En 2016, pour chaque dollar cotisé au programme d'assurance-emploi, les femmes recevaient 0,71\$ et les hommes, 1,23 \$

Conclusion



Une loi en **apparence**
neutre se relève
reproduire et amplifier **des**
inégalités entre les sexes
qui sont déjà présentes sur
le marché du travail.

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

- SVP remplir l'évaluation de la formation dès maintenant, cela ne prendra que quelques minutes.

[Évaluation de la formation Introduction à l'ADS+\(2023-02-23\)
\(office.com\)](#)







ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit** VS **égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
 1. Simultanées et difficilement différenciables
 2. S'alimentent mutuellement tout en restant autonomes
 3. Doivent être combattues simultanément, sans hiérarchie
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes



INTRODUCTION À L'ADS et BOÎTE À OUTILS

Présentée à la
Commission de la Construction du Québec
(Diversité et innovation sociale)
23 mai 2024

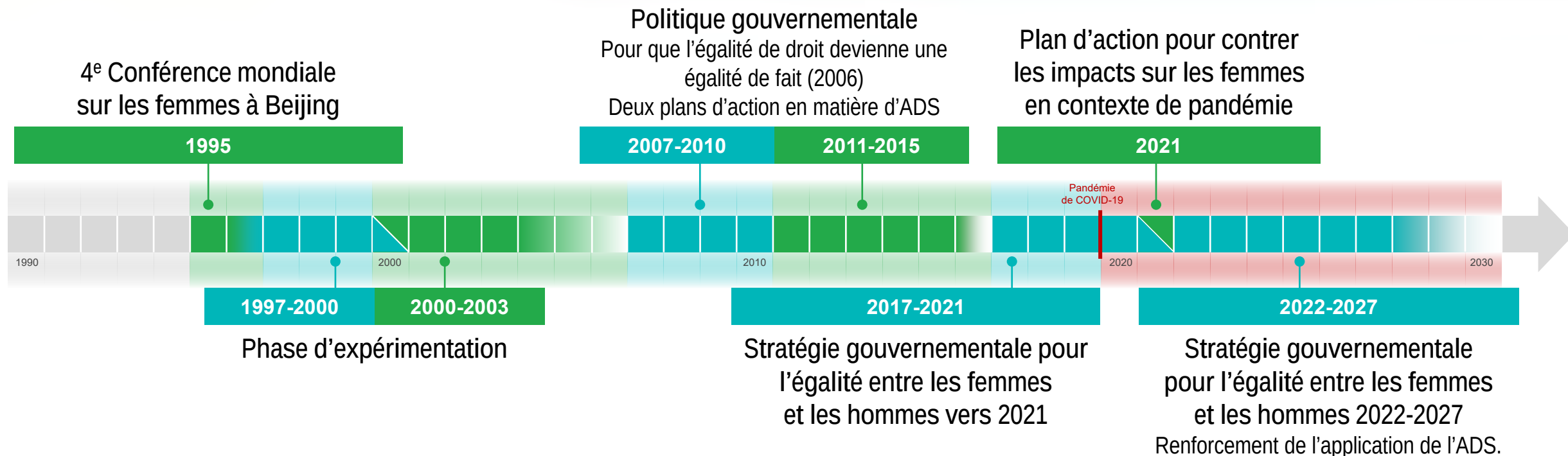


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- PRÉSENTER les outils ADS au gouvernement du Québec afin d'être en mesure de les utiliser
- *Volet ADS+*: EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne* (1975);
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles* (1981);
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing* (1995);
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

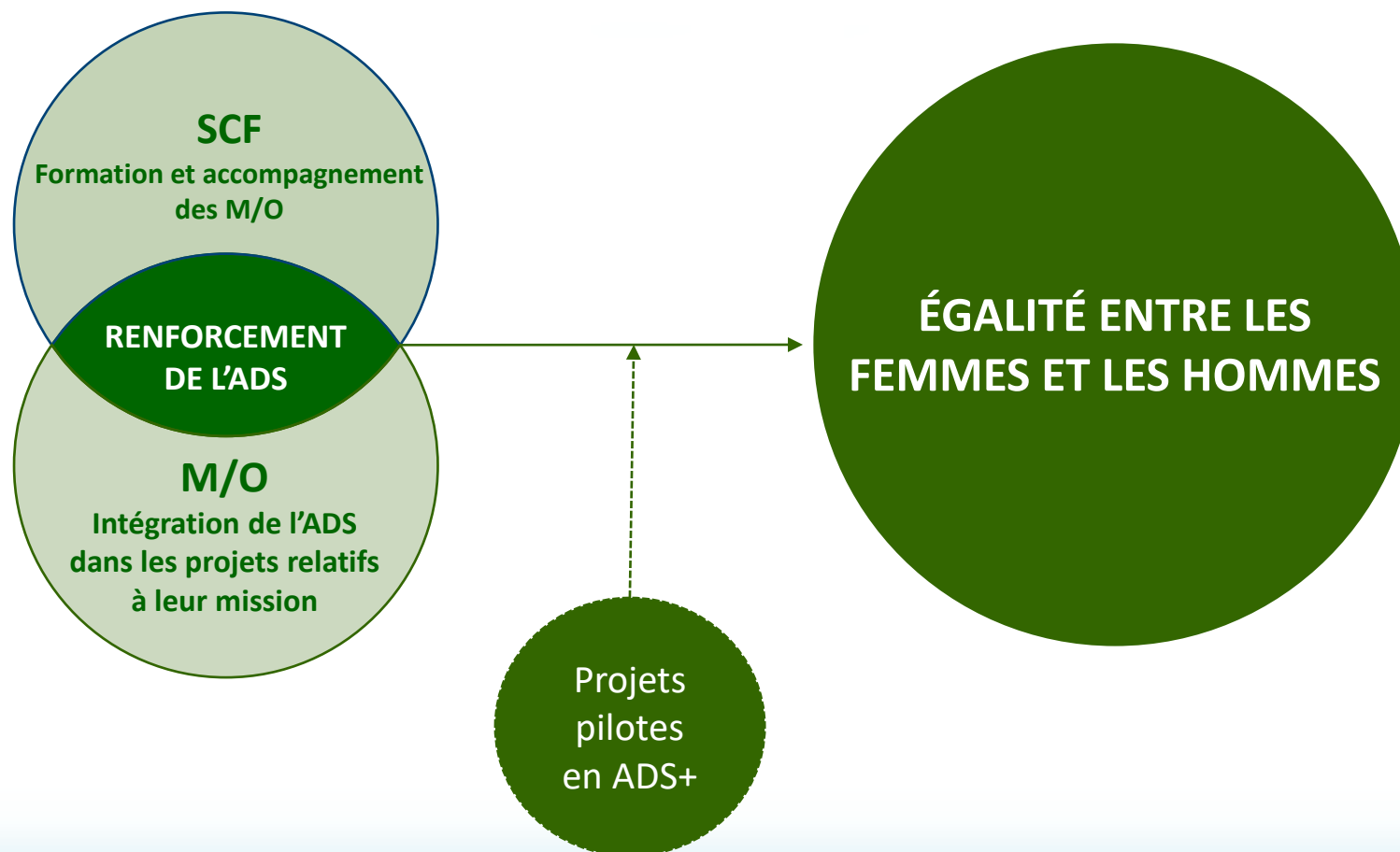
Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité



POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ADS au gouvernement du Québec

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une démarche d'analyse permettant d'adopter des initiatives publiques plus inclusives. Elle vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Un programme gouvernemental peut présenter des caractéristiques d'apparence neutre, mais tout de même produire des effets inégaux en s'appliquant aux femmes et aux hommes, en raison des réalités et des besoins différenciés qui les caractérisent.

La mise en application de l'ADS permet de déterminer les enjeux et les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes et offre une perspective différente de celle que présente une moyenne statistique de la population. L'ADS peut être intégrée dès la phase de planification de tout projet pour mener à des solutions plus ciblées.

L'ADS + au gouvernement du Québec – expérimentation dans le cadre de projets pilotes

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une démarche d'analyse visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes² et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes.

L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.³.

Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.

L'ADS + (suite)

- En discernant les effets différenciés que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour tous les types de projets (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à toutes les sphères d'activité gouvernementale (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet: de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT
n'est pas encore
atteinte...**

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence



Démographie

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité sur le plan juridique

Toute discrimination sur la base du sexe est interdite et cela est protégé par des chartes et des lois.

LES FAITS

Les stéréotypes sexuels et sexistes

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.

- Dans 84,7% du temps le masculin universel est utilisé dans les milieux de socialisation. (*SLSJ-obs 2018-19*)
- Les garçons reçoivent plus d'encouragements en lien avec leurs performances dans les activités et les filles reçoivent davantage de compliments – très souvent en lien avec leur apparence.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Le droit à la sécurité

Un droit garanti partout,
autant dans les lieux
publics que les lieux privés.

Violence sexuelle, conjugale et autres formes

En 2021 au Québec, les femmes constituaient
76,4 % des victimes de violence en contexte
conjugal,
89,5 % des victimes d'agressions sexuelles, et
95 % des victimes de crimes relatifs au
proxénétisme et à la traite de personnes.

La violence basée sur le genre constitue l'une des
violations des droits fondamentaux les plus fréquentes
dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles
soient économiques, sociales ou géographiques. (ONU)

VIOLENCE ENVERS LES FEMMES

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand.**

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Droit de vote et d'être élue

Depuis 1940 sur la scène provinciale (1969 pour les femmes autochtones et des premières nations).

LES FAITS

Représentation politique des femmes

46,4 % députées à l'Assemblée nationale;
36 % députées à la Chambre des communes (au Québec);
23,6 % mairesses et 38,5 % conseillères municipales.

Leadership en entreprise

51% des entreprises à la TSX (B. de Toronto) ont une politique de représentation féminine pour les CA
Pour les dirigeants-es des entreprises TSX ou TSXV – 12% de femmes. Et celles-ci gagnent 62% du salaire des hommes haute direction.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Le droit à l'éducation

Accessibilité garantie à
tous les niveaux.

Ségrégation professionnelle

Les filles choisissent massivement les domaines du «care» et sont encore très absentes des STIM (qui sont les métiers dits d'avenir et des grands projets)

Les filles sont proportionnellement plus scolarisées que les garçons. Pourtant, ces succès scolaires ne se traduisent pas en réussite sociale...

**SÉGRÉGATION
PROFESSIONNELLE**

Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



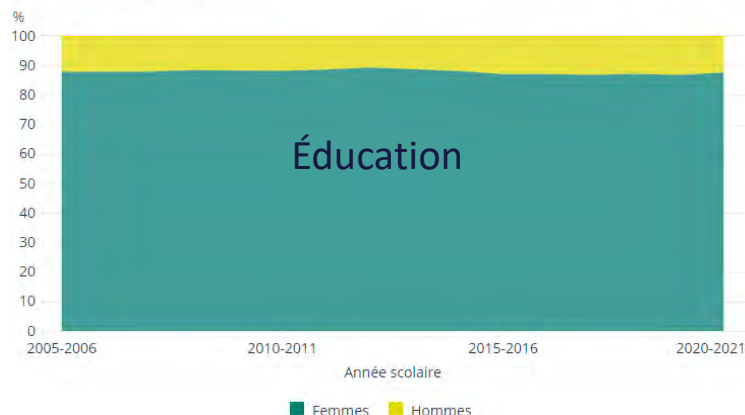
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité économique

Le droit au travail, à posséder et gérer une entreprise, des biens et richesses.

LES FAITS

Les écarts salariaux persistent

Revenu moyen après impôt 2021

Femmes: 37 500\$

Hommes: 45 600\$

Pop. totale : 41 600\$

Taux horaire (2022): F: 29,29\$ H: 32,54\$

Différence de 3,25\$

INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Rémunération horaire moyenne des employés, 2022, Québec	Femmes	Hommes
Sans diplôme d'études secondaires	18,13	22,79
Diplôme d'études secondaires	22,47	26,51
Études postsecondaires	25,99	30,42
Diplôme universitaire	37,97	43,34

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Égalité dans la famille

Même droits conjugaux et droits parentaux.

Égalité reconnue entre conjoints ou entre parents

Inégalités au sein des foyers

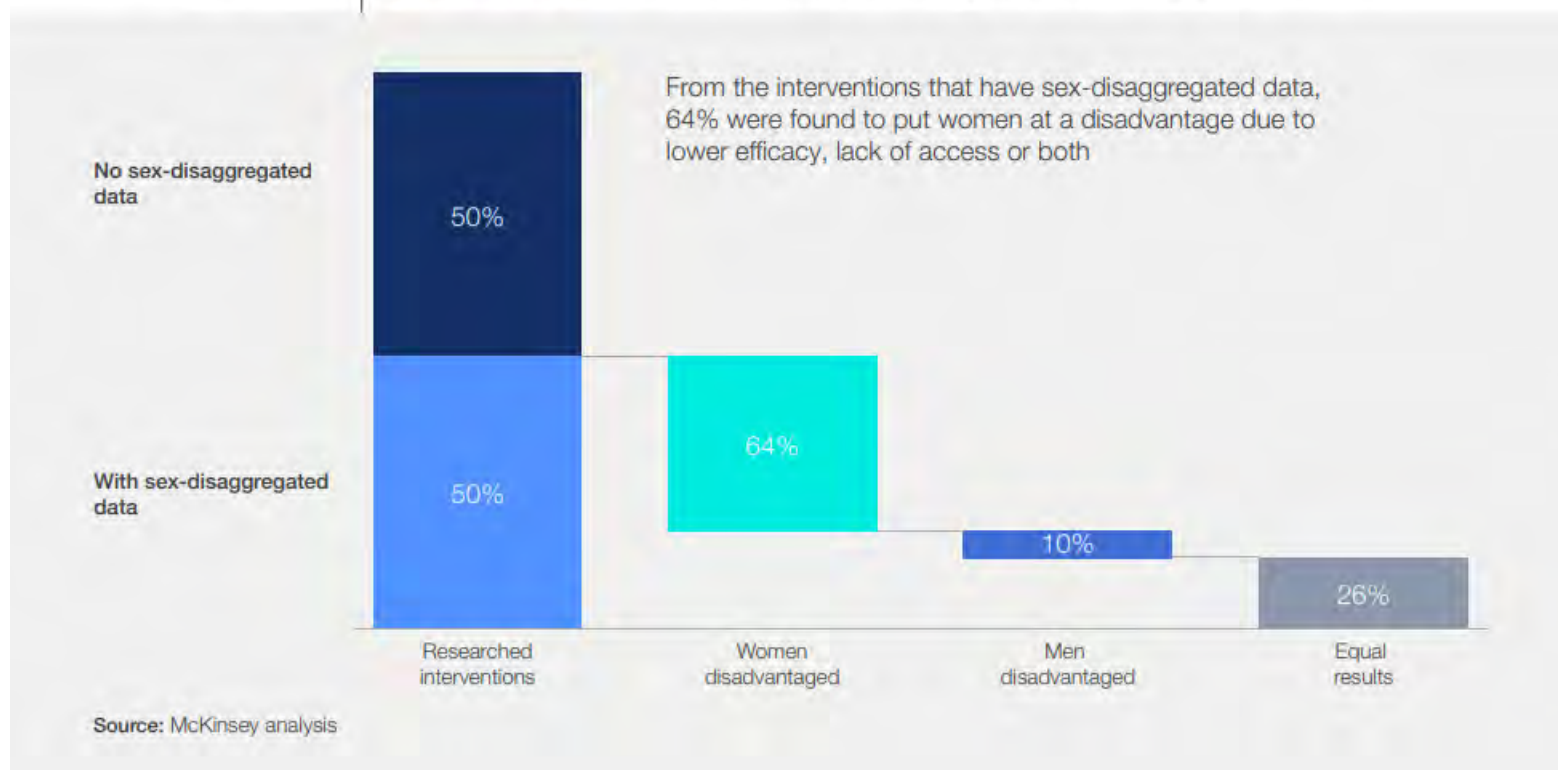
- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- Les femmes (en 2021) se sont absentes du travail pour des raisons familiales ou personnelles trois fois plus que les hommes.
- La présence d'obligations personnelles ou familiales est la raison la plus fréquemment mentionnée par les femmes pour avoir quitté leur emploi (MESS, 2023, p.11)

LES IMPACTS GENRÉS DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Les femmes sont plus vulnérables aux effets des changements, y contribuent moins. Elles s'impliquent davantage dans les actions correctrices, mais sont pratiquement absentes de la sphère décisionnelle. ([Conseil des Montréalaises, 2022](#))

Inégalités en santé ? La situation de la recherche !

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

ADS+

section liée aux projets
pilotes en ADS+

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Au Québec,

- Femmes âgées : 22,1%
- Jeunes femmes : 16,2 %
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 14,9 %
- Femmes Premières nations : 1,17 % ([SCF, 2021](#))
- Femmes Inuit : 0,18% ([SCF, 2021](#))
- Femmes des minorités sexuelles : 3,1%,
- Femmes Trans : 0,07% ([ISQ, 2021](#))
- Femmes vivant avec un faible revenu : 10,6 % ([ISQ, 2021](#))



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



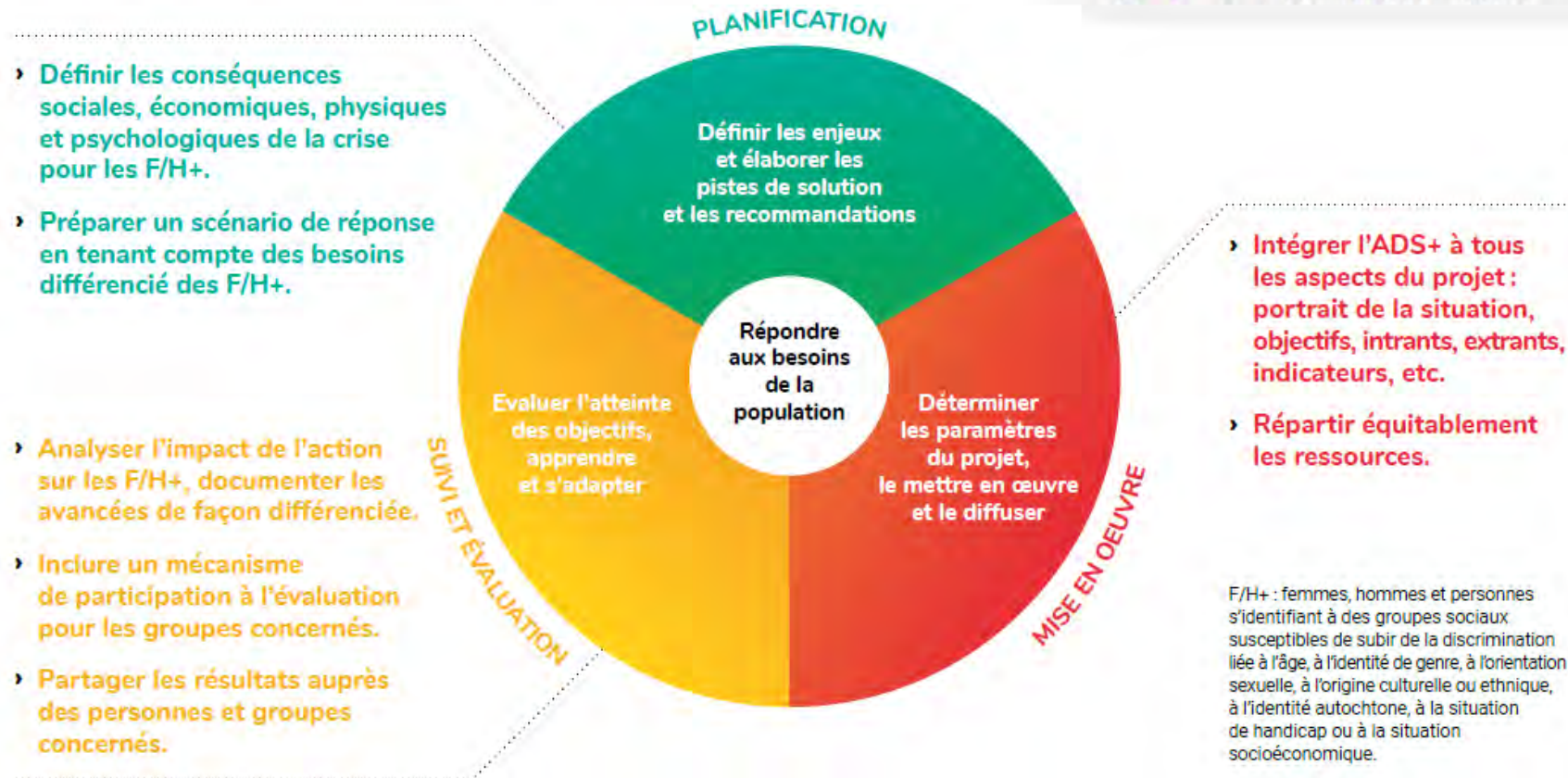
Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

INTÉGRER L'ADS+ DANS LES ACTIONS EN RÉPONSE À LA PANDÉMIE

LES CLÉS

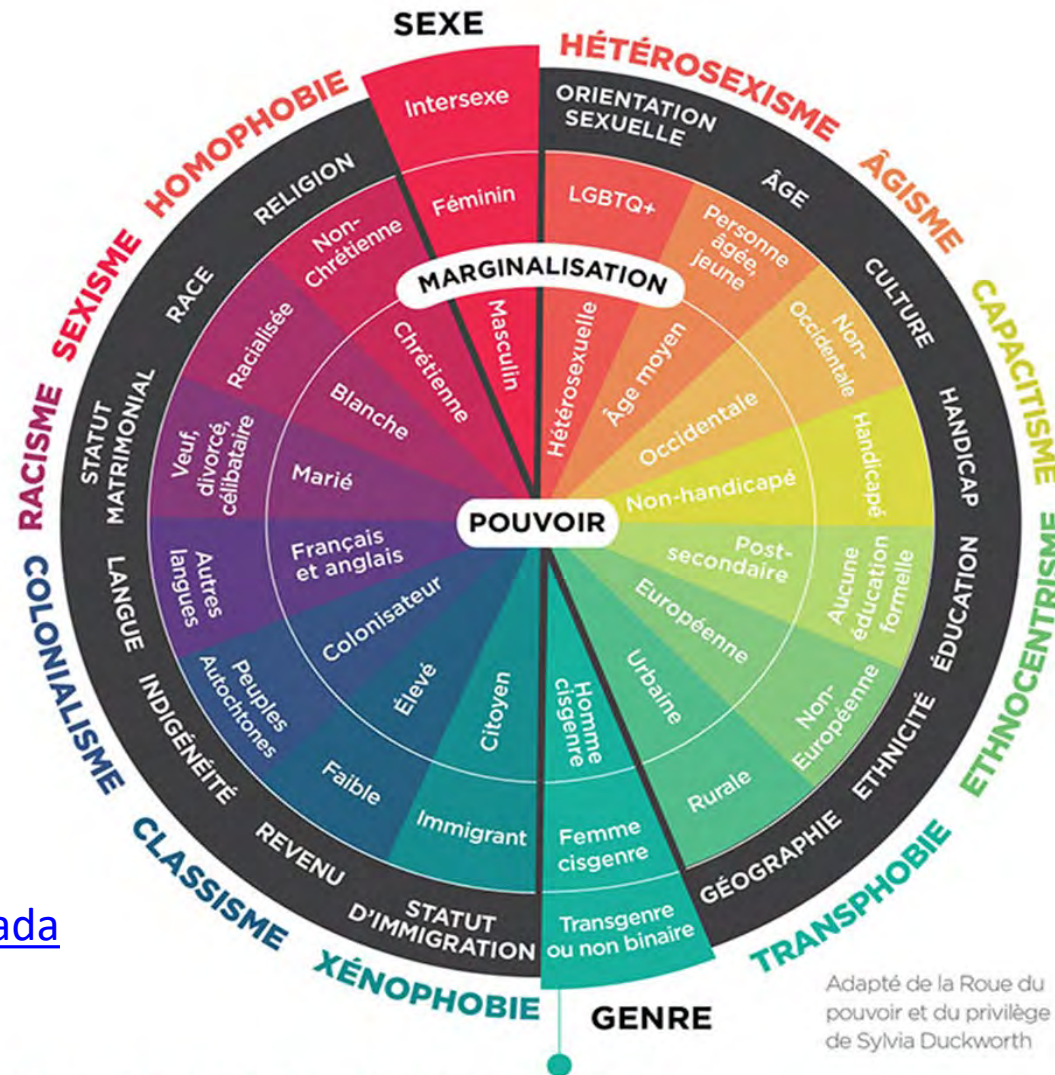


- › Utilisation de données ventilées
- › Consultation des personnes et des milieux concernés
- › Communication inclusive



ROUE DES PRIVILÈGES

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Adapté de la Roue du pouvoir et du privilège de Sylvia Duckworth

Source : [Instituts de recherche en santé du Canada](https://www.institut-recherche-santé.ca/)

Des termes liés à l'identité de genre incluent :

Agenre
Bigenre

Au genre fluide
Genderqueer

Genre neutre
Non binaire

Homme transgenre
Femme transgenre

Réflexion sur les biais inconscients



Les **biais inconscients** font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.

Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.

Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

Biais inconscients

Les **biais inconscients** font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.

Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.

Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

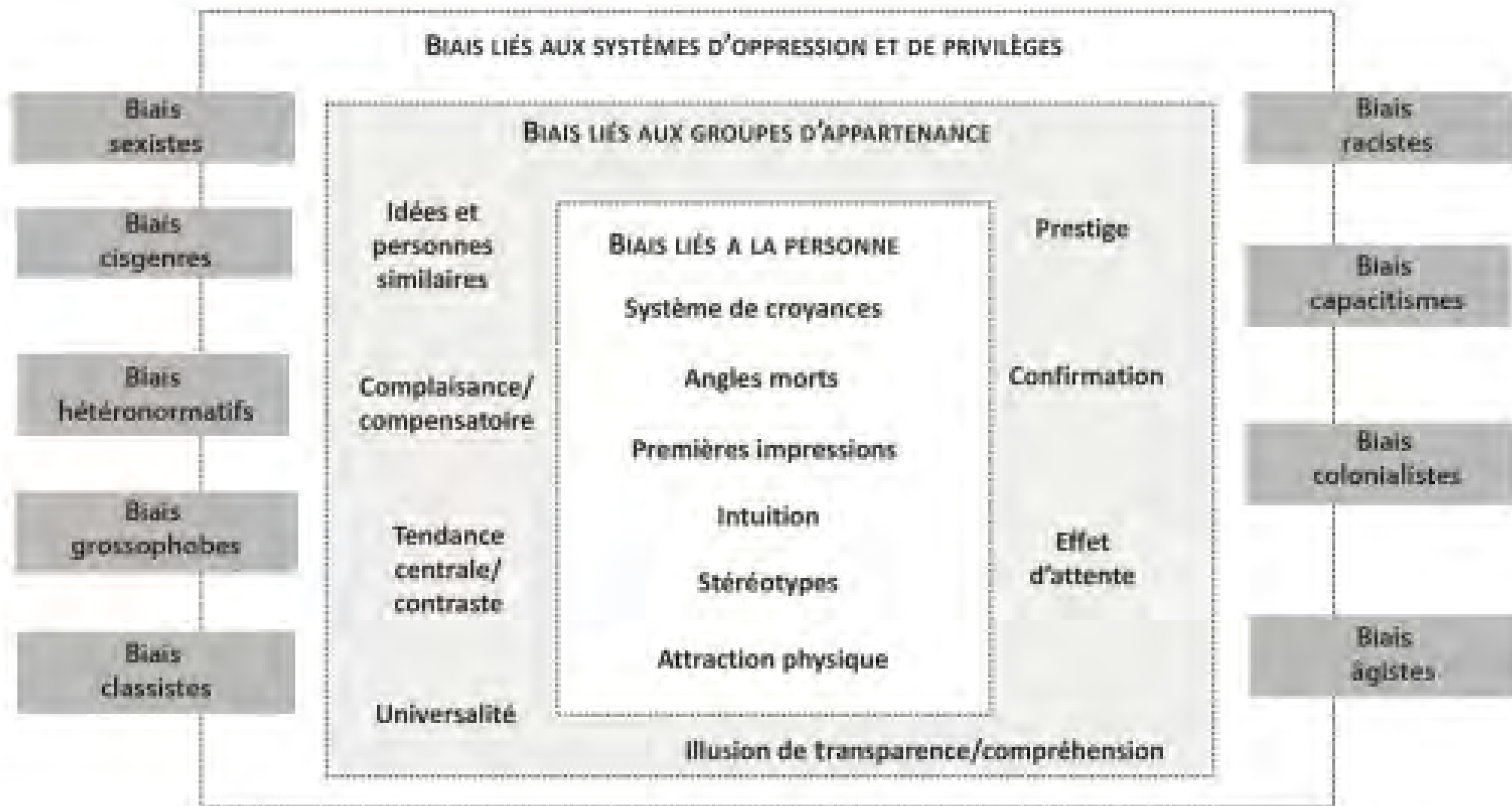


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre conscience de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement



L'EXEMPLE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Accès :**
 - Équipements technologiques
 - Infrastructures de télécommunication (réseau cellulaire, Internet)



- **Utilisation :**
 - Littératie numérique
 - Finalités d'usage et bénéfices retirés
- **Données rendues disponibles :**
 - Qualité des données
 - Représentativité des données

- **Composition des équipes**
 - Égalité à l'embauche
 - Conditions de travail et culture milieu
 - Taux de rétention
- **Postes de gestion**
- **La relève**





- Liberté d'expression
- Sécurité
- Cadre éthique et réglementaire

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



- Qui sont les principaux développeurs ?
- Quelles avancées sont attendues ? Et à l'avantage de qui ?
- Quelles données servent à l'entraînement de l'IA ?
- Quels sont les risques d'utilisation malveillante ?

À VOUS LA PAROLE



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



INTRODUCTION À L'ADS+

Présentée au

Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées

Équipe MADA Québec

12 avril 2024

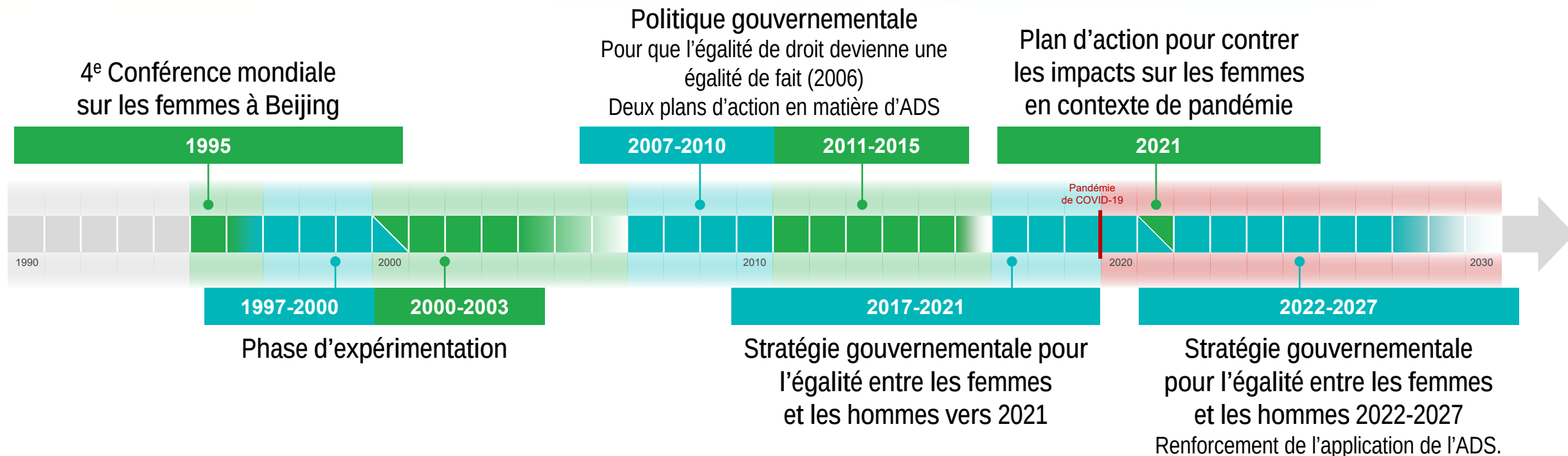


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes
- PRÉSENTER les outils ADS au gouvernement du Québec afin d'être en mesure de les utiliser

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité



L'ADS + au Québec

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une démarche d'analyse visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes² et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes.

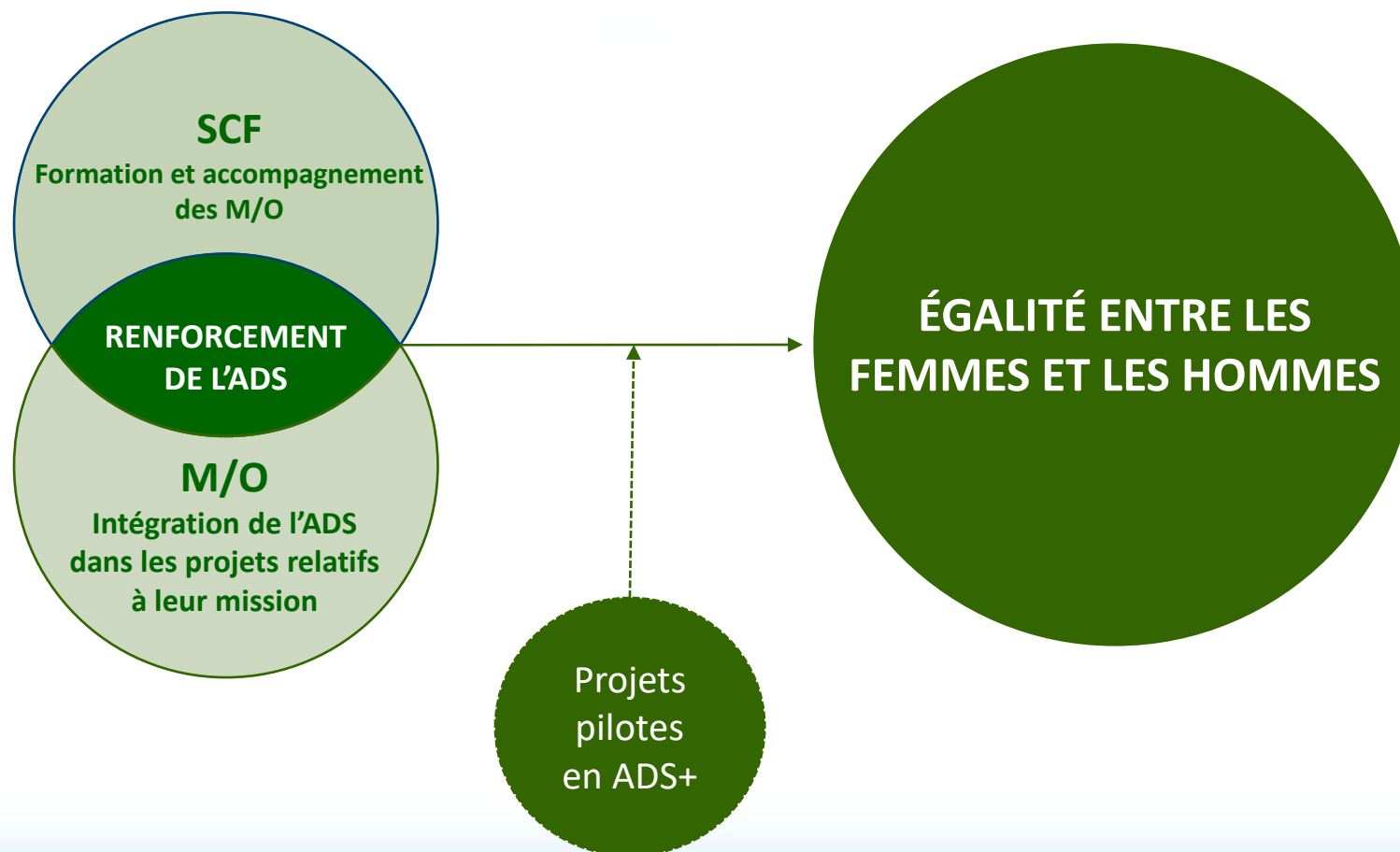
L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.³.

Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.

L'ADS + au Québec (suite)

- En discernant les effets différenciés que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour tous les types de projets (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à toutes les sphères d'activité gouvernementale (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet: de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT
n'est pas encore
atteinte...**

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence



Démographie

Portrait des femmes âgées au Québec

S'abonner à ce contenu

Le *Portrait des femmes âgées au Québec* vise à mettre en lumière différentes facettes de la vie personnelle, familiale, communautaire et sociale des femmes âgées. Au total, plus de 50 indicateurs sont présentés. Cinq grands thèmes sont couverts : la population, le travail et la retraite, les conditions de vie matérielles, le mode de vie et la participation sociale.

Ce projet résulte d'un partenariat entre l'ISQ et le Secrétariat aux aînés du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Communiqué ou avis de diffusion

Portrait des femmes âgées au Québec

2023-06-29

Documents d'analyse

Portrait des femmes âgées au Québec - Population

2023-06-29

Portrait des femmes âgées au Québec - Travail et retraite

2023-06-29

Portrait des femmes âgées au Québec - Conditions de vie matérielles

2023-06-29

Portrait des femmes âgées au Québec - Participation sociale

2023-06-29

Portrait des femmes âgées au Québec - Mode de vie

2023-06-29

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité sur le plan juridique

Toute discrimination sur la base du sexe est interdite et cela est protégé par des chartes et des lois.

LES FAITS

Les stéréotypes sexuels et sexistes

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.

- Dans 84,7% du temps le masculin universel est utilisé dans les milieux de socialisation. (*SLSJ-obs 2018-19*)
- Les garçons reçoivent plus d'encouragements en lien avec leurs performances dans les activités et les filles reçoivent davantage de compliments – très souvent en lien avec leur apparence.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Le droit à la sécurité

Un droit garanti partout,
autant dans les lieux
publics que les lieux privés.

LES FAITS

Violence sexuelle, conjugale et autres formes

En 2019 au Québec, les femmes constituaient
76 % des victimes de violence en contexte
conjugal,
88 % des victimes d'agressions sexuelles, et
95 % des victimes de crimes relatifs au
proxénétisme et à la traite de personnes.

La violence basée sur le genre constitue l'une des
violations des droits fondamentaux les plus fréquentes
dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles
soient économiques, sociales ou géographiques. (ONU)

VIOLENCE ENVERS LES FEMMES

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand.**

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Droit de vote et d'être élue

Depuis 1940 sur la scène provinciale (1969 pour les femmes autochtones et des premières nations).

LES FAITS

Représentation politique des femmes

46,4 % députées à l'Assemblée nationale;
36 % députées à la Chambre des communes (au Québec);
23,6 % mairesses et 38,5 % conseillères municipales.

Leadership en entreprise

51% des entreprises à la TSX (B. de Toronto) ont une politique de représentation féminine pour les CA
Pour les dirigeants-es des entreprises TSX ou TSXV – 12% de femmes. Et celles-ci gagnent 62% du salaire des hommes haute direction.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Le droit à l'éducation

Accessibilité garantie à
tous les niveaux.

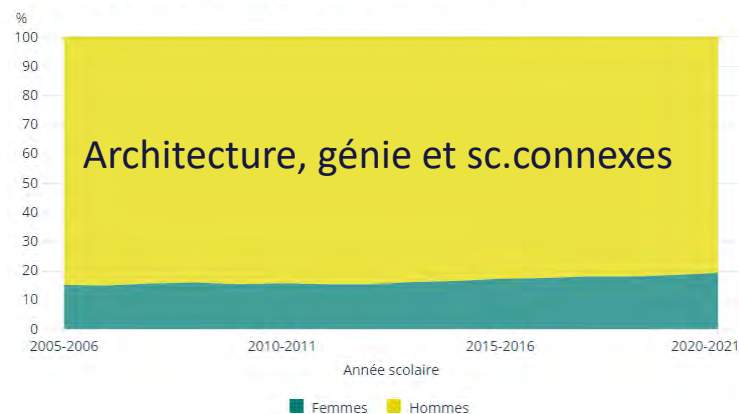
Ségrégation professionnelle

Les filles choisissent massivement les domaines du «care» et sont encore très absentes des STIM (qui sont les métiers dits d'avenir et des grands projets)

Les filles sont proportionnellement plus scolarisées que les garçons. Pourtant, ces succès scolaires ne se traduisent pas en réussite sociale...

**SÉGRÉGATION
PROFESSIONNELLE**

Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



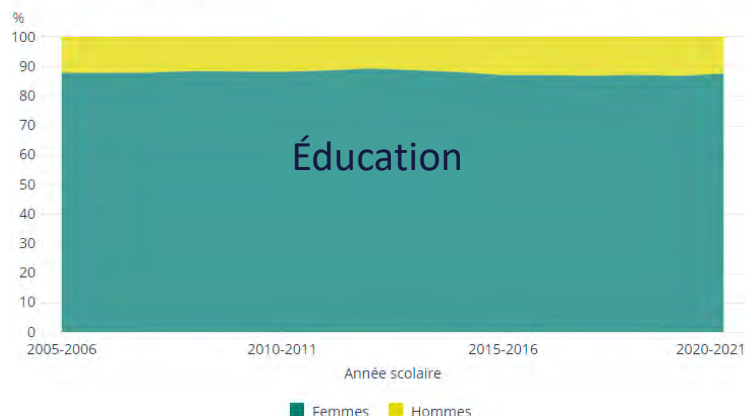
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité économique

Le droit au travail, à posséder et gérer une entreprise, des biens et richesses.

LES FAITS

Les écarts salariaux persistent

Revenu moyen après impôt 2021

Femmes: 37 500\$

Hommes: 45 600\$

Pop. totale : 41 600\$

Taux horaire (2022): F: 29,29\$ H: 32,54\$

Différence de 3,25\$

INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Rémunération horaire moyenne des employés, 2022, Québec	Femmes	Hommes
Sans diplôme d'études secondaires	18,13	22,79
Diplôme d'études secondaires	22,47	26,51
Études postsecondaires	25,99	30,42
Diplôme universitaire	37,97	43,34

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Égalité dans la famille

Même droits conjugaux et droits parentaux.

Égalité reconnue entre conjoints ou entre parents

Inégalités au sein des foyers

- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques /
H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- Les femmes (en 2021) se sont absentes du travail pour des raisons familiales ou personnelles trois fois plus que les hommes.
- Sensibilisation nécessaire au **travail invisible**, majoritairement fait par les femmes



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

24,1%

35,8%

20,7%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

18,1%

25,5%

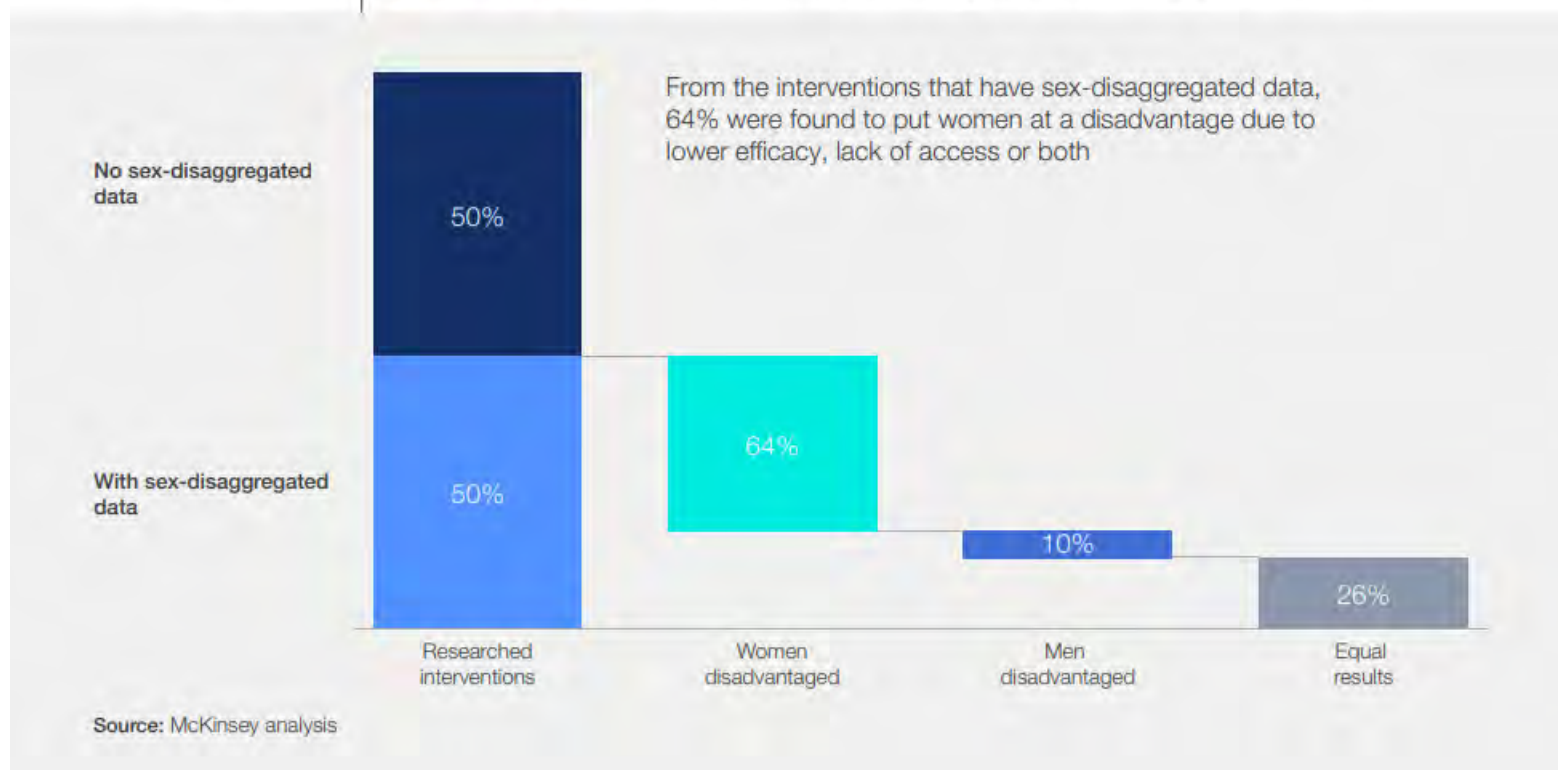
20,2%

Écart en matière de santé des femmes

- Rapport du Forum économique mondial (janv.2024)
 - « *Comblent l'écart en matière de santé des femmes: une occasion de 1 billion de dollars pour améliorer les vies et les économies.* »
- Les femmes passent 25% de plus de leur vie en mauvaise santé
- Les causes profondes de l'écart en matière de santé des femmes
- Il y a un manque systématique de données
- Comblent l'écart et stimuler l'économie, c'est au moins 1000 milliards \$

Données manquantes ? Recherche en santé !!

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



Tenir compte du sexe et du genre dans la recherche en santé?

- Seulement 50% des études cliniques subventionnées tiennent compte du sexe et du genre
- La proportion de F parmi les participants est plus faible que la représentation réelle des femmes dans les populations atteintes par les maladies étudiées.
- NIH (National Institutes of Health) a révélé, après analyse des publication liées à des essais cliniques qu'il avait subventionnés que, malgré que 37% des participants étaient des femmes, seulement 28% des publications ont mentionné ou détaillé la répartition des résultats en fonction du sexe et du genre.

GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Les facteurs identitaires et sociaux dont on peut tenir compte en plus du sexe et du genre sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou culturelle, l'identité autochtone, la situation de handicap, le niveau d'éducation, la situation maritale ou socioéconomique.

- Femmes âgées : 19,9%
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



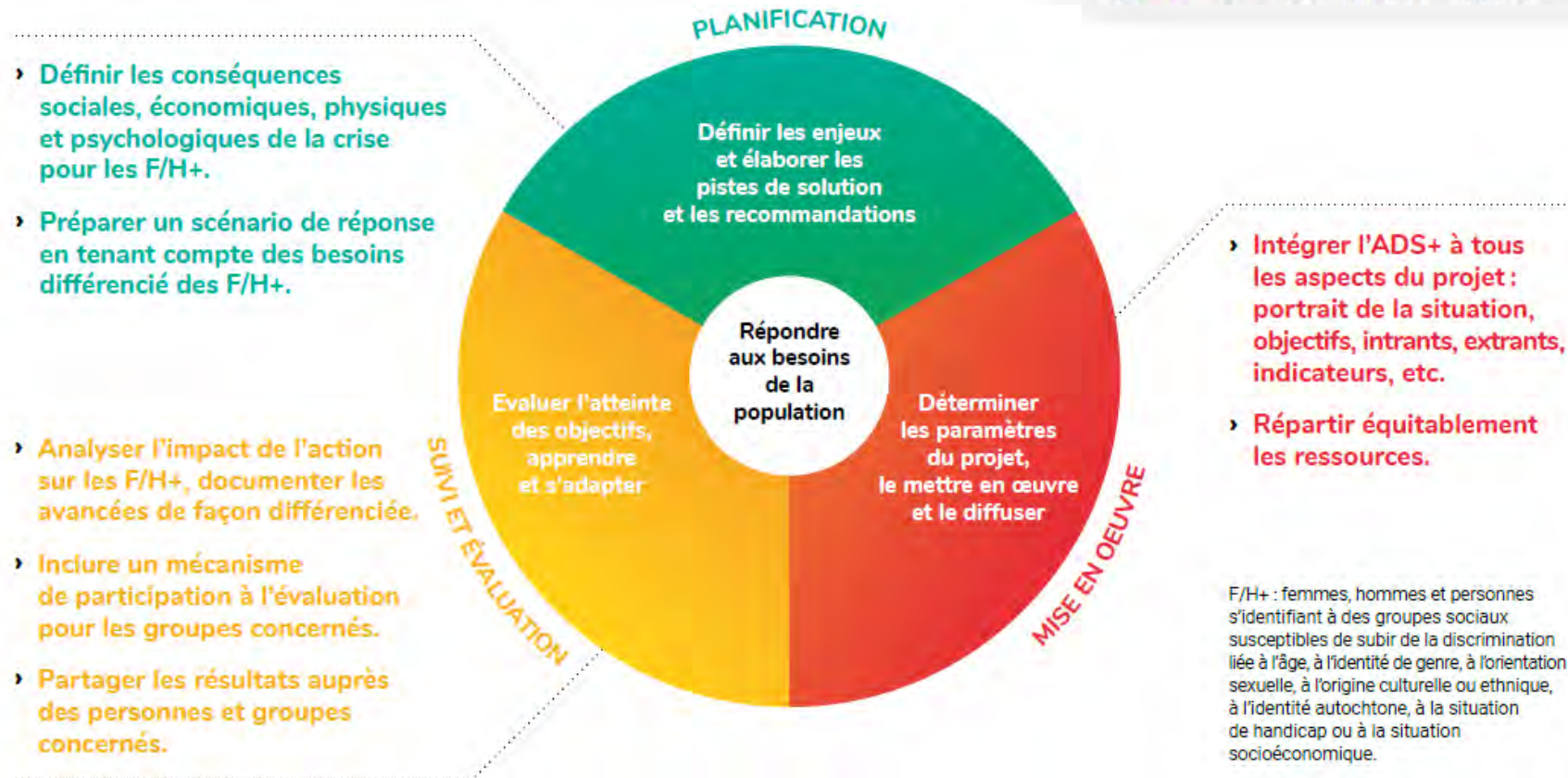
Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

INTÉGRER L'ADS+ DANS LES ACTIONS EN RÉPONSE À LA PANDÉMIE

LES CLÉS



- › Utilisation de données ventilées
- › Consultation des personnes et des milieux concernés
- › Communication inclusive



Réflexion sur les biais inconscients



- Qu'est-ce qu'un biais inconscient
- Typologie des biais inconscients
 - Quelques exemples
- Comportements inclusifs ou *comment limiter l'impact des biais inconscients*
- Outil d'autoréflexion

Biais inconscients

Les **biais inconscients** font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.

Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.

Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

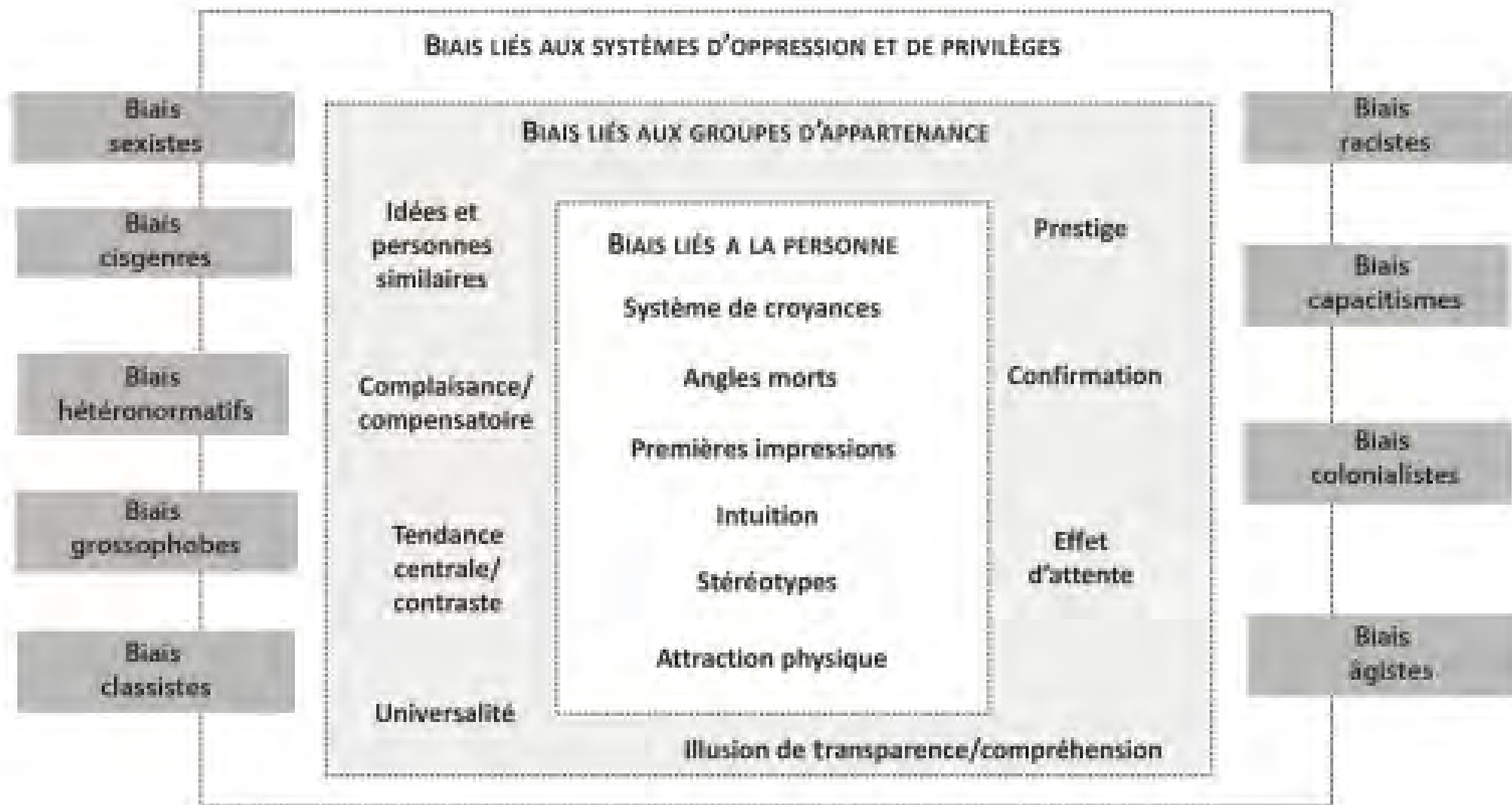


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre conscience de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



INTRODUCTION À L'ADS/ADS+ et BOÎTE À OUTILS ADS

Présentée à
Élections Québec
15 février 2024

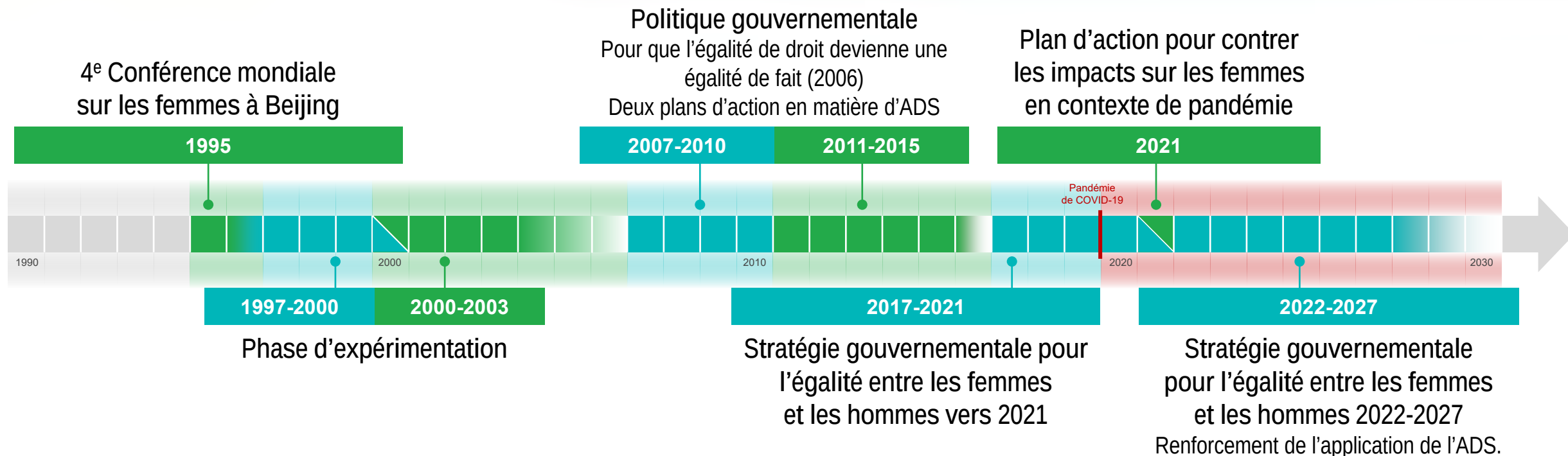


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.
- EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes
- PRÉSENTER les outils ADS afin d'être en mesure de les utiliser

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité

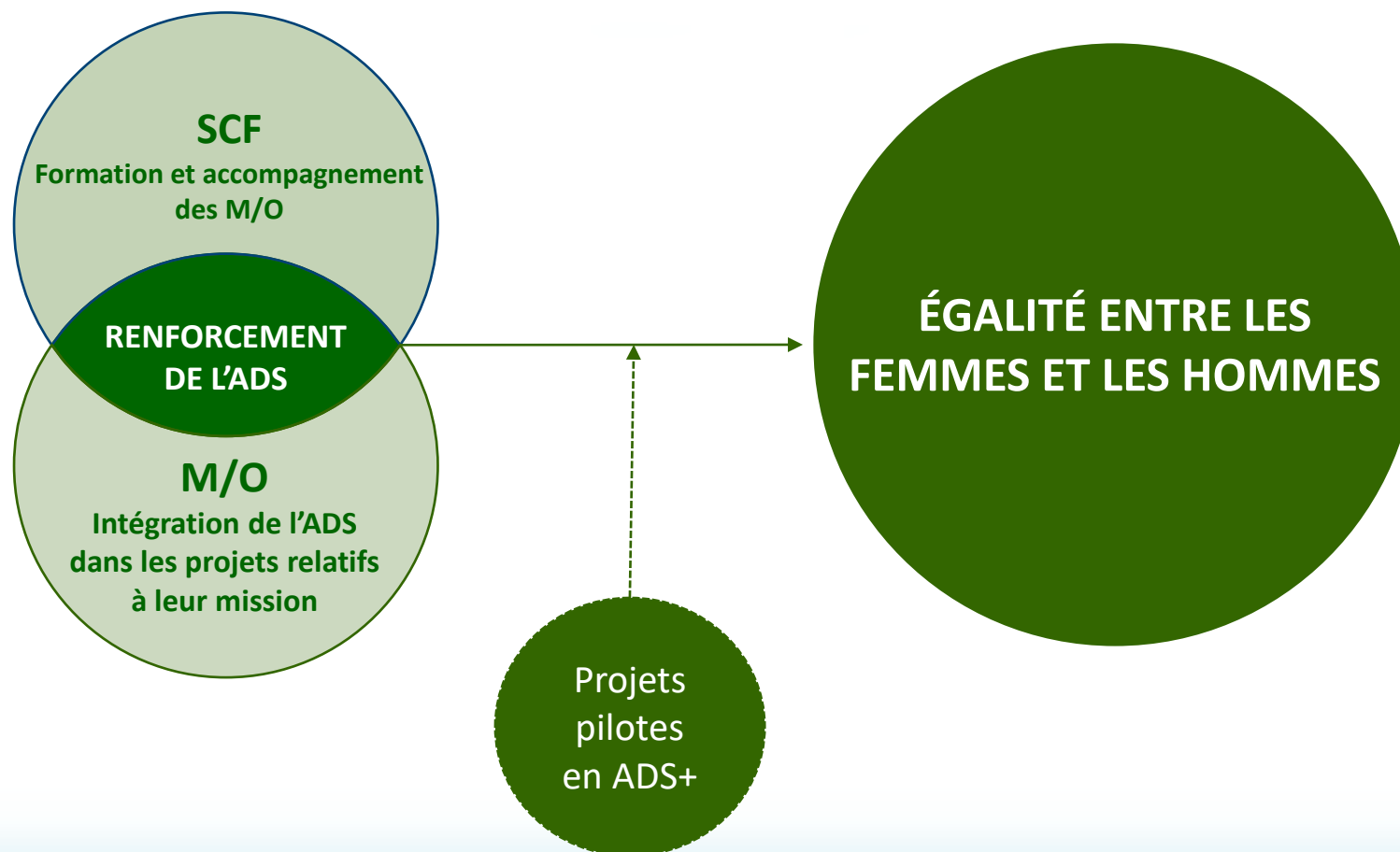


L'ADS au Québec

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une **démarche d'analyse** permettant d'adopter des initiatives publiques plus inclusives. **Elle vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.**

La mise en application de l'ADS permet de déterminer les enjeux et les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes et offre une perspective différente de celle que présente une moyenne statistique de la population. L'ADS permet d'apporter une réponse appropriée aux enjeux différenciés.

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT n'est
pas encore atteinte...**

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence

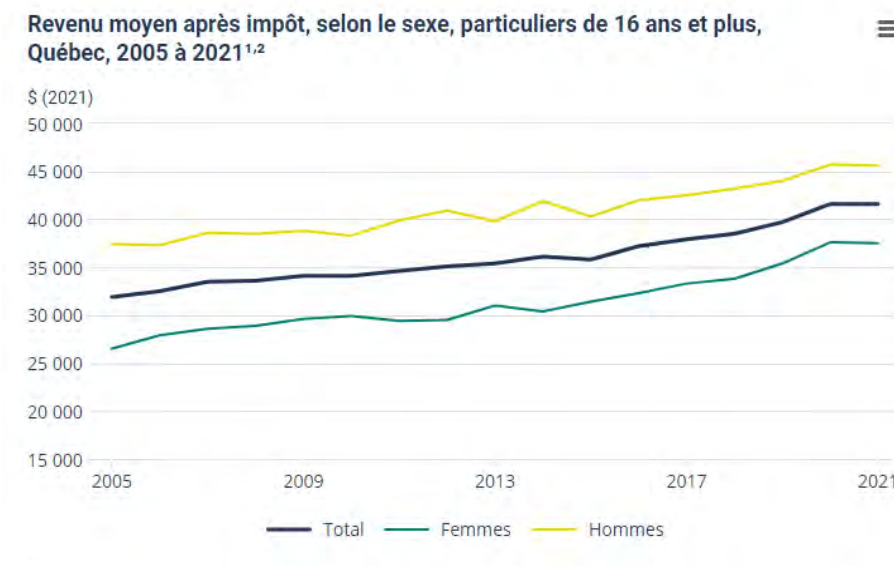


Démographie

INÉGALITÉ EN EMPLOI ET INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Revenu moyen après impôt 2021

- Femmes: 37 500\$
- Hommes: 45 600\$
- Pop. totale : 41 600\$
- De 2005 à 2021, l'écart s'est rétréci, passant de 10 900\$ (29%) à 8 100\$ (18%)
- Taux horaire (2022): F: 29,29\$ H: 32,54\$
 - Différence de 3,25\$



INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Rémunération horaire moyenne des employés, 2022, Québec	Femmes	Hommes
Sans diplôme d'études secondaires	18,13	22,79
Diplôme d'études secondaires	22,47	26,51
Études postsecondaires	25,99	30,42
Diplôme universitaire	37,97	43,34

PARTAGE INÉGAL DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES

- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de **proches aidantes** et elles **y investissent davantage d'heures**.
- En 2021, le **nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales** était trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

PLUS FAIBLE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

- **Zone paritaire** atteinte à l'Assemblée nationale; toutefois, des écarts importants demeurent en politique municipale : on compte 23,6% de mairesses et 38,5% de conseillères municipales
- En 2022, les femmes occupaient 26% des sièges sur les CA des entreprises québécoises inscrites à la Bourse de Toronto.
- Au 31 décembre 2021, la présence des femmes sur les CA était au Québec de 52,7% pour les sociétés d'État assujetties à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État
 - (31% avant l'entrée en vigueur de la Loi)
- Chez les juges de la Cour du Québec, entre 2012 et 2023, la représentation des femmes a augmenté de 39% à 50,8%.
 - 2012: Règlement sur la procédure de sélection des candidats à la fonction de juge ... prévoit que la sélection des juges doit favoriser la parité lorsque possible.

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES PERSISTANTS

o Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des **stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.**

o En 2021, 53 % des personnes ayant répondu au sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers étaient plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes. Les hommes sont plus nombreux (63 %) à adhérer à ces stéréotypes que les femmes (44 %).

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2022 au Québec, les femmes représentaient 86 % des victimes d'agressions sexuelles, 75 % des victimes de violence en contexte conjugal, 73,8 % des victimes d'infractions violentes commises en contexte conjugal et susceptibles d'entraîner des blessures.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et **14 fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

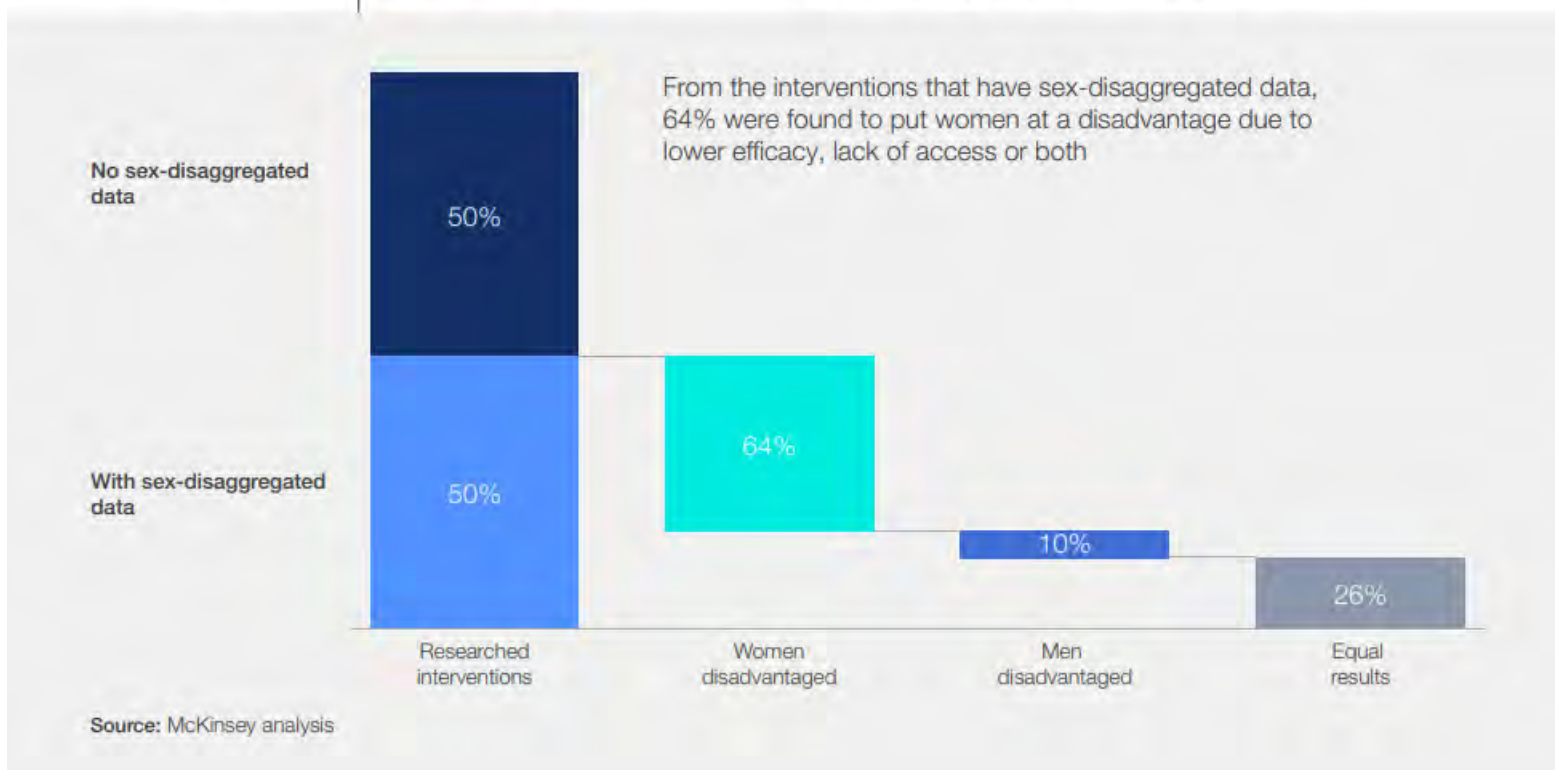
- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

Écart en matière de santé des femmes

- Rapport du Forum économique mondial (janv.2024)
 - « *Comblent l'écart en matière de santé des femmes: une occasion de 1 billion de dollars pour améliorer les vies et les économies.* »
- Les femmes passent 25% de plus de leur vie en mauvaise santé
- Les causes profondes de l'écart en matière de santé des femmes
- Il y a un manque systématique de données
- Comblent l'écart et stimuler l'économie, c'est au moins 1000 milliards \$

Données manquantes ? Recherche en santé !!

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



Tenir compte du sexe et du genre dans la recherche en santé?

- Seulement 50% des études cliniques subventionnées tiennent compte du sexe et du genre
- La proportion de F parmi les participants est plus faible que la représentation réelle des femmes dans les populations atteintes par les maladies étudiées.
- NIH (National Institutes of Health) a révélé, après analyse des publication liées à des essais cliniques qu'il avait subventionnés que, malgré que 37% des participants étaient des femmes, seulement 28% des publications ont mentionné ou détaillé la répartition des résultats en fonction du sexe et du genre.

GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Les facteurs identitaires et sociaux dont on peut tenir compte en plus du sexe et du genre sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou culturelle, l'identité autochtone, la situation de handicap, le niveau d'éducation, la situation maritale ou socioéconomique.

- Femmes âgées : 19,9%
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



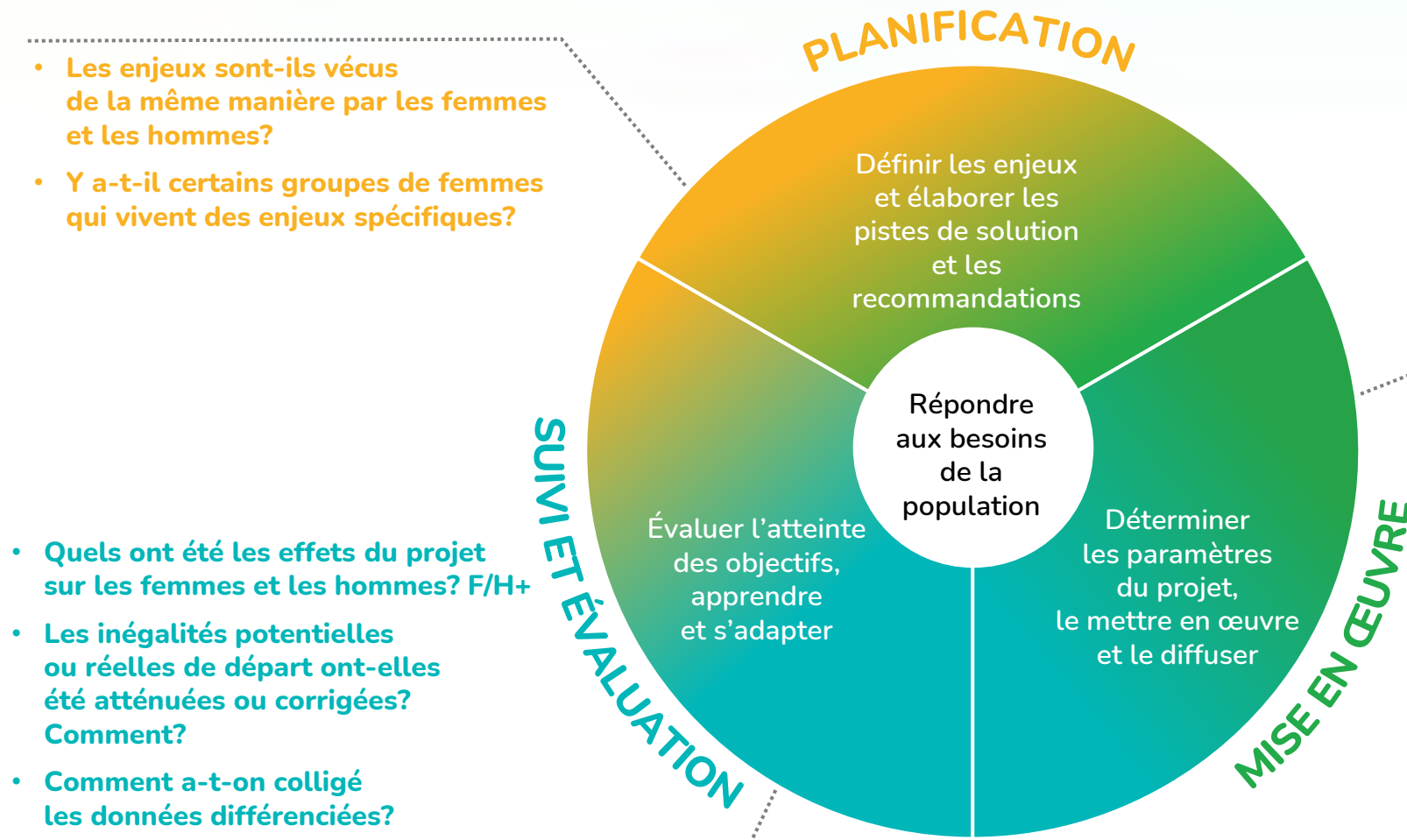
Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?



Réflexion sur les biais inconscients



- Qu'est-ce qu'un biais inconscient
- Typologie des biais inconscients
 - Quelques exemples
- Comportements inclusifs ou *comment limiter l'impact des biais inconscients*
- Outil d'autoréflexion

Typologie des biais

- Biais liés à la personne (sur le plan individuel)
 - Système de croyance; Angles morts; Premières impressions; Intuition; Stéréotypes; Attraction physique.
- Biais liés aux groupes d'appartenance
 - Similarité; Complaisance; Tendances centrale; Universalité; Transparence/compréhension; Effet d'attente; Confirmation; Prestige
- Biais liés aux groupes historiquement marginalisés
 - Biais sexistes; Biais cisgenres; Biais hétéronormatifs; Biais grossophobes; Biais classistes; Biais racistes; Biais relatifs aux religions; Biais capacitistes; Biais colonialistes; Biais âgistes.

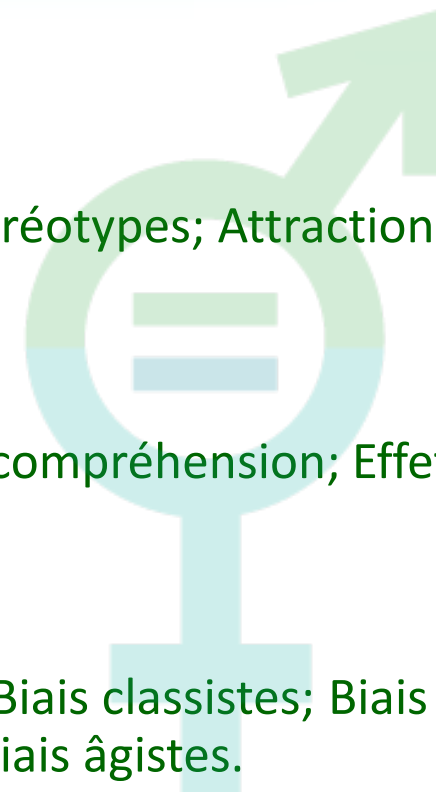


FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

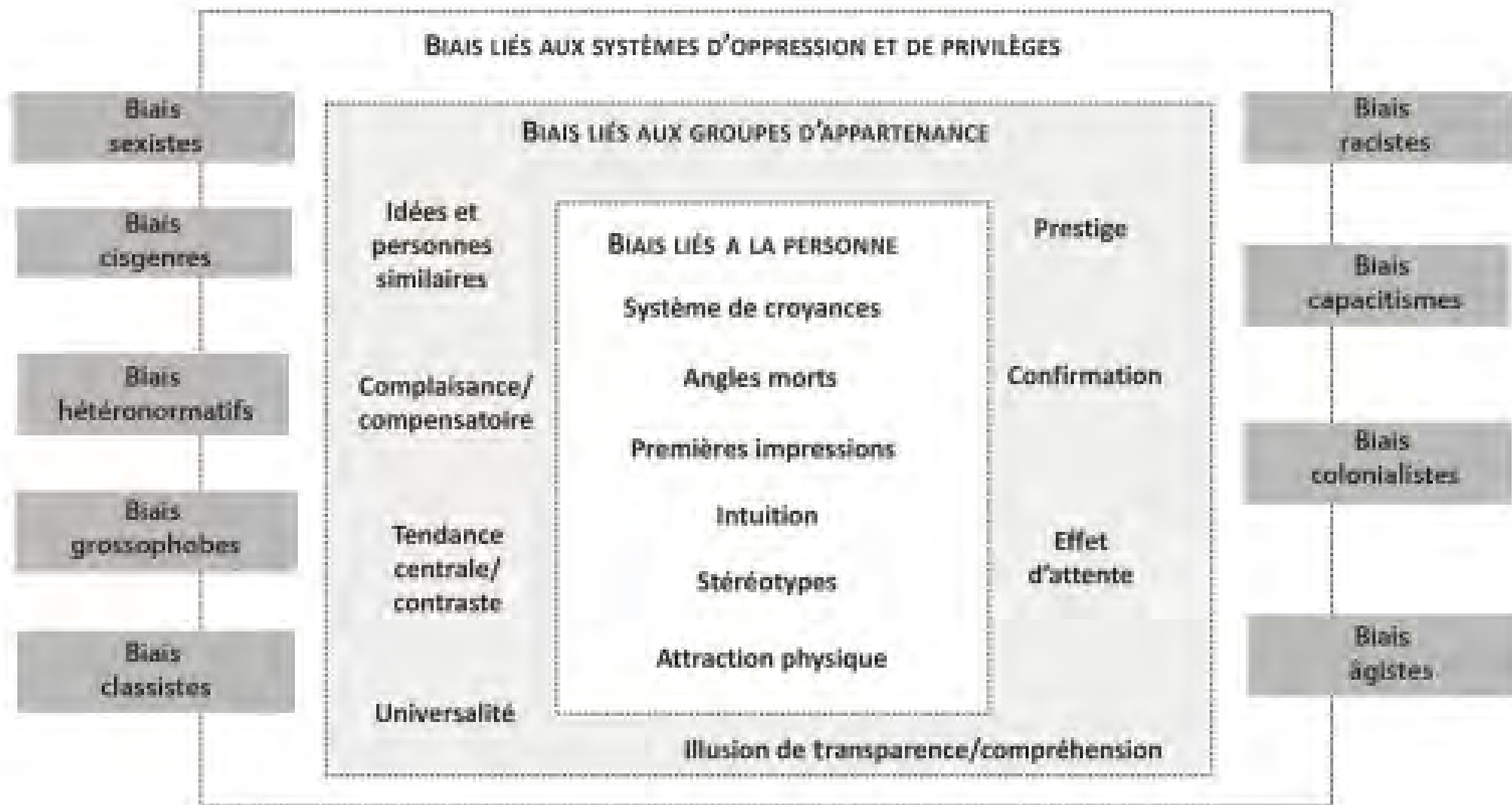


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre conscience de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

Les comportements inclusifs

- **Liés à la personne**

- **Remise en question premières impressions, jugements et stéréotypes :**

- C'est le fait de prendre conscience de ses premières impressions, jugements et préjugés, de faire preuve de vigilance sur ses conclusions immédiates et de réfléchir aux raisons des décisions que l'on prend sur cette base.

- **Reconnaitre ses erreurs et accepter la critique :**

- C'est le fait d'admettre ses erreurs et d'apprendre des critiques et différents points de vue autres que ceux de notre groupe d'appartenance.

- **Reconnaitre ses privilèges et transformer sa praxis :**

- C'est le fait de reconnaître ses privilèges dans différentes situations, par exemple d'être blanc ou blanche, et de déconstruire ses privilèges dans son milieu.

Les comportements inclusifs

- **Liés aux groupes d'appartenance**

- **Prendre des décisions hors critères notre groupe :**

Douter de son objectivité, de chercher des indices de partialité envers les personnes qui ne sont pas de notre groupe et de prendre des décisions sur une base plus large que les critères de notre groupe.

- **Capacité écoute et points de vue multiples :**

Écouter et de tenir compte des points de vue multiples qui se situent souvent hors de son ou de ses groupes d'appartenance et de mettre en place des mécanismes qui permettent à toutes les personnes de s'exprimer.

- **Laisser les personnes décider d'elles-mêmes :**

Consulter les personnes sur les décisions qui les concernent plutôt que de prendre des décisions à leur place, pensant savoir ce qui est bon pour elles.

- **Valoriser le travail et critères de performance renouvelés :**

Reconnaître et valoriser le travail accompli par des personnes différentes de nos groupes d'appartenance sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés, autres que par exemple la rémunération, les heures travaillées, les notes académiques, etc.

Les comportements inclusifs

- Liés aux systèmes d'oppression et de privilèges
 - Apprendre la réalité des différents groupes :
 - Prendre conscience et éliminer micro-agressions :
 - Communiquer de façon inclusive :
 - Inclusion des groupes et gestion collaborative de conflits :
 - Reconnaissance d'injustices et allié du changement :





L'exemple de la transformation numérique

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Inclusion/exclusion numérique**

- Accès :

- Équipements technologiques
 - Infrastructures de télécommunication (réseau cellulaire, Internet)

- Utilisation :

- Littératie numérique
 - Finalités d'usage et bénéfices retirés



- Données rendues disponibles :

- Qualité des données
 - Représentativité des données

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Emploi**

- ☐ Composition des équipes
 - Égalité à l'embauche
 - Conditions de travail et culture du milieu
 - Taux de rétention
- ☐ Postes de gestion
- ☐ La relève



LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



- **Nouveaux espaces publics numériques**
 - ☐ Liberté d'expression
 - ☐ Sécurité
 - ☐ Cadre éthique et réglementaire

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Intelligence artificielle**



- ☐ Qui sont les principaux développeurs ?
- ☐ Quelles avancées sont attendues ? Et à l'avantage de qui ?
- ☐ Quelles données servent à l'entraînement de l'IA ?
- ☐ Quels sont les risques d'utilisation malveillante ?

BIBLIOGRAPHIE

- Alexis, A., Bahary-Dionne, A. (2022) *Réduire les impacts de la fracture numérique sur les populations marginalisées : leçons apprises de la littérature à la portée des organismes communautaires*, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA), Québec, 73 pages.
- Collet, I., *Les Oubliées du numérique*, Éd. Le Passeur, Paris, 2019, 224 pages.
- Conseil du statut de la femme (2023), *Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_intelligence_artificielle.pdf
- Conseil du statut de la femme (2022), *L'hostilité en ligne envers les femmes*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Etude-hostilite-en-ligne-envers-les-femmes.pdf>
- Conseil supérieur de l'éducation (2020), *Le numérique : une culture genrée*, Études et recherches, 18 pages.

BIBLIOGRAPHIE

- ETNA, Les oubliées du numérique/Les femmes dans la Tech.
<https://www.youtube.com/watch?v=4DQo4hy5wMg>
- ONU-FEMMES (2023) Comment manœuvrer vers un avenir numérique équitable
<https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/article-explicatif/2023/02/comment-manoeuvrer-vers-un-avenir-numerique-equitable>
- TECHNOCOMPÉTENCES (2017), *La place des femmes dans l'industrie des TI au Québec : Rapport d'analyse d'entrevues dans trois grandes organisations*, 52 pages.
- UNESCO (2020), *Je rougirais si je pouvais : Réduire la fracture numérique entre les genres par l'éducation*, Paris, Equals, 148 pages.
- UNESCO (2021), *Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle*, 45 pages.

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



Formation ADS+ - Avril 2024

Nos missions	
Équipe Promotion de la sécurité et prévention de la violence Unité Milieux de vie inclusifs, sains et sécuritaires	Unité ITSS
L'équipe Promotion de la sécurité et prévention de la violence (PSPV) regroupe différentes expertises en lien avec la prévention de la violence (violence conjugale, violence sexuelle, homicides, tueries de masse, intimidation, violence communautaire, âgisme et discrimination, promotion de la sécurité dans les communautés) et la promotion de la sécurité dans les communautés. Les membres de l'équipe sont issus de différentes disciplines rattachées aux sciences sociales (sexologie, philosophie, sociologie, psychologie, éthique, études féministes, etc.) et aux sciences biomédicales. Certaines détiennent également une maîtrise en santé publique.	L'Unité pluridisciplinaire des infections transmissibles sexuellement et par le sang (UITSS) regroupe différentes expertises scientifiques du monde des sciences médicales, sociales et de la recherche, et est soutenue par une équipe administrative. Épidémiologie, science infirmière, sexologie, criminologie, microbiologie, pharmacie, médecine de famille, l'unité possède une expertise pointue en ITSS. En plus de leurs contributions à l'Institut, les membres de l'unité sont souvent affiliés à d'autres institutions, notamment universitaires. Organisés en trois grands axes, les travaux de l'UITSS portent notamment sur l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), sur les infections par les hépatites virales (A,B,C), sur la lymphogranulomatose vénérienne (LGV), sur l'infection génitale à la Chlamydia trachomatis, ainsi que sur la gonorrhée, la syphilis et les virus de l'herpès et du papillome humain. Dans une optique générale de prévention des ITSS et d'interventions de santé publique, ils abordent également la diversité sexuelle, la pluralité des genres, la réduction des méfaits, les substances psychoactives et les populations prioritaires.
L'équipe a pour mission de 1) produire des connaissances en temps opportun pour soutenir la prise de décision, notamment en matière de problématique à prendre en compte en priorité, 2) soutenir les différents acteurs impliqués dans la promotion de la sécurité et la prévention de la violence à travers la réalisation de différentes mesures inscrites à des plans	Les axes de travail de l'unité ITSS sont : Le développement de l'expertise-conseil Le développement de l'expertise bénéficie d'un solide réseau de personnes qui détiennent des expertises approfondies et variées des diverses

d'action ou des stratégies, 3) collaborer avec des équipes et directions de l'INSPQ afin de contribuer à la promotion de la sécurité et à la prévention de la violence à travers les travaux portant sur différents enjeux ou déterminants de la santé (p. ex. vieillissement en santé, développement des jeunes, santé des Autochtones).

L'équipe offre de l'expertise conseil notamment à travers sa participation à différents comités d'experts. À titre d'exemple, nous contribuons aux travaux du Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale et à plusieurs comités d'orientation pour la réalisation d'enquête populationnelle sur les problématiques de violence.

Plusieurs de nos publications prennent la forme de contenu web (trousses média et textes sur les expertises en sécurité et prévention de la violence) ou de synthèse des connaissances – principalement en lien avec l'efficacité des programmes de prévention.

<https://www.inspq.qc.ca/securite-prevention-de-la-violence-et-des-traumatismes>

Différents outils, regroupés sous la collection *Vivre en sécurité, se donner les moyens*, ont été développés dans le but de soutenir les communautés pour maintenir ou améliorer la sécurité. Cette collection s'accompagne d'une formation disponible sur l'ENA.

<https://www.inspq.qc.ca/securite-prevention-de-la-violence-et-des-traumatismes/promotion-de-la-securite-dans-les-communautes/methodes-et-outils>

thématiques relatives aux ITSS. Cette expertise s'appuie notamment sur les deux comités d'experts de l'unité :

[Comité sur les infections transmissibles sexuellement et par le sang \(CITSS\)](#)
[Comité sur les analyses de laboratoires en ITSS \(CALI\)](#)

Cet axe regroupe également différents services d'expertises et d'activités de développement collectif :

Service de soutien aux situations complexes de VIH

Réseau des professionnels et professionnelles en ITSS

[Service d'évaluation des risques de transmission d'infections hématogènes \(SERTIH\)](#)

Lors de demandes d'expertise ponctuelles ou extraordinaires, l'UITSS se dote de groupes de travail *ad-hoc*, et y invite les expertises nécessaires.

La surveillance des ITSS

L'UITSS est mandatée par le ministère de la Santé et des Services sociaux pour surveiller plusieurs indicateurs inscrits au Plan national de surveillance. L'INSPQ est de plus en charge de travaux complémentaires de surveillance ou, lors de mandats ponctuels, de vigie.

Livrables réguliers :

Portrait annuels des ITSS

Rapport annuel du programme de surveillance du VIH (conjointement avec le LSPQ)

Surveillance du VIH et du VHC chez les utilisateurs de drogue par injection (aux 2 ans)

Le développement des compétences

La [Programmation nationale de formations en ITSS, substances psychoactives, diversité sexuelle et pluralité des genres](#) réunit diverses

	expertises dans différents domaines d'interventions pour offrir un répertoire complet de formations, gratuites, en ligne (Via l'ENA, le Campus Virtuel, ou en webinaire) ou en personne. Les personnes formatrices, qui donnent les formations à travers le Québec, sont généralement issues du milieu de pratique concerné, et maintiennent en continu une expertise de pointe dans leur domaine. Une Foire aux questions à destination des professionnel-le-s de la première ligne et des directions de santé publique est également mise à jour régulièrement, selon le développement des pratiques et des connaissances.
--	---

Questions	
Équipe Promotion de la sécurité et prévention de la violence Unité Milieux de vie inclusifs, sains et sécuritaires	Unité ITSS
Comment tenir compte de la réalité de toutes les populations lorsqu'elles ne sont pas représentées dans les données disponibles OU comment nommer le fait qu'il puisse être difficile de refléter certaines réalités sans les invisibiliser.	Être en mesure de « lire » un projet ou un programme avec la lentille ADS+.
	Intéressée à connaître de bonnes pratiques ADS+ dans le domaine des politiques de santé publique.
	Financements disponibles pour des projets et information sur le projet pilote ADS+.

Exemples de travaux et publications	
Équipe Promotion de la sécurité et prévention de la violence Unité Milieux de vie inclusifs, sains et sécuritaires	Unité ITSS https://www.inspq.qc.ca/infections-transmises-sexuellement-et-par-le-sang-itss

Projet en cours sur la sécurité et le sentiment des femmes dans les lieux publics. Perspective ADS.	Formations de la Programmation nationale de formations en ITSS, substances psychoactives, diversité sexuelle et pluralité des genres - https://www.inspq.qc.ca/formation/institut/pnf
Projet en démarrage : Violence vécue par les jeunes en contexte sportif et revue des programmes de prévention.	Portrait des infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS) au Québec : année 2021 et projections 2022 - https://www.inspq.qc.ca/publications/3364
Projet en cours : Trousse média sur les agressions sexuelles (perspective ADS + à intégrer dans les prochaines mises à jour) : https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/accueil	Programme de surveillance de l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) au Québec - https://www.inspq.qc.ca/publications/3361
Projet en démarrage : Dossier thématique sur l'âgisme (perspective ADS+ pertinente à intégrer dès le départ dans la planification du projet et dans la recherche documentaire), car l'âgisme peut être vécu différemment selon les identités et d'autres discriminations (p. ex sexisme, homophobie/transphobie, racisme, capacitisme) peuvent aussi entrer en jeu.	Stratégies de distribution des autotests du VIH : comment joindre les populations prioritaires? - https://www.inspq.qc.ca/publications/3318

INTRODUCTION À L'ADS+ et BOÎTE À OUTILS

Présentée au
Équipes de l'Institut national de santé publique du Québec
2 mai 2024

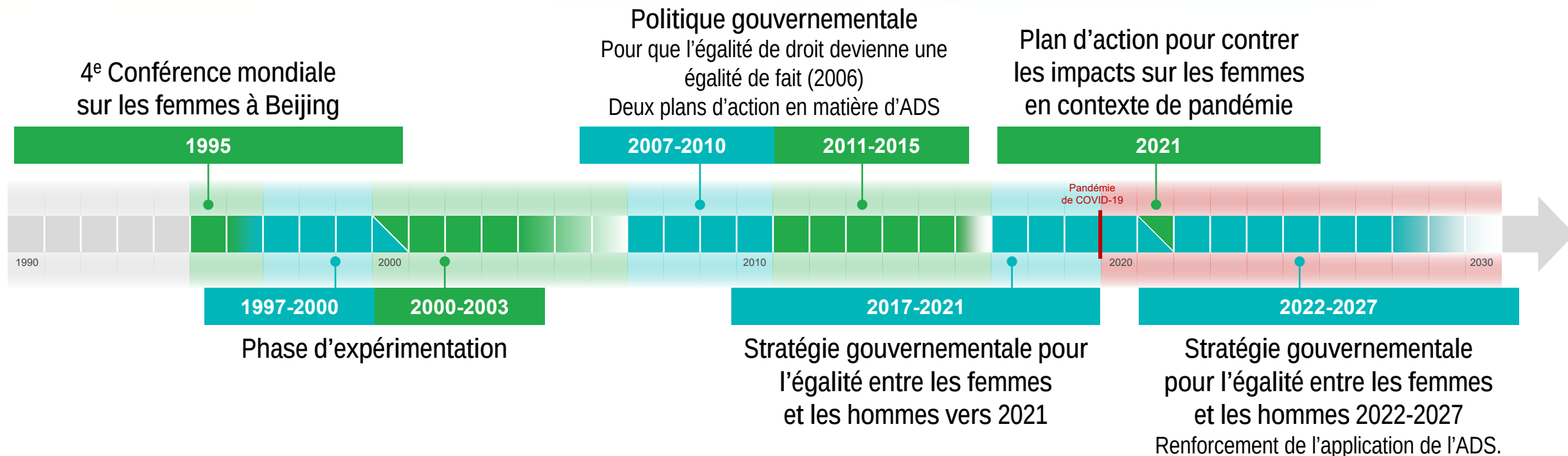


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes
- PRÉSENTER les outils ADS au gouvernement du Québec afin d'être en mesure de les utiliser

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité



L'ADS + au Québec

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une démarche d'analyse visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes² et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes.

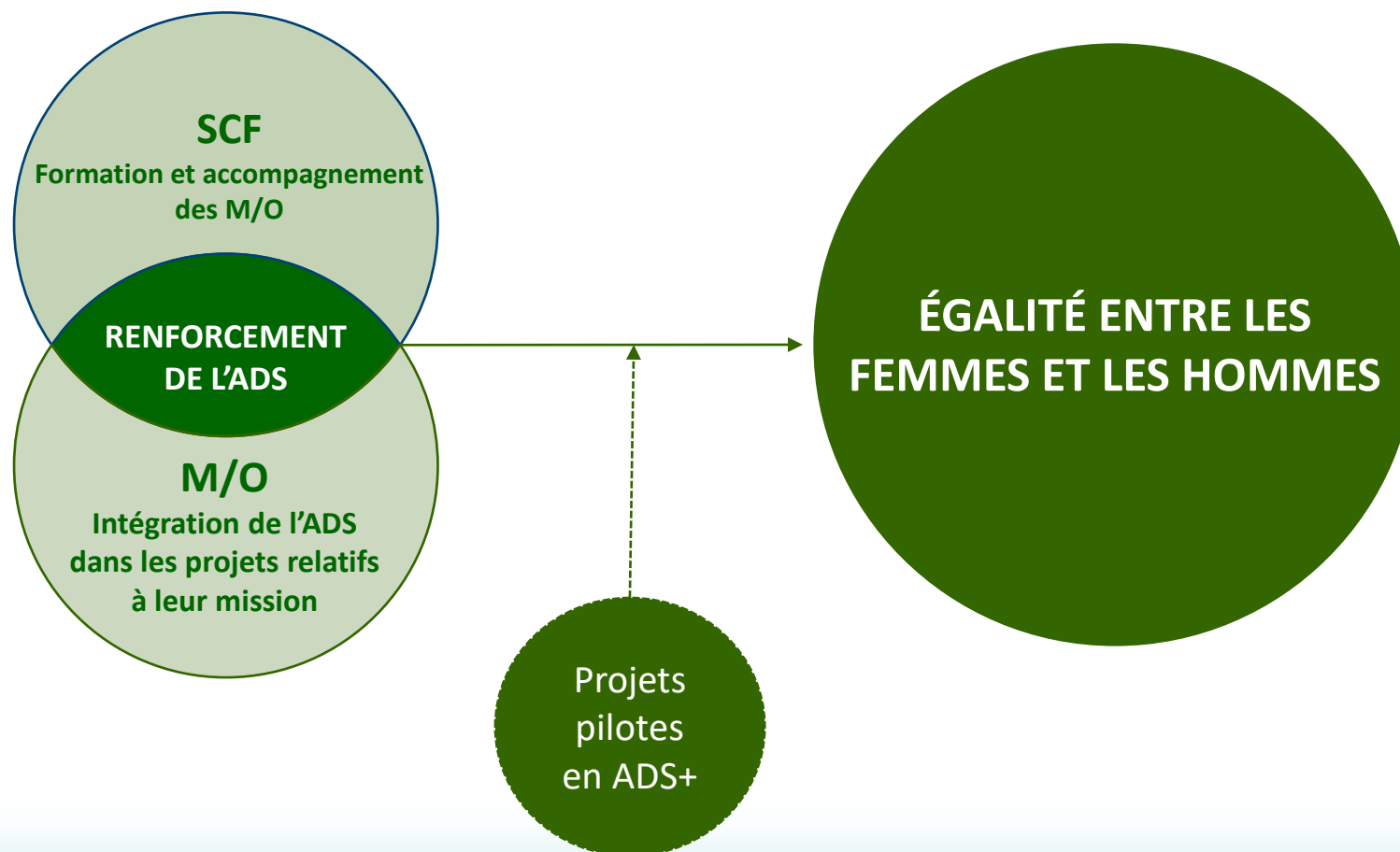
L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.³.

Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.

L'ADS + au Québec (suite)

- En discernant les effets différenciés que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour tous les types de projets (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à toutes les sphères d'activité gouvernementale (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet: de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT
n'est pas encore
atteinte...**

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence



Démographie

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité sur le plan juridique

Toute discrimination sur la base du sexe est interdite et cela est protégé par des chartes et des lois.

LES FAITS

Les stéréotypes sexuels et sexistes

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.

- Dans 84,7% du temps le masculin universel est utilisé dans les milieux de socialisation. (*SLSJ-obs 2018-19*)
- Les garçons reçoivent plus d'encouragements en lien avec leurs performances dans les activités et les filles reçoivent davantage de compliments – très souvent en lien avec leur apparence.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Le droit à la sécurité

Un droit garanti partout,
autant dans les lieux
publics que les lieux privés.

LES FAITS

Violence sexuelle, conjugale et autres formes

En 2019 au Québec, les femmes constituaient
76 % des victimes de violence en contexte
conjugal,
88 % des victimes d'agressions sexuelles, et
95 % des victimes de crimes relatifs au
proxénétisme et à la traite de personnes.

La violence basée sur le genre constitue l'une des
violations des droits fondamentaux les plus fréquentes
dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles
soient économiques, sociales ou géographiques. (ONU)

VIOLENCE ENVERS LES FEMMES

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité.**

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand.**

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Droit de vote et d'être élue

Depuis 1940 sur la scène provinciale (1969 pour les femmes autochtones et des premières nations).

LES FAITS

Représentation politique des femmes

46,4 % députées à l'Assemblée nationale;
36 % députées à la Chambre des communes (au Québec);
23,6 % mairesses et 38,5 % conseillères municipales.

Leadership en entreprise

51% des entreprises à la TSX (B. de Toronto) ont une politique de représentation féminine pour les CA
Pour les dirigeants-es des entreprises TSX ou TSXV – 12% de femmes. Et celles-ci gagnent 62% du salaire des hommes haute direction.

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Le droit à l'éducation

Accessibilité garantie à
tous les niveaux.

LES FAITS

Ségrégation professionnelle

Les filles choisissent massivement les domaines du «care» et sont encore très absentes des STIM (qui sont les métiers dits d'avenir et des grands projets)

Les filles sont proportionnellement plus scolarisées que les garçons. Pourtant, ces succès scolaires ne se traduisent pas en réussite sociale...

**SÉGRÉGATION
PROFESSIONNELLE**

Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



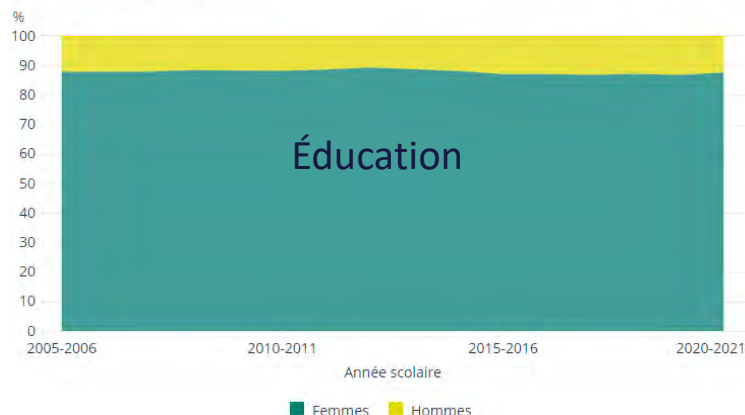
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

Égalité économique

Le droit au travail, à posséder et gérer une entreprise, des biens et richesses.

LES FAITS

Les écarts salariaux persistent

Revenu moyen après impôt 2021

Femmes: 37 500\$

Hommes: 45 600\$

Pop. totale : 41 600\$

Taux horaire (2022): F: 29,29\$ H: 32,54\$

Différence de 3,25\$

INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Rémunération horaire moyenne des employés, 2022, Québec	Femmes	Hommes
Sans diplôme d'études secondaires	18,13	22,79
Diplôme d'études secondaires	22,47	26,51
Études postsecondaires	25,99	30,42
Diplôme universitaire	37,97	43,34

ÉGALITÉ DE DROIT ÉGALITÉ DE FAIT

LES FAITS

Égalité dans la famille

Même droits conjugaux et droits parentaux.

Égalité reconnue entre conjoints ou entre parents

Inégalités au sein des foyers

- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques /
H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- Les femmes (en 2021) se sont absentes du travail pour des raisons familiales ou personnelles trois fois plus que les hommes.
- Sensibilisation nécessaire au **travail invisible**, majoritairement fait par les femmes



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

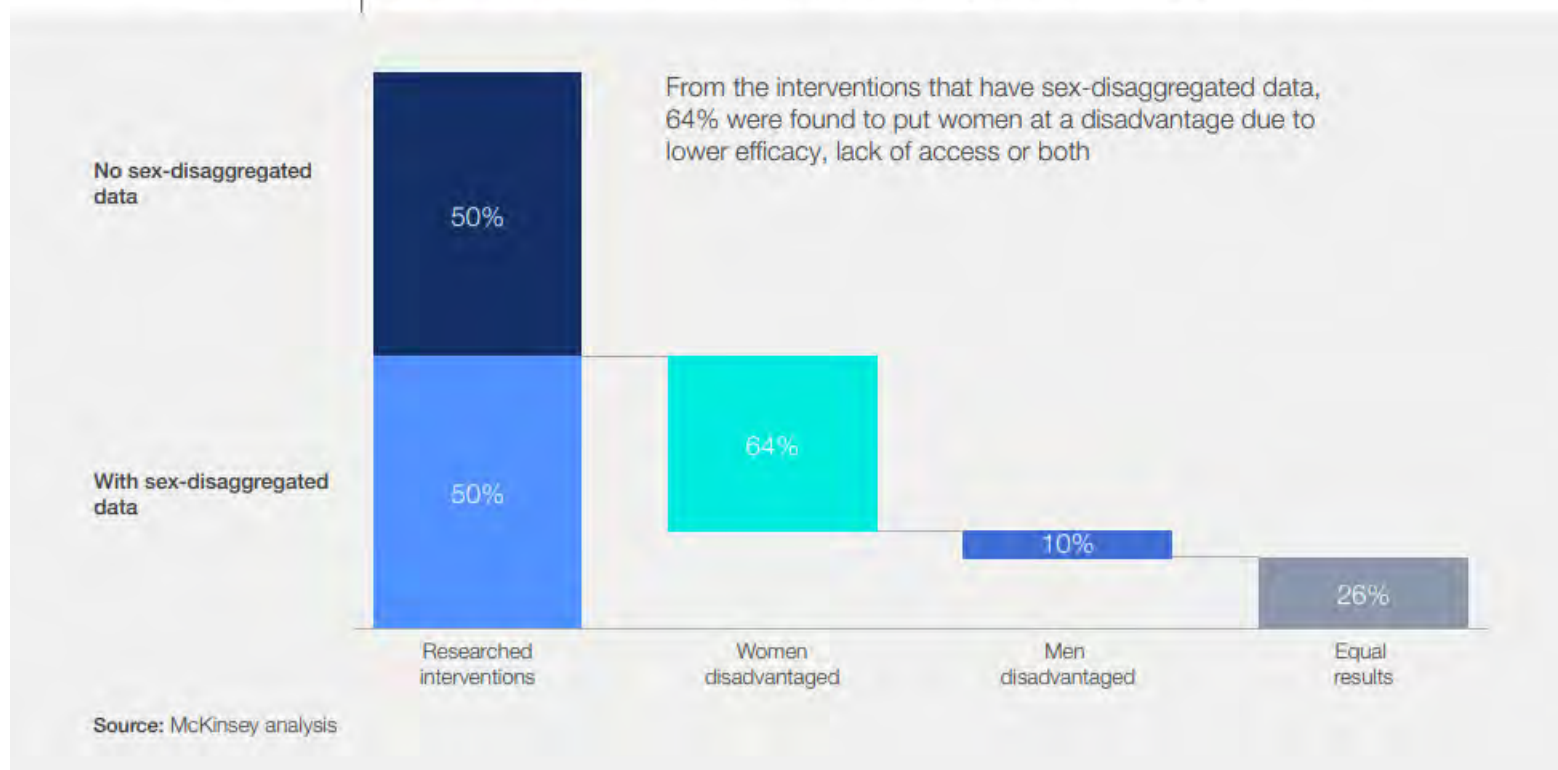
L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

Écart en matière de santé des femmes

- Rapport du Forum économique mondial (janv.2024)
 - « *Comblent l'écart en matière de santé des femmes: une occasion de 1 billion de dollars pour améliorer les vies et les économies.* »
- Les femmes passent 25% de plus de leur vie en mauvaise santé
- Les causes profondes de l'écart en matière de santé des femmes
- Il y a un manque systématique de données
- Comblent l'écart et stimuler l'économie, c'est au moins 1000 milliards \$

Données manquantes ? Recherche en santé !!

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



Tenir compte du sexe et du genre dans la recherche en santé?

- Seulement 50% des études cliniques subventionnées tiennent compte du sexe et du genre
- La proportion de F parmi les participants est plus faible que la représentation réelle des femmes dans les populations atteintes par les maladies étudiées.
- NIH (National Institutes of Health) a révélé, après analyse des publication liées à des essais cliniques qu'il avait subventionnés que, malgré que 37% des participants étaient des femmes, seulement 28% des publications ont mentionné ou détaillé la répartition des résultats en fonction du sexe et du genre.

GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit** VS **égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Analyse des oppressions, conscience des privilèges (réflexion sur biais inconscients)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Les facteurs identitaires et sociaux dont on peut tenir compte en plus du sexe et du genre sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou culturelle, l'identité autochtone, la situation de handicap, le niveau d'éducation, la situation maritale ou socioéconomique.

- Femmes âgées : 19,9%
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



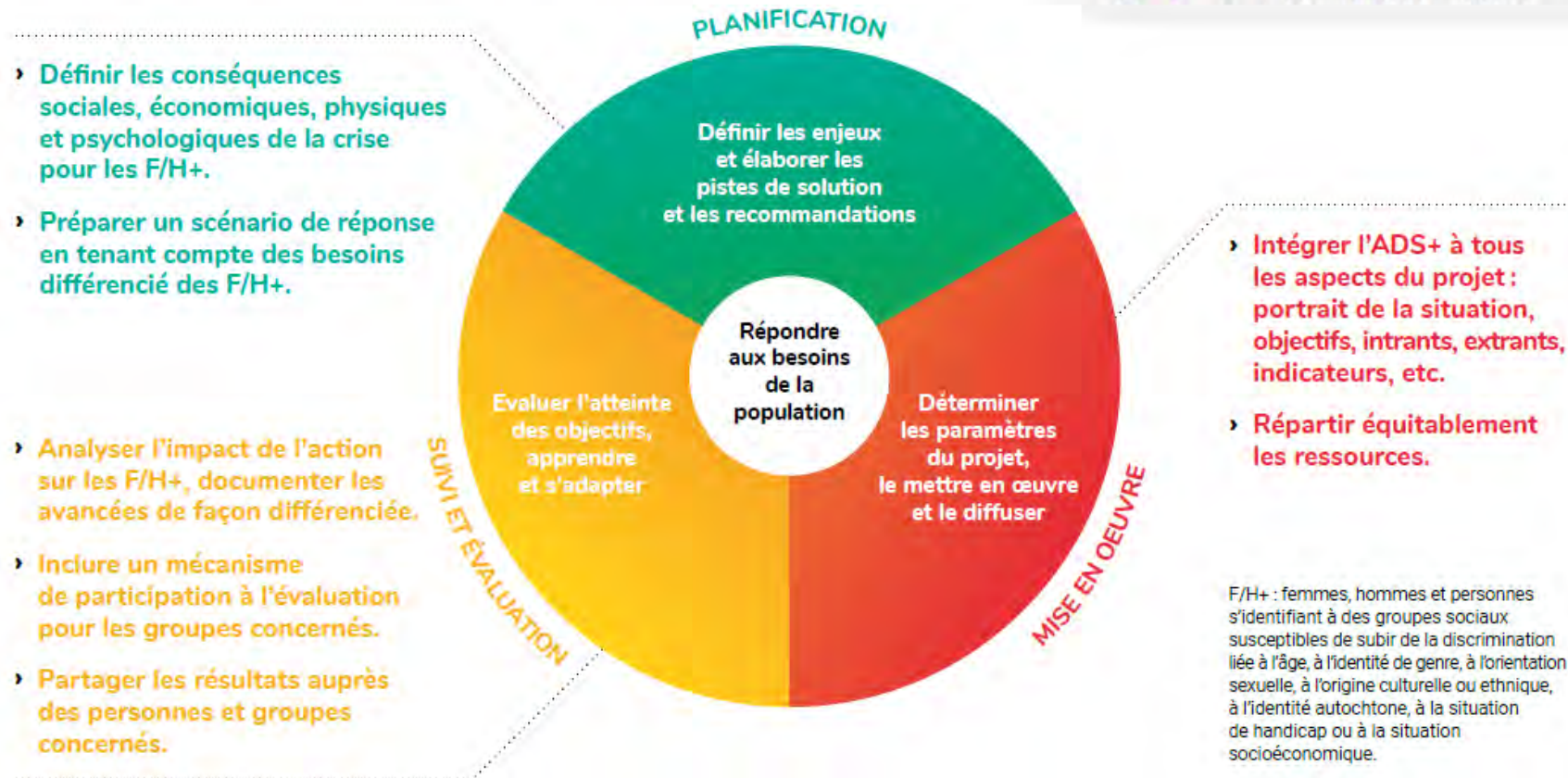
Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

INTÉGRER L'ADS+ DANS LES ACTIONS EN RÉPONSE À LA PANDÉMIE

LES CLÉS



- › Utilisation de données ventilées
- › Consultation des personnes et des milieux concernés
- › Communication inclusive



Réflexion sur les biais inconscients



- Qu'est-ce qu'un biais inconscient
- Typologie des biais inconscients
 - Quelques exemples
- Comportements inclusifs ou *comment limiter l'impact des biais inconscients*
- Outil d'autoréflexion

Biais inconscients

Les **biais inconscients** font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel.

Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte.

Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

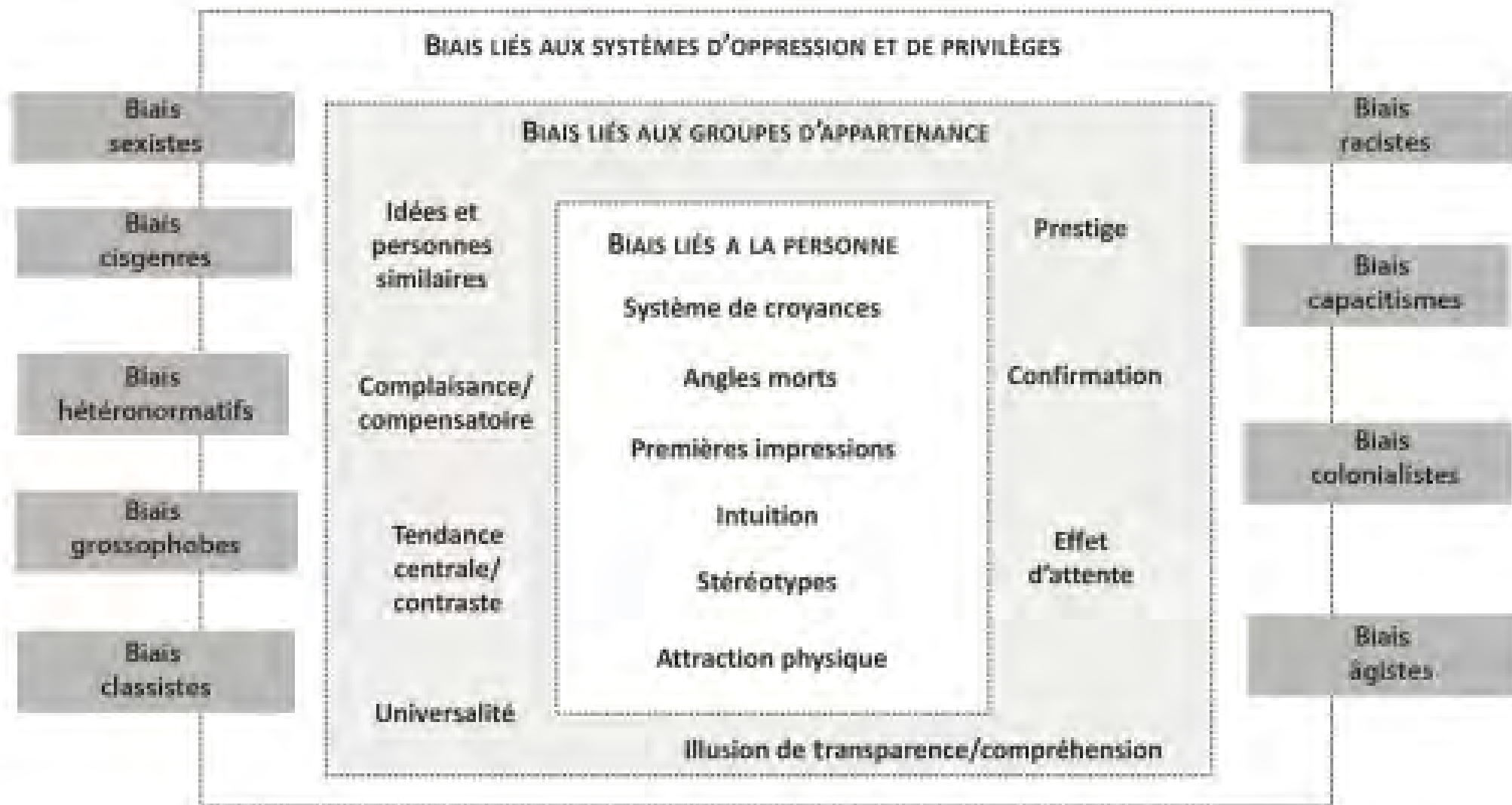


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre conscience de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

L'intersectionnalité en recherche

L'exemple de l'allaitement

CONTEXTE



- **L'OMS recommande l'allaitement maternel exclusif** pendant les 6 premiers mois de vie du nourrisson.
- Cette norme de santé est fondée sur **une série d'études démontrant les bénéfices pour la santé de l'enfant allaité ainsi que pour celle de la mère.**
- Il subsiste toutefois au sein de la population **d'importants écarts dans le taux d'allaitement** (initiation, durée et exclusivité).
- Les pratiques d'allaitement maternel selon certains déterminants de la santé sont connues (niveau d'éducation, revenu) et interprétées par les autorités de santé publique comme des **inégalités en santé.**
- Toutefois **peu d'études s'intéressent à l'articulation de plusieurs déterminants de la santé et à leur effet** sur les pratiques d'allaitement.

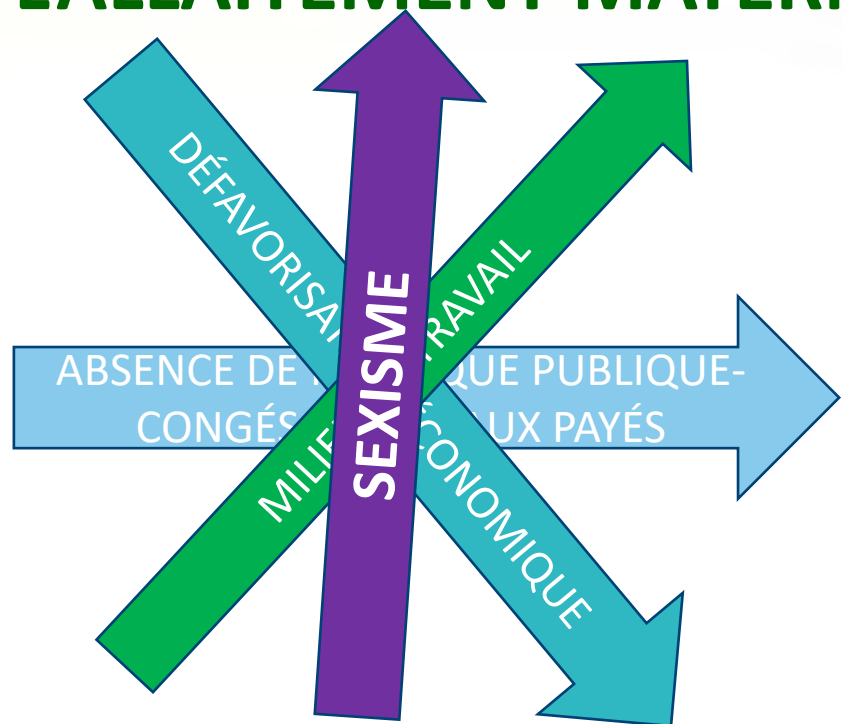
CE QU'ON CROIT SAVOIR

L'allaitement maternel (si on exclut certains obstacles physiques comme des problèmes de lactation, la fatigue et de possibles douleurs) :

- c'est la méthode la plus **simple** de nourrir un bébé (on peut allaiter partout, pas de biberons à stériliser, pas de lait à faire chauffer, toujours à la bonne température et disponible en tout temps)
- c'est **gratuit** (pas de préparation à acheter)
- c'est **accessible à toutes les mères**, pour peu **qu'elles s'en donnent la peine.**

Avec l'approche ADS+, on doit prendre conscience de nos
biais, remettre en question nos propres croyances et préjugés

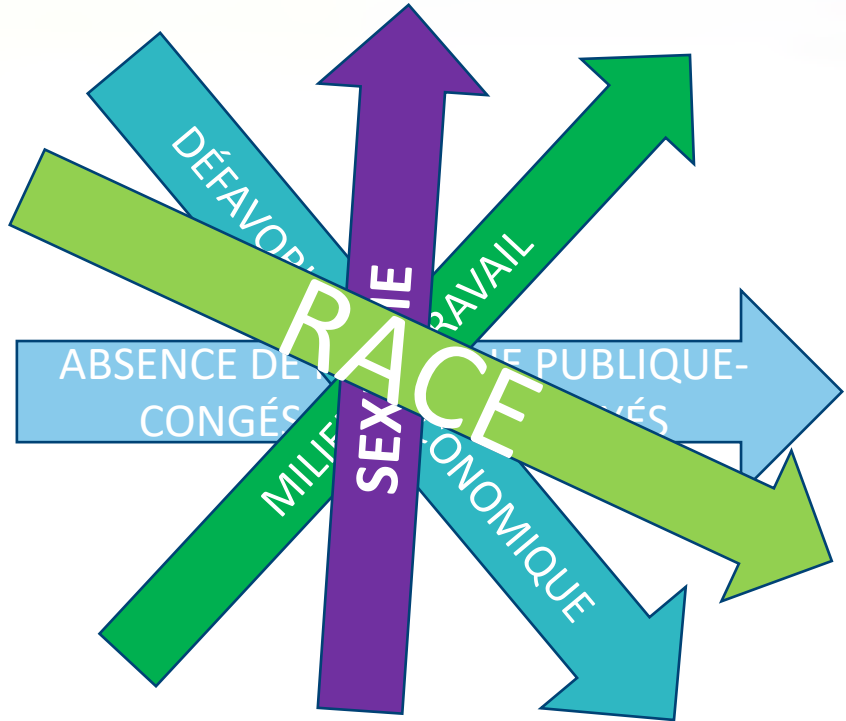
L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ



- Impossibilité de se prévaloir de congés de maternité (payés ou non)
- Normes du marché du travail conçues sur l'expérience des travailleurs masculins
 - Inflexibilité des horaires
 - Absence de garderies sur les lieux de travail
 - Nombre limité d'endroits appropriés (intimes) pour extraire son lait et le conserver

Constat : Difficile conciliation de l'allaitement maternel et de l'emploi salarié

L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ

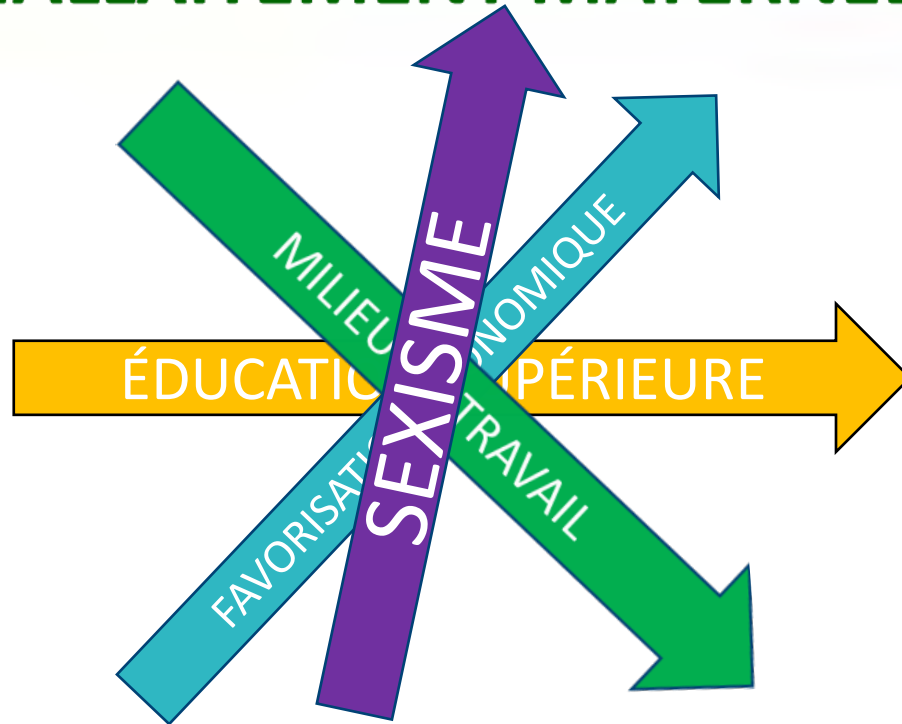


- Les femmes racisées sont sous-représentées dans les postes haut placés
- Elles ont moins accès à des lieux de travail ayant des conditions favorables à l'allaitement ou à l'extraction de leur lait.
- Perception des femmes à faible revenu que l'allaitement maternel est un privilège de classe

Constat : Les différences socioéconomiques et raciales en emploi sont des facteurs contributeurs importants aux écarts raciaux et socioéconomiques dans les taux d'allaitement.



L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ

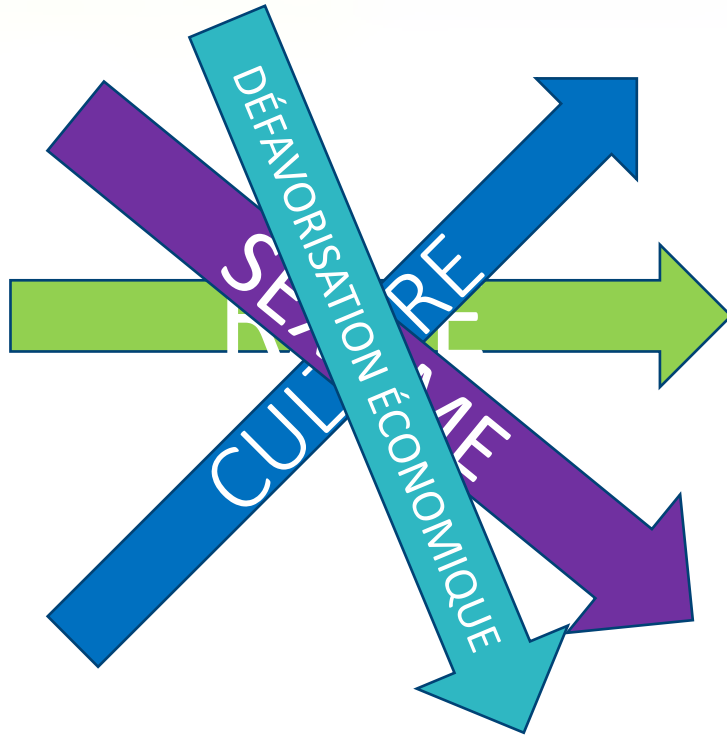


- Milieu de travail pensé par (et conçu pour) les hommes
- Environnement de travail hostile à l'allaitement maternel
- Majorité des mères contraintes d'allaiter ou de tirer leur lait ...

en secret et aux toilettes !

Résultats : malgré leurs aspirations, la majorité des mères de cette étude, pourtant privilégiées, ont abandonné l'allaitement

L'ALLAITEMENT MATERNEL AU PRISME DE L'INTERSECTIONNALITÉ



- Échantillon de 28 familles afro-américaines et portoricaines, allaitement en public mal vu.
- Sexualisation des seins, allaitement = acte sexuel, immoral et décadent.
- Les femmes se sentent séquestrées à la maison puisque l'allaitement ne peut être intégré dans leur routine quotidienne
- Logement surpeuplé, dans lequel il manque des portes et dans lequel on partage la chambre à coucher avec d'autres membres de la famille.



LA PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE EN RECHERCHE

- Donne des informations sur les contextes sociaux différenciés dans lesquels les femmes allaitent
- Indique également les possibilités offertes aux différents groupes de femmes dans notre société, qui peuvent contraindre ou faciliter l'initiation et la durée de l'allaitement
- Permet de combler les lacunes théoriques sur l'articulation des différents rapports sociaux inégalitaires à l'œuvre dans les contraintes à l'allaitement.
- Envisager l'allaitement au prisme des théories intersectionnelles nous amène à le conceptualiser comme produit par un ensemble d'inégalités sociales articulées les unes aux autres.
- La perspective intersectionnelle donne à voir (rend visible) la complexité et les nuances dans les expériences vécues des inégalités en santé.

L'approche intersectionnelle permet de mieux comprendre les déterminants sociaux de la santé en pensant aux manières dont leur interdépendance produit des effets atténuants ou aggravant pour la santé.

Autres références mentionnées

Plusieurs articles. Un dossier fort intéressant

[Intersectionnalité : regards théoriques et usages... – Nouvelles pratiques sociales – Érudit \(erudit.org\)](#)

[L'Intersectionnalité et l'analyse différenciée selon les sexes \(ADS+\) \(observatoiredelesinegalites.com\)](#)

Annick Vallières, La nécessité des approches intersectionnelles en santé: le cas de l'allaitement maternel, Université de Montréal, Canada, 2019

<https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/38824/1/Annick%20Vallieres.pdf>



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



INTRODUCTION À L'ADS

Présentée à
Table des conseillères et conseillers régionaux du
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
11 mars 2024

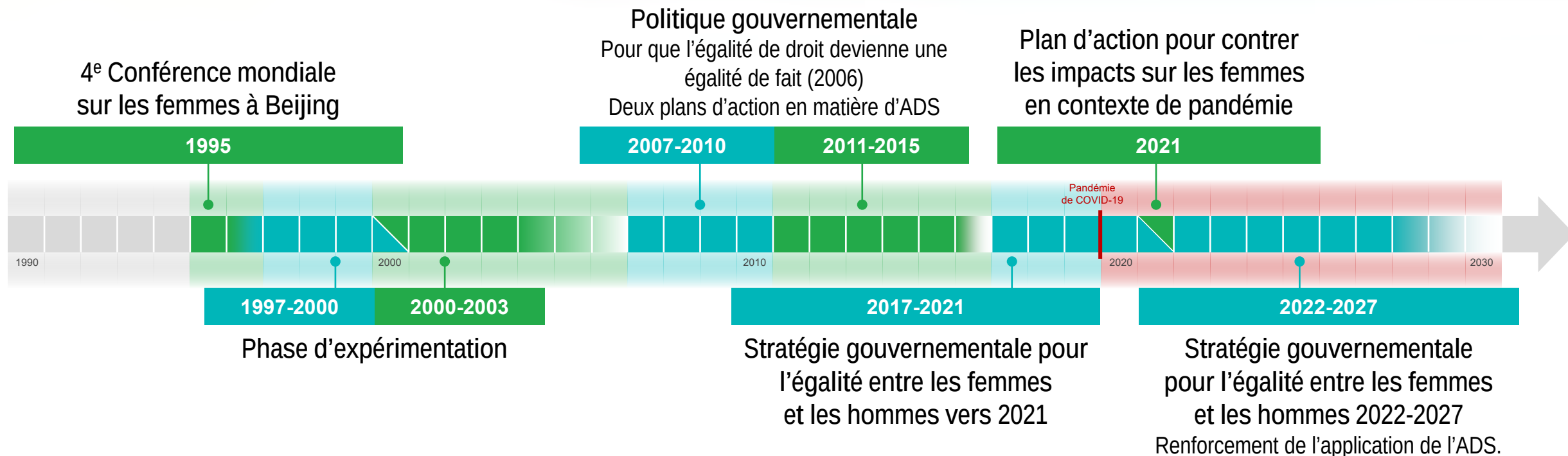


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS / ADS+.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.
- EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes
- PRÉSENTER les outils ADS afin d'être en mesure de les utiliser

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité

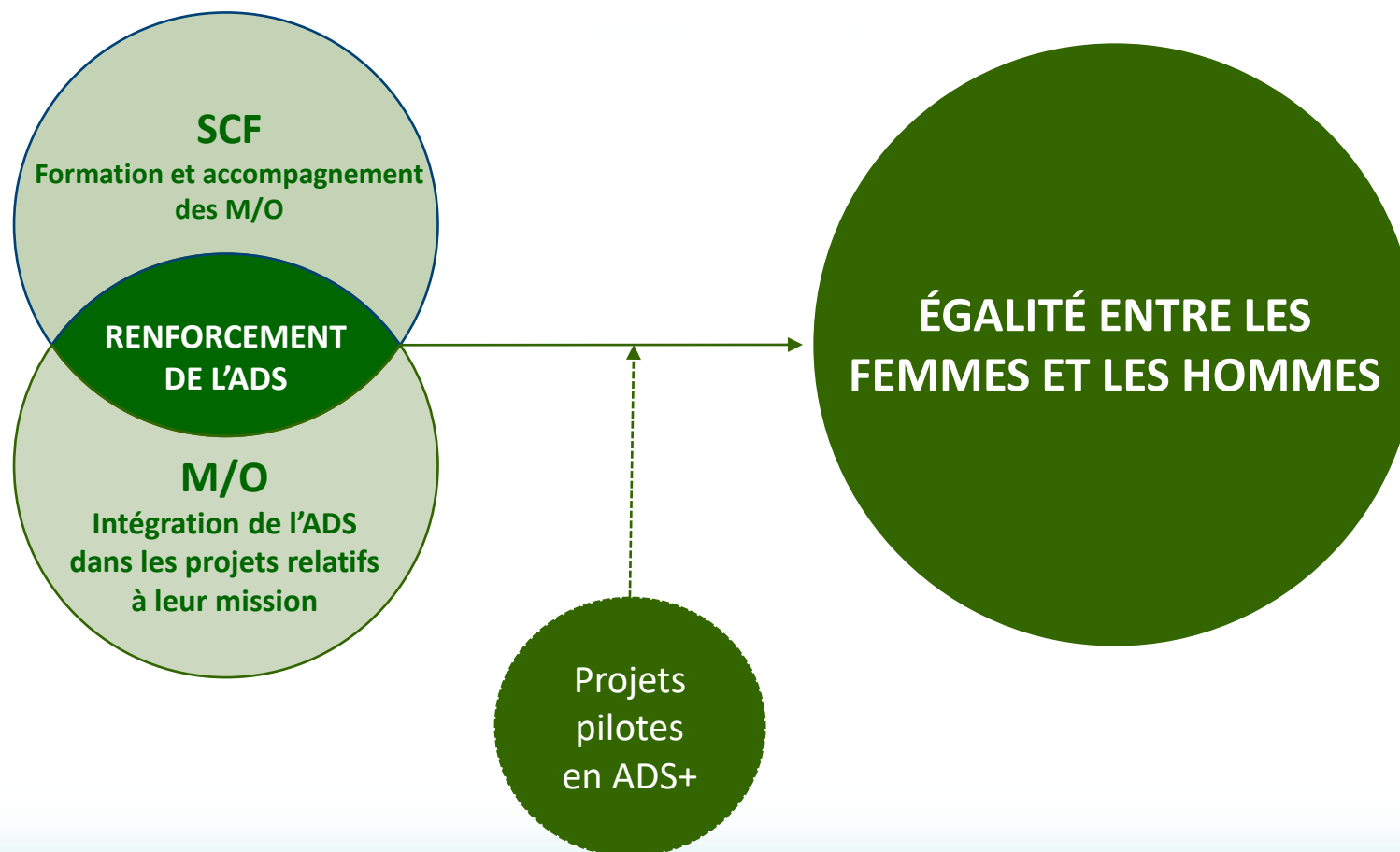


L'ADS au Québec

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une **démarche d'analyse** permettant d'adopter des initiatives publiques plus inclusives. **Elle vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.**

La mise en application de l'ADS permet de déterminer les enjeux et les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes et offre une perspective différente de celle que présente une moyenne statistique de la population. L'ADS permet d'apporter une réponse appropriée aux enjeux différenciés.

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes.

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. »

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*, l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable :

celui de l'équité et des solidarités sociales.

En 2021, d'après un sondage mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT n'est
pas encore atteinte...**

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.



Éducation



Revenu et rémunération



Santé



Pouvoir



Travail



Conciliation famille-travail-études-vie privée



Violence

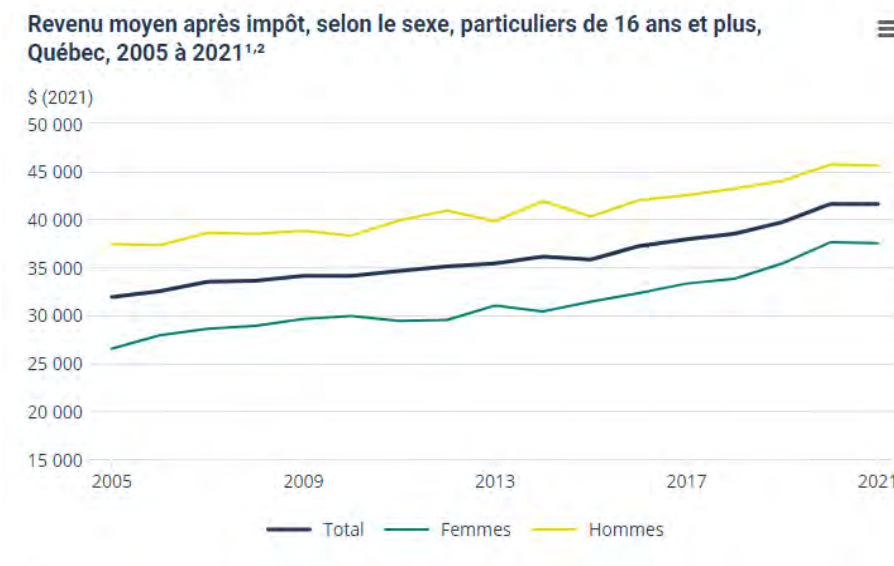


Démographie

INÉGALITÉ EN EMPLOI ET INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Revenu moyen après impôt 2021

- Femmes: 37 500\$
- Hommes: 45 600\$
- Pop. totale : 41 600\$
- De 2005 à 2021, l'écart s'est rétréci, passant de 10 900\$ (29%) à 8 100\$ (18%)
- Taux horaire (2022): F: 29,29\$ H: 32,54\$
 - Différence de 3,25\$

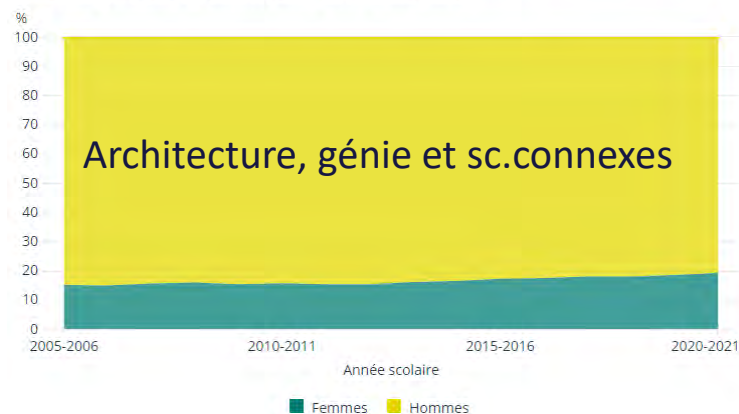


INÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

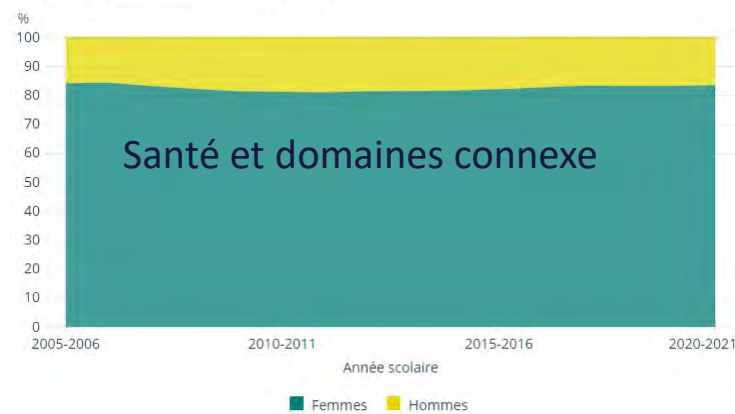
Rémunération horaire moyenne des employés, 2022, Québec	Femmes	Hommes
Sans diplôme d'études secondaires	18,13	22,79
Diplôme d'études secondaires	22,47	26,51
Études postsecondaires	25,99	30,42
Diplôme universitaire	37,97	43,34

**SÉGRÉGATION
PROFESSIONNELLE**

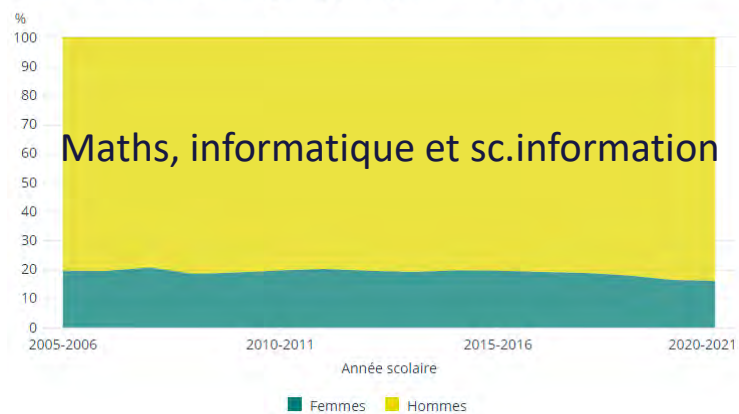
Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



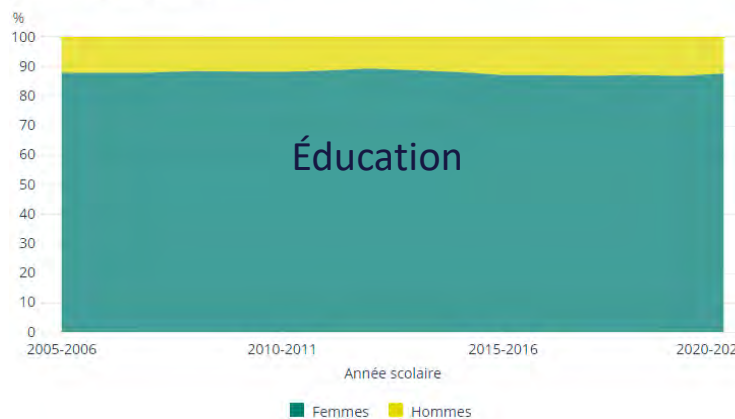
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



LOGEMENT

- Pénurie de logements: très bas taux d'inoccupation
 - Impacts grands projets et tourisme
 - Forte augmentation des loyers, précarité économique des femmes
- Rareté de logement = compétition et discriminations croisées
 - Itinérance féminine (trajectoires et stratégies différentes)
 - Difficulté de quitter milieux de vie inadéquats (sécurité, violence etc)
 - Femmes avec incapacité surreprésentées dans les ménages avec besoins impérieux de logement.

PARTAGE INÉGAL DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES

- F = 1h/j de + consacrée aux tâches domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de **proches aidantes** et elles **y investissent davantage d'heures**.
- En 2021, le **nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales** était trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.
- Il y a une sensibilisation nécessaire à l'importance du **travail invisible** accompli par les femmes.



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

PLUS FAIBLE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

- **Zone paritaire** atteinte à l'Assemblée nationale; toutefois, des écarts importants demeurent en politique municipale : on compte 23,6% de mairesses et 38,5% de conseillères municipales
- En 2022, les femmes occupaient 26% des sièges sur les CA des entreprises québécoises inscrites à la Bourse de Toronto.
- Au 31 décembre 2021, la présence des femmes sur les CA était au Québec de 52,7% pour les sociétés d'État assujetties à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État
 - (31% avant l'entrée en vigueur de la Loi)
- Chez les juges de la Cour du Québec, entre 2012 et 2023, la représentation des femmes a augmenté de 39% à 50,8%.
 - 2012: Règlement sur la procédure de sélection des candidats à la fonction de juge ... prévoit que la sélection des juges doit favoriser la parité lorsque possible.

STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SEXISTES PERSISTANTS

- Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des **stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.**
- (*Sag-Lac-St-Jean- observatoires 2018-19*) Dans 84,7% du temps le masculin universel est utilisé dans les milieux de socialisation.
- Les garçons reçoivent plus d'encouragements en lien avec leurs performances dans les activités et les filles reçoivent davantage de compliments – très souvent en lien avec leur apparence.
- Imprimés dans les rayons de vêtements dits pour garçons et pour filles

o Cœurs et fleurs	64% vêtements Filles	0% vêtements Garçons
o Sport, chiffre et moyen de transport	1 sport	43% vêt. Garçons. (9 moyens transport et 4 sports)

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

- Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. C'est un problème social et systémique qui concerne toute la population.
- La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques. (Fonds des Nations unies, *réf.*).
- La violence faite aux femmes peut se manifester, notamment par les blagues sexistes, le harcèlement de rue, l'hostilité en ligne, le harcèlement sexuel en milieu de travail, les violences basées sur l'honneur, les mutilations génitales féminines et l'excision, l'exploitation sexuelle, la coercition reproductive, la violence conjugale, les propos et les attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes (ONU).
- En 2019 au Québec, les femmes constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal, 88 % des victimes d'agressions sexuelles, et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES

Femmes en situation de handicap

- Le taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes en situation de handicap est **3 fois supérieur à celui des femmes sans incapacité**.
- Les femmes avec incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont les plus touchées puisqu'elles sont proportionnellement **4 fois plus nombreuses** à avoir été victimes d'un crime violent **que les femmes ayant un autre type d'incapacité**.
- Le taux d'agression sexuelle chez les femmes avec incapacité est **deux fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les femmes sans incapacité et **14 fois supérieur** au taux d'agression sexuelle chez les hommes sans incapacité.

VIOLENCE ENVERS DES FEMMES - SUITE

Femmes autochtones

- Les femmes autochtones ont un **risque plus élevé** d'être victimes de violence conjugale et subissent des **formes plus graves de violence** que les femmes allochtones. On dit également qu'il y a un faible taux de dénonciation, en raison d'une méfiance envers le système.

Personnes de la diversité sexuelle et de genre

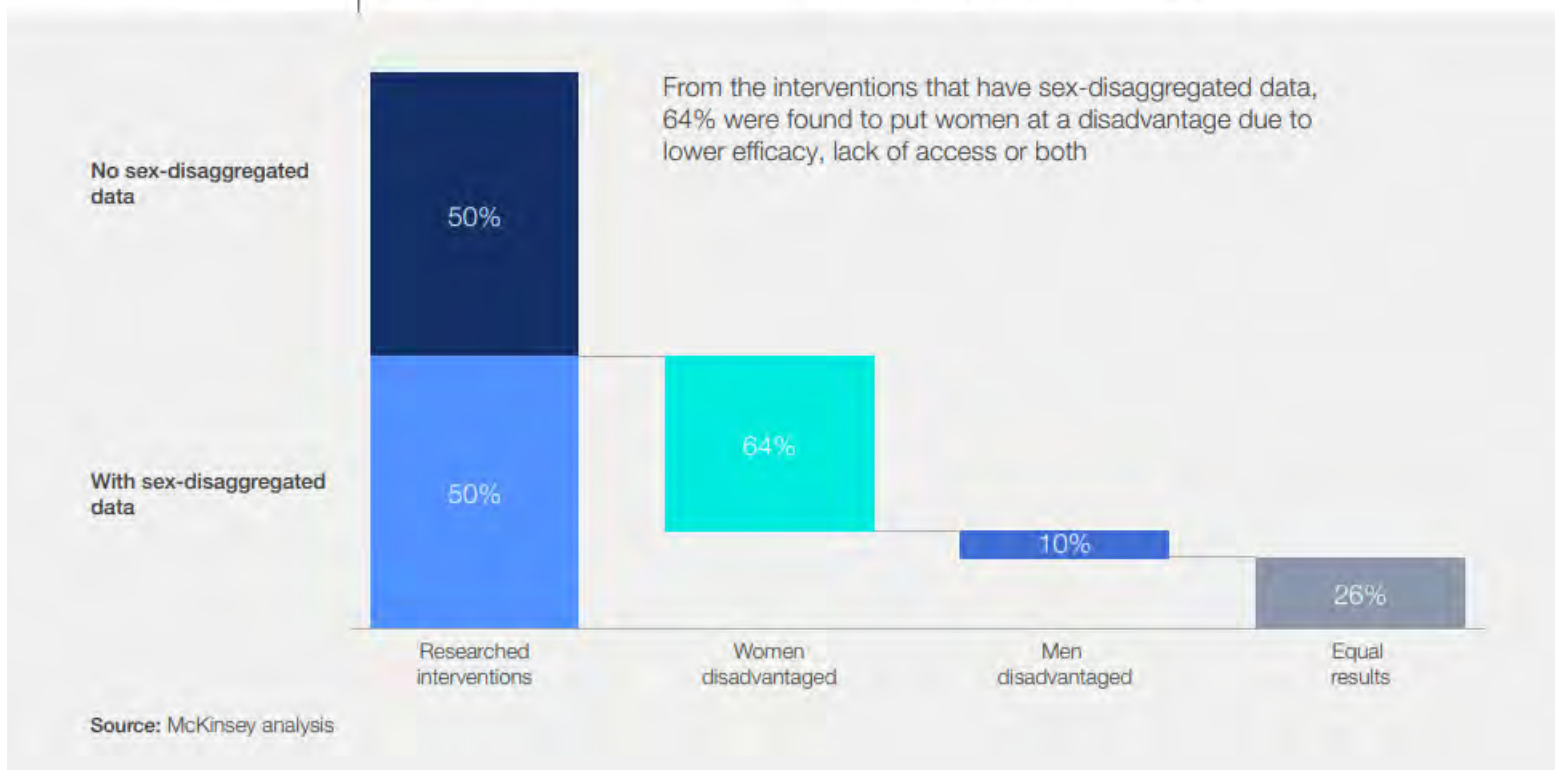
- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

Écart en matière de santé des femmes

- Rapport du Forum économique mondial (janv.2024)
 - « *Comblent l'écart en matière de santé des femmes: une occasion de 1 billion de dollars pour améliorer les vies et les économies.* »
- Les femmes passent 25% de plus de leur vie en mauvaise santé
- Les causes profondes de l'écart en matière de santé des femmes
- Il y a un manque systématique de données
- Comblent l'écart et stimuler l'économie, c'est au moins 1000 milliards \$

Données manquantes ? Recherche en santé !!

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



Tenir compte du sexe et du genre dans la recherche en santé?

- Seulement 50% des études cliniques subventionnées tiennent compte du sexe et du genre
- La proportion de F parmi les participants est plus faible que la représentation réelle des femmes dans les populations atteintes par les maladies étudiées.
- NIH (National Institutes of Health) a révélé, après analyse des publication liées à des essais cliniques qu'il avait subventionnés que, malgré que 37% des participants étaient des femmes, seulement 28% des publications ont mentionné ou détaillé la répartition des résultats en fonction du sexe et du genre.

GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LES SEXES DANS
UNE PERSPECTIVE
INTERSECTIONNELLE

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Biais inconscients

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Les facteurs identitaires et sociaux dont on peut tenir compte en plus du sexe et du genre sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou culturelle, l'identité autochtone, la situation de handicap, le niveau d'éducation, la situation maritale ou socioéconomique.

- Femmes âgées : 19,9%
- Jeunes femmes : 17,7%
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 13,9 %
- Femmes autochtones : 1,17 %
- Personnes LGB : 4 % (Canada)
- Femmes vivant avec un faible revenu : 12,6 %



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

BOÎTE À OUTILS | Pour prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

CLÉ 3
COMMUNICATION INCLUSIVE
La communication inclusive tend à joindre et à rendre visible la population.

Comment communiquer de manière inclusive?

- éviter un langage stéréotypé
- éviter les termes stéréotypés
- éviter les termes stéréotypés
- éviter les termes stéréotypés

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

L'exemple de quelques villes québécoises
Comment repenser une infrastructure bien établie plus égalitaire et inclusive? De plus en plus de villes adoptent le modèle des vestiaires universels.

VESTIAIRES UNIVERSELS

Contexte
Dans un souci d'inclusion, certaines villes québécoises appliquent une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) à divers projets. Alors qu'il devenait de plus en plus populaire dans le monde, les vestiaires universels se révélaient une innovation sociale au service de toutes les citoyennes et de tous les citoyens.

Observations
Qu'il s'agit de la préparation à la baignade ou à une autre activité sportive, les vestiaires genrés traditionnels comportent plusieurs inconvénients :

- pour les personnes trans et non binaires, qui pourraient ressentir un inconfort en utilisant les vestiaires non mixtes;
- pour les familles, quand des enfants accompagnés ne sont pas du même sexe que le parent;
- pour les personnes à mobilité réduite ou non voyantes de sexe opposé;
- pour les groupes scolaires, où la surveillance permet de poser problème s'il n'y a pas d'adultes responsables de chacun des deux vestiaires.

Résultats : flexibilité et sécurité accrues
Les vestiaires universels présentent de nombreux avantages :

- réduction de la discrimination liée à l'identité d'expression de genre;
- amélioration de l'expérience des familles et de parents qui accompagnent des enfants et de personnes à mobilité réduite;
- organisation facilitée.

Solutions mises en œuvre
L'analyse de ces constats amène à penser différemment cet espace indisponible aux milieux où se pratiquent des activités sportives. Le vestiaire universel est une aire partagée. Chaque personne doit se changer à l'intérieur de cabines individuelles, et la nudité est interdite dans les zones communes stratégiques des aires communes vides pour renforcer la sécurité.



BOÎTE À OUTILS | Pour prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

- L'ensemble des véhicules de la même couleur pour les femmes et par les hommes?
- Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

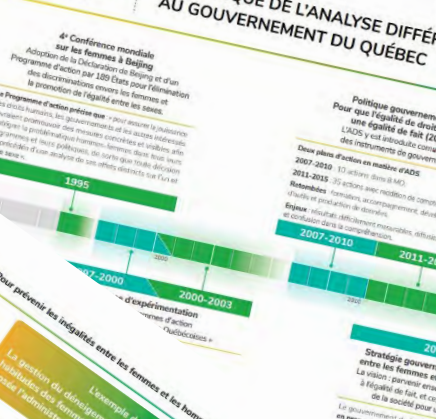


- Quels ont été les effets du projet sur les femmes et les hommes?
- Les inégalités potentielles ou réelles de départ ont-elles été atténuées ou corrigées? Comment?
- Comment a-t-on corrigé les données différenciées?

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettent de mesurer la réduction des inégalités?

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



ALTAIRE
L'exemple de villes québécoises
La gestion du développement d'une ville de haute qualité, en tenant compte des besoins et des attentes des femmes et des hommes, est une question qui s'est posée à l'administration de la ville de Québec, au Québec, en 2010.



CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Contexte
Les trois types de congés sont des outils importants pour soutenir les familles et les femmes et les hommes dans leur rôle de parents. Ils permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Observations
Les données montrent que les femmes utilisent plus le congé de maternité que les hommes. Les hommes utilisent plus le congé de paternité et le congé parental.



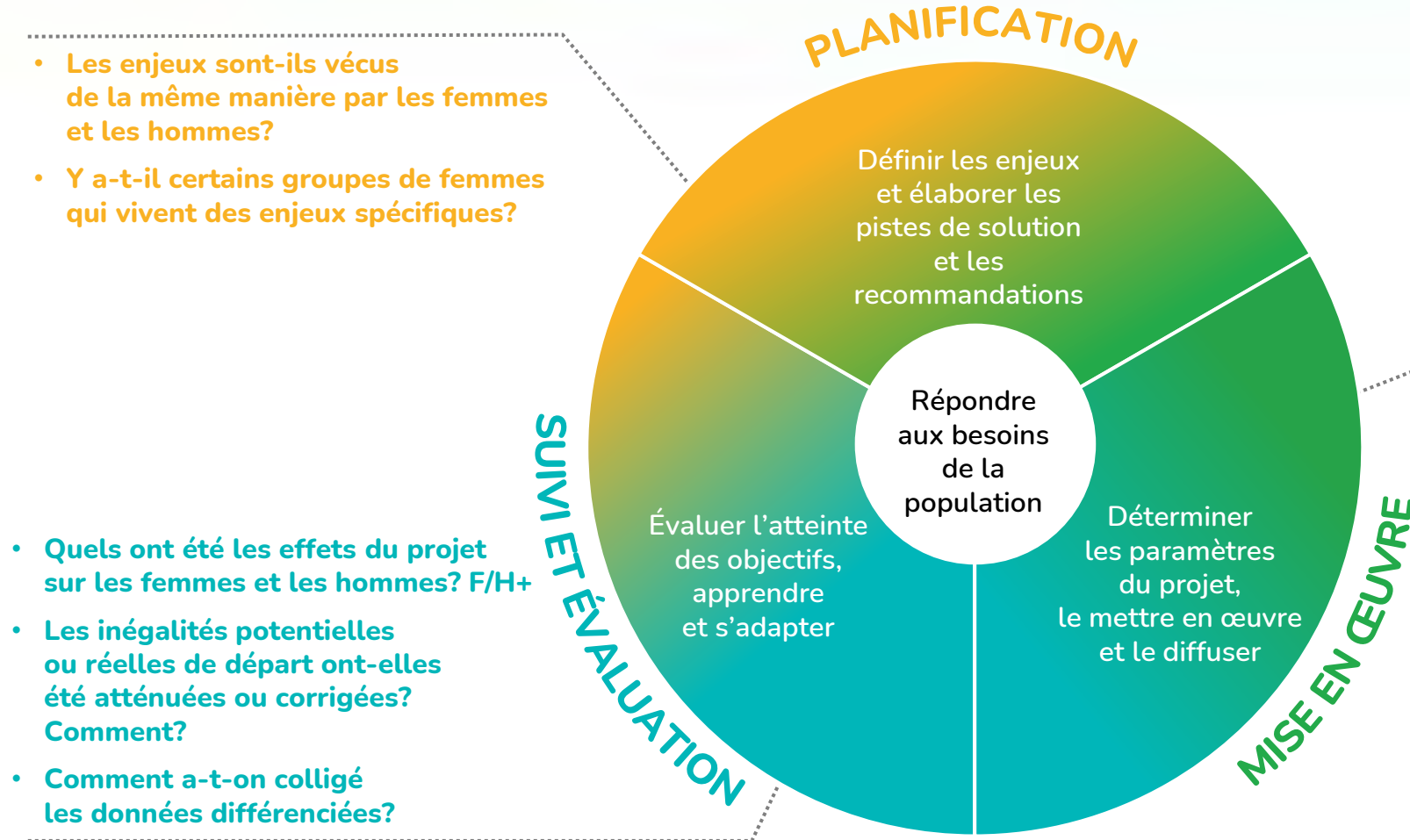
Québec

DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive

- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés des femmes et des hommes?
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?



Réflexion sur les biais inconscients



- Qu'est-ce qu'un biais inconscient
- Typologie des biais inconscients
 - Quelques exemples
- Comportements inclusifs ou *comment limiter l'impact des biais inconscients*
- Outil d'autoréflexion

Typologie des biais

- Biais liés à la personne (sur le plan individuel)
 - Système de croyance; Angles morts; Premières impressions; Intuition; Stéréotypes; Attraction physique.
- Biais liés aux groupes d'appartenance
 - Similarité; Complaisance; Tendances centrale; Universalité; Transparence/compréhension; Effet d'attente; Confirmation; Prestige
- Biais liés aux groupes historiquement marginalisés
 - Biais sexistes; Biais cisgenres; Biais hétéronormatifs; Biais grossophobes; Biais classistes; Biais racistes; Biais relatifs aux religions; Biais capacitistes; Biais colonialistes; Biais âgistes.

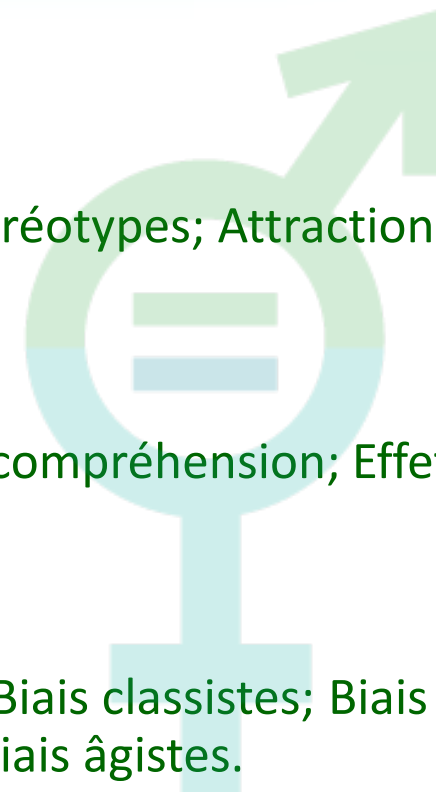


FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

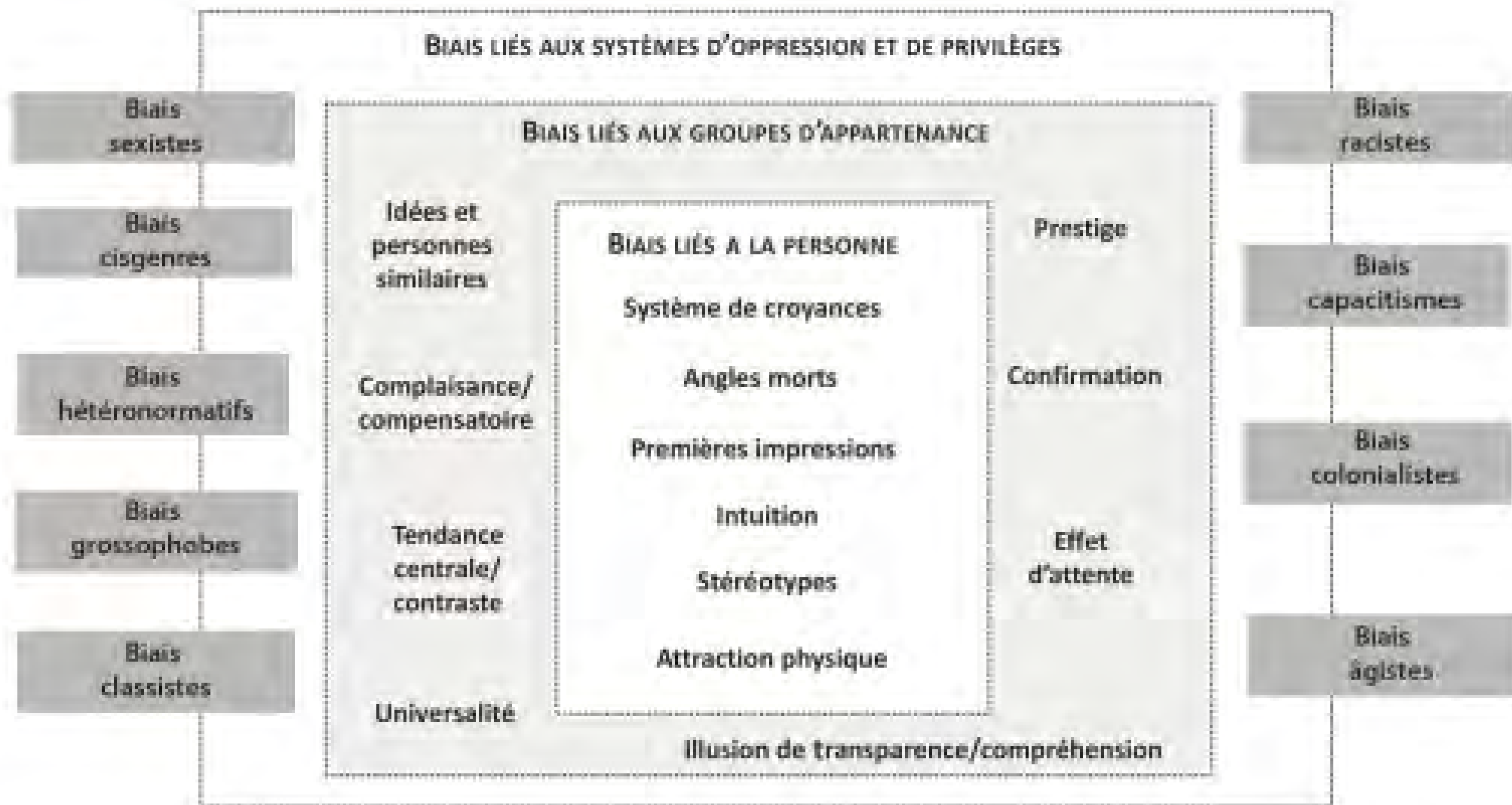


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre conscience de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES: LES SERVICES DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

OUTILLER

Guides

Aide-mémoire

Clés ADS

Grilles selon les
situations

FORMER

Introduction à l'ADS

Boîte à outils ADS

Atelier de démarrage

Sensibilisation

ACCOMPAGNER

Accompagnement
mesures

Accompagnement
plans d'action

Autres
accompagnements

Relecture ADS

ads@scf.gouv.qc.ca

À VOUS LA PAROLE

- De quelle manière l'ADS peut-il amener une «plus-value» dans le développement local et régional?
- Comment ça peut soutenir les travaux entourant le renouvellement en OVT?
- Y a-t-il des enjeux particuliers?
- Des avenues nouvelles ?



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION





STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES VERS 2021

Suivi de la mise en œuvre des actions

État d'avancement au 31 mars 2019

Le présent document a été réalisé par
le Secrétariat à la condition féminine.

Pour toute information :

Secrétariat à la condition féminine

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Ce document peut être consulté
sur le site Web du Secrétariat à la condition féminine :
www.scf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec
Secrétariat à la condition féminine

ISBN : 978-2-550-85722-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Table des matières

Introduction	1
ACTIONS STRUCTURANTES	2
ORIENTATION 1 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIALISATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME	7
ORIENTATION 2 : ENSEMBLE POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES	11
ORIENTATION 3 : ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE	17
ORIENTATION 4 : ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE (MSSS)	22
ORIENTATION 5 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES	22
ORIENTATION 6 : ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS	23
RECHERCHE	26
AUTRES	27
Liste des abréviations et des acronymes des ministères et des organismes gouvernementaux	29

Introduction

Lancée le 29 juin 2017, la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité) comprend 59 actions, nouvelles ou bonifiées, qui sont mises en œuvre grâce à la contribution de 24 ministères et organismes gouvernementaux. Ces actions s'ajoutent aux mesures existantes.

Le présent document dresse un portrait de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie égalité au 31 mars 2019¹. Comme la plupart des actions sont en cours de réalisation, il est possible que peu d'informations soient disponibles concernant les résultats de certaines d'entre elles. Par ailleurs, lorsque c'était possible, des hyperliens menant à des renseignements complémentaires en lien avec les livrables ont été insérés.

Ce portrait permet ainsi d'obtenir une vue d'ensemble des projets menés à bien ou en voie de l'être et de constater que, parmi les 59 actions :

- 52 sont en cours de réalisation (EC);
- 6 sont complétées (C);
- 1 n'a pas encore été mise en œuvre, mais devrait être accomplie d'ici la fin de la Stratégie égalité (À venir).

¹ Bien que l'objectif de ce document soit de dresser un état de situation en date du 31 mars 2019, dans certains cas, l'information va au-delà de cette date.

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ACTIONS STRUCTURANTES				
AS 1 – Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.	SCF	MJQ	Des travaux visant à documenter les pratiques d'intervention publique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans divers pays ou provinces canadiennes ont été réalisés.	EC
AS 2 – Créer et assurer le suivi d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes.	SCF	CSF MTESS	Un comité-conseil composé de deux personnes du Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) du MTESS, d'un professeur adjoint au Département de sociologie de l'Université Laval et de la directrice de l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (IFSEE) a été mis sur pied. Il a pour mandat d'appuyer le SCF dans ses démarches d'élaboration de l'indice. Le rapport de recherche Création d'indices de l'égalité entre les femmes et les hommes, produit par l'IFSEE à la demande du SCF, a été publié. Pour compléter l'indice global, deux séries de portraits sur l'égalité présentant des statistiques sexuées seront réalisées : des portraits régionaux (un par région administrative) et des portraits de différents groupes de population (personnes handicapées, immigrantes, autochtones et aînées) : – Le SCF a effectué les portraits régionaux et les a diffusés à l'automne 2019; – Les portraits de différents groupes de population seront dressés à l'automne 2019 et à l'hiver 2020.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
AS 3 – Accorder une place plus formelle à l'éducation à la sexualité en mettant en œuvre des apprentissages chaque année du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire.	MEES	—	En 2015, un projet pilote d'enseignement des contenus en éducation à la sexualité a d'abord été mis en place dans 19 écoles du Québec. Puis, il a été élargi, en 2017-2018, pour inclure 44 commissions scolaires, 162 écoles publiques du primaire et du secondaire ainsi que 32 établissements d'enseignement privés. En décembre 2017, le MEES a annoncé que les contenus en éducation à la sexualité deviendraient obligatoires pour tous les élèves. Au printemps 2018, il a formé près de 350 responsables dans ce domaine. Depuis la rentrée scolaire 2018, ces contenus sont obligatoires pour tous les élèves de la première année du primaire jusqu'à la cinquième année du secondaire. Ils sont aussi mis à la disposition des milieux qui souhaitent les offrir au préscolaire. Pour soutenir le réseau scolaire dans le déploiement des contenus obligatoires en éducation à la sexualité, le MEES a, entre autres : – offert un soutien et un accompagnement personnalisés aux responsables en éducation à la sexualité; – rendu disponibles plusieurs documents, dont 39 canevas pédagogiques; – embauché une personne-ressource pour le volet éducation à la sexualité au RÉCIT; – poursuivi son partenariat avec Tel-jeunes pour offrir une formation complémentaire. Les prochains travaux planifiés pour l'éducation à la sexualité sont les suivants : – la mise à jour des canevas pédagogiques; – le travail en partenariat avec la Fondation Marie-Vincent pour offrir une formation complémentaire; – la production de vidéos à l'intention du personnel enseignant.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
AS 4 – Élaborer des campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes.	SCF	—	En 2017-2018, le budget de l'AS 4 a été utilisé pour la bonification de la campagne gouvernementale visant à contrer la violence faite aux femmes. L'AS 4 et l'AS 5 ont été fusionnées, car elles ont des visées complémentaires (lutte contre les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et mobilisation des hommes comme alliés). Cette fusion permettra d'augmenter le budget de réalisation et de diffusion des outils de communication nécessaires. Des discussions et des réflexions ont notamment été entamées conjointement avec la direction des communications responsable des dossiers du SCF pour que ce dernier amorce la mise en œuvre des actions.	EC
AS 5 – Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.	SCF	—	Le SCF a également établi des contacts avec l'équipe d'ONU Femmes responsable du mouvement de solidarité HeForShe afin de planifier l'utilisation de leur matériel de mobilisation et de sensibilisation. Actuellement, les outils de sensibilisation de cet organisme sont uniquement disponibles en anglais. Le SCF a toutefois entrepris des démarches afin d'explorer les possibilités et/ou les délais de traduction de ces outils en tenant compte des enjeux liés à la propriété intellectuelle et légale de la signature visuelle du mouvement HeForShe.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
AS 6 – Soutenir des projets concrets d'envergure locale, régionale et nationale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle.	SCF	—	Des projets sont financés par le biais d'appels de projets, d'ententes régionales ou de partenariats avec les tables régionales de groupes de femmes du Québec. <u>Appels de projets – Projets locaux, régionaux et nationaux</u> Depuis 2016-2017, quatre appels de projets ont permis d'octroyer un financement à 116 organismes dans 16 régions administratives pour la réalisation de 120 projets locaux ou régionaux et de 28 projets nationaux. <u>Ententes régionales</u> Un financement a été octroyé dans le cadre d'ententes avec le Nord-du-Québec (2016-2017) et la Ville de Laval (2018-2019). Des démarches sont en cours pour permettre l'élaboration de cinq nouvelles ententes sectorielles de développement en région (Laurentides, Estrie, Centre-du-Québec, Côte-Nord et Chaudière-Appalaches). Les tables de concertation de groupes de femmes des cinq régions retenues contribueront à la mise en œuvre de ces ententes. <u>Concertation régionale</u> De 2016 à 2020, un financement est octroyé aux 17 tables régionales de groupes de femmes et à leur réseau. Il vise à soutenir les instances locales et régionales dans la prise en considération des réalités spécifiques des femmes dans les régions. Une prolongation de ce financement est prévue pour l'année 2020-2021.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
AS 7 – Promouvoir des parcours de vie de femmes inspirantes et valoriser les gestes concrets en faveur de l'égalité posés par des femmes et des hommes dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain.	SCF	—	La 10^e remise des prix Égalité Thérèse-Casgrain (PETC) a eu lieu en avril 2017 et a permis de récompenser cinq projets lauréats. Une refonte complète du PETC a été effectuée depuis. La nouvelle mouture récompensera, en 2019-2020, des personnes ou des organismes dans trois catégories : Hommage, Groupe de femmes et Allié. Le 11^e appel de candidatures a été lancé le 30 septembre 2019 et se poursuivra jusqu'au 13 décembre 2019. Une cérémonie de remise de prix est prévue au Salon rouge de l'Assemblée nationale en février 2020.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ORIENTATION 1 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIALIZATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME				
Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme				
1.1.1 Outiller les parents, le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, le personnel scolaire et les personnes intervenant auprès d'enfants ou de jeunes.	SCF	Famille MEES MEI MIFI MJQ (BLCHT) MSSS SAJ	La section Web SansStéréotypes a été mise en ligne progressivement entre le printemps 2017 et le printemps 2018. Elle présente des informations et des outils sur divers thèmes : identité, sexualisation de l'espace public, image corporelle, réussite scolaire, choix scolaires et professionnels, partage des tâches et des responsabilités familiales, et vie affective et amoureuse. Une soixantaine d'outils sur ces thèmes ont été mis à la disposition des parents, du personnel scolaire et du personnel des services de garde. D'autres outils seront ajoutés, en continu. Des mises à jour des contenus et de la boîte à outils sont en cours. Des actions de communication ont été menées, notamment par la diffusion de plus d'une quinzaine d'infographies sur les réseaux sociaux et grâce à des partenaires. Le SCF a profité d'activités réunissant des agents et agentes de socialisation pour promouvoir la section Web SansStéréotypes (ex. : Congrès de la Fédération des commissions scolaires du Québec [2018], Séminaire des profs organisé par l'Assemblée nationale du Québec [2019]). Le SCF a également financé des projets contribuant à la mise en œuvre de cette mesure, par exemple Kaléidoscope – Livres jeunesse pour un monde égalitaire de la YWCA Québec et En tant que du Centre Cyber-aide.	EC
1.1.2 Élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée en étroite collaboration avec l'industrie de l'image et les partenaires gouvernementaux.	SCF	MEES MEI MSSS	Le SCF a financé plusieurs projets en lien avec la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée, en plus d'encourager des initiatives porteuses de ses partenaires. Il a notamment soutenu les organismes ÉquiLibre et Anorexie et boulimie Québec.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
1.1.3 Mettre en œuvre des actions visant à contrer le sexisme dans les publicités au Québec.	SCF	MCC	Un contrat a été octroyé au Y des femmes de Montréal (YWCA) pour la mise à jour du Guide d'accompagnement pour déposer une plainte, un outil de lutte contre la publicité sexiste. Cette mise à jour est en cours. Le SCF mène d'autres actions de représentation afin de faire évoluer la réglementation québécoise qui concerne la publicité sexiste. À titre d'exemple, il participe au Comité consultatif sur la promotion, la publicité et les programmes éducatifs en matière de boissons alcooliques, qui est sous la responsabilité de la Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ).	EC
1.1.4 Sensibiliser la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement.	MEES	—	Annuellement, deux communiqués sont produits et diffusés par le média Sportcom. Le premier présente les finalistes du Gala Femmes d'influence en sport, organisé sur une base annuelle par Égale Action. Le deuxième communiqué annonce les lauréates dans les différentes catégories. Parution des communiqués : – mars et avril 2017; – mars et mai 2018; – mars et mai 2019.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
1.1.5 Informer et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes ainsi que les professionnelles et professionnels, au regard de la saine gestion du poids et de l'image corporelle.	MSSS	—	Au regard de la saine gestion du poids et de la promotion d'une image corporelle positive, trois campagnes sociétales, des sorties médiatiques ainsi que des outils destinés aux professionnels et aux professionnelles de la santé, à divers intervenants et intervenantes et au grand public ont notamment été réalisés. Les trois campagnes sociétales menées par ÉquiLibre qui ont été soutenues sont : – la Semaine « Le poids? Sans commentaire! »; – le prix ÉquiLibre (anciennement le prix IMAGE/in); – la Journée internationale sans diète. Quelques exemples d'outils qui ont été développés : Par ÉquiLibre : Maman bien dans sa peau, bébé en santé. Par l'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ) : – la conférence Image corporelle et santé, la face cachée des produits de gestion du poids, prononcée lors des Journées annuelles de santé publique (JASP); – 13 infographies présentant les résultats d'un sondage sur les habitudes des Québécoises et des Québécois quant à la consommation de produits, de services ou de moyens pour la gestion du poids (PSM-GP) visant la perte de poids, son maintien, ou le gain de poids ou de masse musculaire; – le microsite Méfiez-vous des apparences trompeuses!; – la publication Sachez reconnaître les publicités trompeuses de produits, services et moyens amaigrissants! Guide média à l'intention du service des ventes.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
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				
1.2.1 Traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des activités d'éducation interculturelle.	MEES	—	En 2016-2017, un soutien financier a été accordé au Centre justice et foi pour la production du guide pédagogique Québécoises, musulmanes... et après? Celui-ci s'adresse aux enseignants et enseignantes ainsi qu'aux membres des équipes-écoles qui désirent aborder le vivre-ensemble et la réalité des personnes de confession ou de culture musulmanes au Québec. En 2017-2018, un soutien financier a été accordé au Centre de développement pour l'exercice de la citoyenneté (CDEC) pour la production d'un guide sur le dialogue interculturel. Par son contenu thématique, ce guide a pour but de soutenir les milieux scolaires dans l'organisation de discussions entre élèves de milieux ethnoculturels variés à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes.	EC
1.2.2 Rendre accessible l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux personnes nouvellement arrivées au Québec.	SCF	MIFI	Au cours de l'automne 2018, un sondage a été envoyé aux organismes reconnus par le MIFI ainsi qu'aux membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). Il a aussi été transmis aux organismes ayant commandé des exemplaires du guide d'information À parts égales, à part entière : l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec (2014). Des ateliers de discussion avec les organismes travaillant auprès des personnes immigrantes ont eu lieu en février 2019 pour compléter les informations recueillies. La mise à jour des contenus du guide est en cours et sera rendue disponible sur le site Web du SCF.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ORIENTATION 2 : ENSEMBLE POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES				
Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons				
2.1.1 Informer et sensibiliser les responsables de l'orientation scolaire et professionnelle aux stéréotypes concernant les métiers et les professions et à l'importance de la diversification des choix de formation et de carrière.	MEES	—	Les orientations des contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP) ont été déterminées en fonction de l'importance de la diversification des métiers et des professions et de l'élimination des stéréotypes. L'équipe du MEES responsable du soutien et de l'accompagnement dans la mise en œuvre des COSP s'assure du respect de ces questions et en informe le réseau scolaire. Ces contenus sont obligatoires au troisième cycle du primaire depuis septembre 2017, au premier cycle du secondaire depuis septembre 2018 et ils le seront au deuxième cycle du secondaire dès septembre 2019.	EC
2.1.2 Offrir des stages à des filles dans des métiers ou des professions majoritairement masculins et à des garçons dans des métiers ou des professions majoritairement féminins dans le cadre du programme Jeunes explorateurs d'un jour.	SCF	MEES MEI MTESS SAJ	De 2016 à 2019, avec le soutien financier du SCF, l'organisme JeunesExplo – Stages d'un jour a : – réalisé plusieurs activités de communication (capsules vidéo, création de la page Web Un avenir en tout genre, etc.); – conçu et adapté des outils pour les conseillères et les conseillers en orientation (présentation PowerPoint, rencontres dans des salons d'exposants); – offert des stages dans des métiers majoritairement associés au sexe opposé à près de 800 jeunes.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
2.1.3 Développer du cybermentorat pour des jeunes filles et des jeunes garçons qui envisagent des carrières dans des métiers ou des professions majoritairement associés à l'autre sexe.	SCF	MEES MEI MTESS SAJ	De 2016 à 2019, avec le soutien financier du SCF, Academos a : – recruté plus de 70 mentores et mentors en lien avec des métiers majoritairement associés au sexe opposé; – permis la réalisation de centaines d'échanges par messages textes entre les jeunes et les mentores et mentors; – réalisé plusieurs activités de communication qui ont touché un large public, dont la campagne de sensibilisation Quin Pis (capsules vidéo, articles de blogue, etc.).	EC
2.1.4 Soutenir des activités innovantes et structurantes favorisant la présence de femmes dans les carrières scientifiques et technologiques.	SCF	MEI	Des projets soutenus par le SCF, en partenariat avec la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec de l'Université de Sherbrooke sont en cours de réalisation. Parmi eux figurent des feuillets sur la diversité des genres et une formation sur la diversité, l'équité et le leadership . Les projets se réaliseront jusqu'en mars 2021.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail				
2.2.1 Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction.	SCF MTESS (Secteur Emploi- Québec CCQ)	Famille MEES MEI MTESS (Secrétariat du travail) SAJ	La CCQ, le MTESS et le SCF ont collaboré pour le financement et le suivi de trois projets menés par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre : – En 2016-2017, un projet pilote a été réalisé par le centre Émersion dans la région de la Côte-Nord. Il a pris fin à l'été 2018; – En 2018-2019, à la suite d'un appel de projets, deux nouveaux projets ont démarré, l'un dans la région de Québec (Centre étape), l'autre dans la région de Montréal (Intégration jeunesse du Québec). Ils se termineront en 2021. En 2017-2018, le SCF a financé un projet mené par Les Elles de la construction et visant à favoriser l'intégration des femmes immigrantes dans l'industrie de la construction. Ce projet se terminera à l'automne 2019.	EC
2.2.2 Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans les secteurs d'avenir et favoriser la mixité en emploi.	SCF	MTESS (Secteur Emploi- Québec MEI)	Depuis 2016-2017, neuf projets ont été soutenus par le SCF, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine liés au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). La réalisation de plusieurs de ces projets se poursuivra jusqu'en 2020-2021. En 2016-2017, le SCF a soutenu le Collège Montmorency pour la mise en œuvre d'un projet visant à prévenir le harcèlement psychologique, sexuel et sexiste dans les casernes. En 2017-2018, le SCF a soutenu un projet de l'Institut maritime du Québec ayant pour but d'augmenter la présence des femmes dans le secteur maritime.	EC
2.2.3 Tenir des événements concernant l'accès et le maintien des femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins visant à favoriser la concertation entre les acteurs du milieu.	SCF	Famille MEES MEI MTESS SAJ	Un événement financé par le SCF a été réalisé par SEMO Le Jalon en février 2019. Les 180 personnes présentes étaient issues d'une grande diversité d'organisations : entreprises privées, ministères et organismes gouvernementaux, groupes de femmes, ordres professionnels, etc. Des enregistrements vidéo sont disponibles.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
2.2.4 Réaliser des actions structurantes visant à comprendre les enjeux de la mixité dans les services de sécurité incendie.	MSP	ISQ	Un recensement québécois des effectifs dans les services de sécurité incendie (SSI) a été réalisé notamment pour documenter la place des femmes dans ces services. Une analyse des données recueillies est en cours. Le MSP se servira de ces résultats pour dresser un portrait de la situation actuelle des effectifs des SSI sous divers aspects, notamment en ce qui a trait à la question de l'égalité des femmes et des hommes en emploi.	EC
Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique				
2.3.1 Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail.	MTESS (Secteur Emploi-Québec	—	Les directions régionales de Services Québec ont réalisé diverses activités de sensibilisation auprès de leur personnel et/ou de leurs partenaires. Une liste des professions à prédominance masculine où les femmes ont de bonnes perspectives d'intégration au marché du travail a été produite, puis diffusée auprès du personnel de Services Québec et de ses partenaires. Les données y sont croisées avec la perspective régionale pour générer des listes pour tout le Québec.	EC
2.3.2 Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.	MTESS (Secteur Emploi-Québec	—	Les directions régionales de Services Québec ont mis en place diverses actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine, notamment en cherchant à joindre des femmes plus éloignées du marché du travail. Des directions régionales prévoient des activités de sensibilisation ou ont inclus l'exploration des secteurs d'activité à prédominance masculine dans leurs ententes de service avec des organismes spécialisés en développement de l'employabilité.	EC
2.3.3 Soutenir des activités visant à informer ou à sensibiliser les femmes immigrantes au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte d'intégration socioprofessionnelle.	SCF	MTESS (Secteur Emploi-Québec CNESST	Depuis 2017-2018, quatre projets ont été financés par le SCF. Ces projets sont portés par L'Hirondelle, la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (FCCE), le Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes (CEJFI) et SEMO Le Jalon. Le projet de la FCCE est terminé, alors que les autres sont en cours.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
2.3.4 Offrir un service d'accompagnement et d'information en matière d'équité salariale aux travailleuses non syndiquées.	SCF	CNESST	Le Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées a été lancé en octobre 2018 à la suite d'une étude de faisabilité. Il propose notamment une ligne téléphonique de soutien. Placée sous la responsabilité du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), cette ligne vient compléter les services offerts par la CNESST. De plus, le CIAFT forme des intervenantes et intervenants relayeurs pour informer les travailleuses non syndiquées à propos de leurs droits en matière d'équité salariale. Au 31 mars 2019, 132 intervenantes et intervenants relayeurs avaient ainsi été formés.	EC
2.3.5 Intensifier l'offre de conférences et de formations en équité salariale aux employeuses et employeurs de milieux non syndiqués.	CNESST	—	En 2017, sept activités de formation destinées à des employeuses et employeurs de milieux non syndiqués ont été offertes. Au 31 décembre 2018, douze activités avaient eu lieu (neuf formations et trois conférences). En moyenne, 71 % des 199 employeurs participant aux formations venaient de milieux non syndiqués. L'évaluation de leur compréhension des contenus proposés permet de constater un taux de réussite moyen de 89 %. Les trois conférences ont quant à elles été suivies par 120 personnes. Au 31 mars 2019, six formations avaient eu lieu. En moyenne, 82 % des 167 employeurs participant à ces formations venaient de milieux non syndiqués. L'évaluation de leur compréhension des contenus proposés permet de constater un taux de réussite moyen de 86,2 %.	EC
2.3.6 Produire et diffuser un dépliant d'information sur les programmes de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille.	OPHQ	Famille Finances MEES MTESS MSSS RQ	En 2016, l'OPHQ a produit et diffusé, en collaboration avec ses partenaires, un feuillet d'information sur les programmes existants de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille. Au total, plus de 900 000 exemplaires de ce feuillet ont été envoyés aux familles québécoises durant l'année d'activités 2016-2017.	C

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat				
2.4.1 Offrir des formations adaptées aux femmes immigrantes désirant développer leur talent d'entrepreneure.	SCF	MEI	Le SCF soutient la participation de femmes issues de l'immigration à l'initiative L'effet A . Depuis 2017-2018, plus d'une vingtaine de participantes ont suivi la formation.	EC
2.4.2 Offrir aux femmes entrepreneures des activités de formation concernant les appels d'offres publics.	SCF	SCT MEI	Soutenu par le SCF, le Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ) a offert une première activité de formation, par webinaire et en personne, à toutes les entrepreneures de la province. La formation, intitulée <i>Comment faire affaire avec le gouvernement du Québec</i> , a réuni 95 femmes entrepreneures et propriétaires de petites, moyennes ou grandes entreprises de partout au Québec. Cette activité a été suivie de cinq rencontres informatives complémentaires. De nouvelles activités de formation concernant les appels d'offres publics seront offertes en collaboration avec le RFAQ en 2020.	EC
2.4.3 Soutenir des projets structurants permettant de développer l'ambition des jeunes filles pour la création d'entreprise.	SCF	MEI	Un projet réalisé par OSEntreprendre a débuté en mars 2019. Au cours de celui-ci, on prévoit de réaliser une dizaine de portraits et quelques capsules vidéo qui présenteront le parcours de femmes entrepreneures. Ces portraits et capsules s'adresseront à des jeunes du primaire et du secondaire.	EC
2.4.4. Réaliser des actions visant à soutenir l'entrepreneuriat agricole féminin.	SCF	MAPAQ	L'Université du Québec à Montréal est responsable de réaliser une étude visant à documenter le travail invisible chez les femmes entrepreneures en agriculture, selon différents aspects organisationnels de leur entreprise. Un outil de calcul interactif de la valeur du travail des femmes sera proposé.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ORIENTATION 3 : ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE				
Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes				
3.1.1 Bonifier le guide <i>Mieux vivre avec notre enfant de la grossesse à deux ans : guide pratique pour les mères et les pères</i> , concernant la valorisation de la paternité.	INSPQ	MSSS	Des pères, présents à titre de pères, font partie du groupe de travail de l'INSPQ pour la mise à jour des sections « Grossesse » et « Accouchement » du guide. De plus, chaque fois qu'une rubrique est réécrite, elle est soumise à des pères et leurs suggestions sont prises en compte. Le chapitre « Être papa » sera mis à jour par des experts en paternité pour l'édition 2020 du guide. Les travaux sont commencés. Un nouveau chapitre, intitulé « Être parent », aborde la coparentalité et est également en cours de rédaction. Le chapitre « Être maman » est revu pour qu'il s'arrime aux deux autres chapitres.	EC
3.1.2 S'assurer que les fiches du portail d'information périnatale offrent de l'information non stéréotypée sur le rôle de parent, afin de permettre une plus grande implication des pères et des mères durant la période périnatale.	INSPQ	MSSS	Le processus de révision des 12 fiches rassemblées sous les thèmes <i>Habitudes de vie</i> et <i>Soutien à la parentalité</i> a inclus la bonification des contenus à l'aide de la littérature sur la paternité. À ce jour, 11 de ces 12 fiches sont publiées. Deux webinaires ont été offerts à des intervenants et intervenantes à l'automne 2018. Les enregistrements de ces webinaires sont toujours disponibles. À ce jour, le nombre d'inscriptions est de : – 79 en mode synchrone et 118 en mode asynchrone pour le webinaire sur l'adaptation à la parentalité; – 86 en mode synchrone et 65 en mode asynchrone pour celui sur la violence conjugale.	EC
3.1.3 Réaliser une fiche sur le rôle du père et la publier sur le portail d'information périnatale.	SCF (INSPQ)	Famille MSSS SCF	La fiche a été réalisée et est disponible sur le portail d'information périnatale de l'INSPQ. Un webinaire destiné aux intervenants et intervenantes sera offert au printemps 2020.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
3.1.4 Réaliser une capsule vidéo sur le partage des congés parentaux et la rendre accessible aux futurs parents dans le cadre de leur demande au Régime québécois d'assurance parentale.	SCF CGAP	Famille MTESS SAJ	Des démarches sont en cours pour permettre la production de la capsule.	EC
3.1.5 Soutenir des projets visant à favoriser l'exercice de la coparentalité.	Famille	—	En 2017-2018, un projet d'adaptation des pratiques des partenaires de la communauté aux réalités paternelles visant à soutenir la coparentalité a été réalisé par le Regroupement pour la valorisation de la paternité (RVP). En 2018-2019, le Programme d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles du RVP, issu du projet réalisé l'année précédente, a été mis en œuvre grâce au soutien financier du ministère de la Famille. Le financement issu de la Stratégie a également contribué à l'organisation, par le RVP, de la 6^e Semaine québécoise de la paternité, tenue du 11 au 18 juin 2018. Le Programme de soutien financier aux activités favorisant l'exercice de la coparentalité a, quant à lui, été lancé le 22 août 2018. Le premier appel de projets a permis l'octroi de subventions à treize projets répartis dans huit régions du Québec.	EC
3.1.6 Informer la population sur les droits et les obligations en vigueur concernant le droit de la famille.	MJQ	Famille	Une campagne de communication est prévue d'ici la fin de la Stratégie. Elle sera établie en fonction de l'état d'avancement de la réforme du droit de la famille.	À venir

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique				
3.2.1 Soutenir des projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	Famille	—	Pour toujours mieux répondre aux besoins des parents en matière de conciliation famille-travail, le ministère de la Famille a accordé, en 2016-2017, une aide financière à 60 projets dans 16 régions du Québec dans le cadre du Programme de soutien à des projets de garde pendant la relâche scolaire et la période estivale. En 2017-2018, 60 projets ont été soutenus dans 15 régions dans le cadre de ce programme. En 2018-2019, 86 projets ont été annoncés et seront réalisés dans 14 régions dans le cadre de ce programme.	EC
3.2.2 Soutenir des mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	Famille	—	Une recherche-action sur les pratiques en faveur de la conciliation famille-travail dans le secteur de la construction a été amorcée en 2017 par l'Université du Québec à Montréal. Le rapport final est attendu en décembre 2019. Le Cégep de Jonquière, fiduciaire du Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire (CREPAS), a réalisé, en 2018-2019, un projet visant à mieux connaître la réalité des étudiantes et étudiants ayant des responsabilités familiales et occupant un emploi de même que les pratiques de conciliation famille-travail-études mises en place par leur employeur. Enfin, une réflexion est en cours quant aux autres actions qui pourraient être réalisées en faveur de la conciliation famille-travail pour les deux dernières années de la Stratégie.	EC
3.2.3 Élaborer un guide en matière de conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle et la vie politique à l'intention des personnes élues sur la scène municipale et des municipalités.	SCF	Famille MAMH	Des démarches sont en cours pour la production du guide; le SCF a accordé un contrat à Éducaloi pour que l'organisme y contribue.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
3.2.4 Colliger et diffuser de l'information relative à l'admissibilité des élues et élus municipaux au Régime québécois d'assurance parentale.	CGAP	MAMH MTESS SCF	La rédaction du feuillet est terminée. Celui-ci a été diffusé lors de la Semaine de la municipalité (tenue du 8 au 14 septembre 2019).	C
3.2.5 Proposer des modifications législatives pour accorder aux élues et élus municipaux un congé parental.	MAMH	—	L'action a été réalisée en juin 2016 par une modification de l'article 317 de la <i>Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités</i> (RLRQ, chapitre E-2.2). Cette modification accorde aux élues et élus municipaux un congé parental de 18 semaines (projet de loi n° 83 : loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique, sanctionné le 10 juin 2016).	C
3.2.6 Réaliser des activités visant à faciliter l'accomplissement des responsabilités des représentantes et représentants légaux ainsi que des membres des conseils de tutelle auprès des personnes inaptes.	Curateur public du Québec	—	Les personnes exerçant un rôle de représentant légal ou de membre de conseil de tutelle auprès d'un proche sont majoritairement des femmes. Différentes activités sont en cours de réalisation au Curateur public pour faciliter l'exercice de leurs responsabilités et ainsi favoriser un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique. Modifications législatives Le Curateur public a entrepris, en 2018-2019, de nouveaux travaux sur la révision du dispositif de protection des personnes inaptes en vue de proposer des modifications législatives. Ces modifications permettraient notamment de faciliter l'accomplissement de certaines des responsabilités des proches des personnes inaptes ou ayant des difficultés, en assouplissant des règles considérées comme trop restrictives et en permettant aux personnes qui assistent un proche dans l'exercice de ses droits d'être reconnues. Un projet de loi a été déposé à l'Assemblée nationale en avril 2019 et les consultations particulières sont prévues en septembre (projet de loi n° 18 : loi modifiant le <i>Code civil</i>, le <i>Code de procédure civile</i>, la <i>Loi sur le curateur public</i> et diverses dispositions en matière de protection des personnes).	EC

3.2.6 (suite)			Diversification des mesures de soutien Des travaux ont débuté en 2018-2019 pour mieux connaître les besoins de soutien des personnes ayant un rôle de représentant légal. Ces travaux permettront d'alimenter la prise de décision concernant la diversification des mesures de soutien offertes par le Curateur public à ces personnes en vue de faciliter l'exercice de leurs responsabilités. Actions concertées Trois actions concertées avec des partenaires ont été réalisées depuis 2016. En 2018-2019, une entente a été signée avec l'OPHQ. Elle permet d'accentuer la collaboration entre les deux organismes et de favoriser l'accès à de l'information pratique et pertinente pour les personnes qui en ont besoin, notamment celles qui exercent un rôle de représentant légal ou de membre de conseil de tutelle. Les deux autres actions concertées ont été réalisées avec la Régie de l'assurance maladie du Québec et avec l'Association de médiation familiale du Québec.	
3.2.7 Bonifier l'aide financière aux études pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale.	MEES	—	Le MEES a bonifié l'aide aux familles pour l'année d'attribution 2017-2018 et la bonification sera encore en vigueur au cours des prochaines années. À sa mise en place, l'effet estimé de la mesure était de fournir une aide additionnelle totale de 11,2 M\$ à 11 300 étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale, soit en moyenne 994 \$ de plus en bourse par année. Pour l'année d'attribution 2017-2018 qui se terminait au 31 août 2018, 10 393 étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale étaient bénéficiaires du Programme de prêts et bourses et ont reçu en moyenne 1 395 \$ de plus en bourse, soit près de 19,7 % d'augmentation par rapport à l'année précédente. Cela représente une aide additionnelle totale de 11,7 M\$.	C

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ORIENTATION 4 : ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE (MSSS)				
			Le MSSS travaille à l'élaboration du prochain Plan d'action en santé et bien-être des femmes.	

ORIENTATION 5 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES				
5.1.1 Offrir de l'accompagnement aux femmes et aux filles immigrantes, particulièrement celles qui sont parrainées, et les informer sur leurs droits et les recours possibles en cas de violences, notamment celles basées sur l'honneur.	MIFI	SCF	Le MIFI poursuit ses activités de sensibilisation et d'information à propos des valeurs de la société québécoise, qui incluent un message clair de non-tolérance à l'égard des violences (y compris les mariages forcés et celles basées sur l'honneur). Ces activités sont offertes aux personnes adultes francophones nouvellement arrivées au Québec par le biais d'organismes subventionnés de même qu'aux candidates et candidats à l'immigration dans le contexte de la session Objectif Intégration et du Service d'intégration en ligne (SIEL).	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
ORIENTATION 6 : ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS				
Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique				
6.1.1 Mettre en place l'Opération élection municipale au féminin.	SCF	MAMH	En 2017-2018, une campagne de promotion intitulée <i>Élections municipales 2017 : présentez-vous!</i> a été élaborée et lancée pour susciter des candidatures féminines aux élections municipales. Elle était hébergée sur le site Web www.presentezvous.gouv.qc.ca. Pour la période du 1^{er} octobre au 30 novembre 2017, ce site a reçu 588 815 visites. Pour diriger le public vers ce site, des publicités ont été placées dans les hebdomadaires et les journaux communautaires. Des affiches ont également été installées dans les campus, les restos-bars et les centres récréatifs. Finalement, des publicités ont été partagées en continu de juin à septembre 2017 sur les réseaux Facebook et Twitter. Ces publicités ont généré 45 346 clics. Par ailleurs, des capsules publicitaires ont été réalisées, puis diffusées sur les sites Web télévisuels de Québecor et de MétéoMédia ainsi que sur Telequebec.tv, ICI Tou.tv et Noovo.ca. Sur YouTube, les vidéos en lien avec la campagne ont été vues près de 125 000 fois. Finalement, la page Facebook du MAMH a permis d'atteindre 4 449 abonnés, alors que celle du SCF en a attiré 3 786.	EC
6.1.2 Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement concret en politique.	SCF	—	Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie a contribué à la réalisation de cette action. En 2016-2017, des formations ont été offertes à 165 femmes pour préparer des candidates potentielles aux élections municipales. En 2017-2018, des activités ont été réalisées pour stimuler les candidatures féminines et développer les connaissances des femmes à l'égard des milieux politiques (ex. : colloque de réseautage et formations). En 2018-2019, 217 femmes ont participé à des activités d'information et de motivation, 27 femmes ont pris part à une SimulAction de commission parlementaire à l'Assemblée nationale et 208 femmes ont suivi des formations.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
6.1.3 Créer et animer une communauté de candidates souhaitant s'engager en politique.	SCF	—	Grâce à un financement octroyé par le SCF, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie a créé, à l'été 2019, un club politique pour les femmes : Les Elles du pouvoir .	EC
6.1.4 Identifier les besoins d'accompagnement des femmes dans leur nouvelle fonction d'élues et mettre en œuvre les actions les plus pertinentes.	SCF	—	Le SCF organisera une activité de formation destinée aux élues à l'automne 2019. Celle-ci portera sur l'hostilité en ligne visant les femmes.	EC
6.1.5 Organiser un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux.	SCF	—	Le SCF planifie un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux pour 2020.	EC
6.1.6 Soutenir l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités dans leur démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.	SCF	—	Le SCF a signé une entente de soutien financier avec l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et la Fédération québécoise des municipalités (FQM) pour la mise en œuvre d'actions contribuant à l'augmentation de la représentation féminine en politique municipale et dans les municipalités. Parmi les réalisations, mentionnons qu'en 2019, la FQM et l' UMQ se sont dotées de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels				
6.2.1 Effectuer un suivi de l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse selon l'approche « Se conformer ou s'expliquer ».	SCF	—	Une étude sur l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration a été réalisée et publiée en juillet 2018.	EC
6.2.2 Soutenir des projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises.	SCF	—	Le SCF soutient deux projets structurants afin d'améliorer la parité dans les entreprises, dans les conseils d'administration, dans les postes de direction ainsi qu'à tous les niveaux des entreprises : – La Gouvernance au féminin évalue les adaptations à apporter à sa certification parité afin qu'elle soit accessible aux petites et moyennes entreprises québécoises; – La YWCA Québec offre des formations <i>Leaders et décisionnelles</i>.	EC

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES	État de la mise en œuvre
RECHERCHE				
R1 – Documenter les réalités vécues par les femmes handicapées à partir des données existantes.	OPHQ	—	Un rapport est en cours de réalisation. Il sera rendu public d'ici l'échéance de la Stratégie égalité.	EC
R2 – Mener une recherche-action afin de mieux cerner le phénomène de la violence chez les jeunes filles.	SCF	Famille MEES MJQ (BLCHT) MSSS SAJ	En collaboration avec le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), un appel de propositions au printemps 2019 afin d'interpeller la communauté scientifique. Des chercheuses ont soumis des projets pour répondre à cet appel. Le comité scientifique se réunit à l'automne 2019. S'il retient une proposition, le projet de recherche pourra démarrer.	EC
R3 – Tracer un portrait socio-économique des femmes aînées du Québec.	MSSS (Aînés)	—	Le portrait des femmes aînées du Québec est en cours de rédaction. Une fois terminé, il sera diffusé.	EC
R4 – Réaliser un portrait de la proche aidance au Québec visant à documenter les facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes.	CSF	SCF	Le portrait Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes a été publié le 22 avril 2018. Produite en 1 000 exemplaires, la publication avait été distribuée à plus de 900 personnes et organisations en date du 10 septembre 2019. Cette diffusion a été faite principalement dans le réseau de la santé et des services sociaux, auprès d'organismes œuvrant pour la défense des droits des personnes âgées et proches aidantes et; de la condition féminine et de l'éducation. De plus, un microsite a été créé sur le site du CSF. Il totalisait 3 560 pages vues en date du 10 septembre 2019.	C
R5 – Produire un portrait statistique des plaignantes aux normes du travail.	CNESST	—	En mars 2018, le document <i>Profil des salariées déposant une plainte au secteur des normes du travail de la CNESST</i> a été transmis au SCF. Ce document présente les principales caractéristiques sociodémographiques des plaignantes, quelques données socioéconomiques relatives au secteur d'activité et à la taille de l'entreprise de provenance des salariées ainsi que des informations en lien avec les normes du travail et les motifs de plainte les plus populaires.	C

ACTION	MO responsable	MO collaborateur	ÉTAT DE SITUATION DES GRANDS LIVRABLES
AUTRES			
Sondage	SCF	—	En 2016-2017, un sondage a été réalisé pour mesurer l'évolution des perceptions des Québécoises et des Québécois par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2019, un deuxième sondage a été mené. Les résultats seront diffusés à l'hiver 2020. Un dernier sondage est prévu à la fin de la Stratégie égalité, soit en 2021.
Création du Forum des partenaires de l'égalité entre les femmes et les hommes	SCF	—	Des consultations ont été tenues auprès de groupes de la société civile les 11 et 12 juin 2019. La formule détaillée du forum ainsi que la programmation sont en cours d'élaboration.
Analyse différenciée selon les sexes (ADS)	SCF	—	À l'heure actuelle, cinq ministères (MEES, MSSS, MTESS, MTQ [ministère des Transports] et MIFI) ont intégré l'ADS à des degrés divers dans leur domaine respectif. Cette intégration s'est poursuivie parallèlement à la mise en œuvre de la Stratégie et s'est traduite par : – la prise en compte de l'ADS dans des normes, des politiques, des programmes, des plans d'action et des projets divers, y compris dans la reddition de comptes et l'évaluation de ces mesures (ex. : Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021); – la production d'outils d'ADS (ex. : le <i>Guide d'analyse du genre adapté au domaine des transports</i>, publié en février 2019 par le MTQ pour outiller le personnel et des partenaires); – la désignation d'une personne agissant à titre de répondant ministériel en ADS.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS) (suite)			Depuis avril 2016, le SCF a : – accompagné six ministères (MEES, MSSS, MTESS, MCC, Famille et MJQ) dans leurs travaux d'application de l'ADS dans des plans d'action gouvernementaux et des réformes législatives (ex. : Politique de la réussite éducative [adoptée en 2017], Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022, Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, Plan d'action gouvernemental en culture 2018-2023, Plan d'action gouvernemental en matière d'intimidation [en cours] et réforme du droit de la famille [en cours]); – participé au comité ministériel (MEES) sur la compensation des stages étudiants, où un portrait sexué de la situation des stagiaires a été réalisé. Les travaux ont mené à l'accès à des bourses de soutien à la persévérance et à la réussite pour un peu plus de 17 000 stagiaires qui étudient dans des domaines à prédominance féminine; – participé au Forum sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), organisé par le gouvernement du Canada (novembre 2018); – effectué une ADS et émis des recommandations dans le cadre de la consultation sur la réforme du mode de scrutin; – participé à l'équipe de travail fédérale, provinciale et territoriale sur l'ADS/ACS+ (juin 2019); – offert une formation de sensibilisation à l'ADS aux parlementaires. Cette formation était proposée par le Cercle des femmes parlementaires à l'ensemble des députées et députés. Au total, 11 femmes élues et 8 hommes élus ont suivi cette formation (mai 2019); – conclu une entente avec l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (IFSEE) qui permettra d'enrichir la réflexion sur l'évolution de l'approche québécoise. Cette réflexion se fera à la lumière des pratiques et des enjeux mis en évidence par l'actualisation et l'application des ACS+ dans les institutions gouvernementales canadiennes fédérales et provinciales ainsi que de l'ADS à la Ville de Montréal (août 2019).
--	--	--	---

Annexe

Liste des abréviations et des acronymes des ministères et des organismes gouvernementaux

CCQ Commission de la construction du Québec

CGAP Conseil de gestion de l'assurance parentale

CNESST Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CSF Conseil du statut de la femme

Famille Ministère de la Famille

Finances Ministère des Finances

INSPQ Institut national de santé publique du Québec

ISQ Institut de la statistique du Québec

MAMH Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

MAPAQ Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

MCC Ministère de la Culture et des Communications

MEES Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

MEI Ministère de l'Économie et de l'Innovation

MIFI Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

MJQ Ministère de la Justice (responsable du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – **BLCHT**)

MSP Ministère de la Sécurité publique

MSSS Ministère de la Santé et des Services sociaux

MTESS Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (responsable d'Emploi-Québec et du Secrétariat du travail)

OPHQ Office des personnes handicapées du Québec

RQ Retraite Québec

SAJ Secrétariat à la jeunesse

SCF Secrétariat à la condition féminine

SCT Secrétariat du Conseil du trésor

SCF.GOUV.QC.CA

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

INTRODUCTION À L'ADS et BOÎTE À OUTILS

Présentée au

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de
l'Intégration

DPPI et DPPRI

19 et 20 juin 2024

Votre
gouvernement



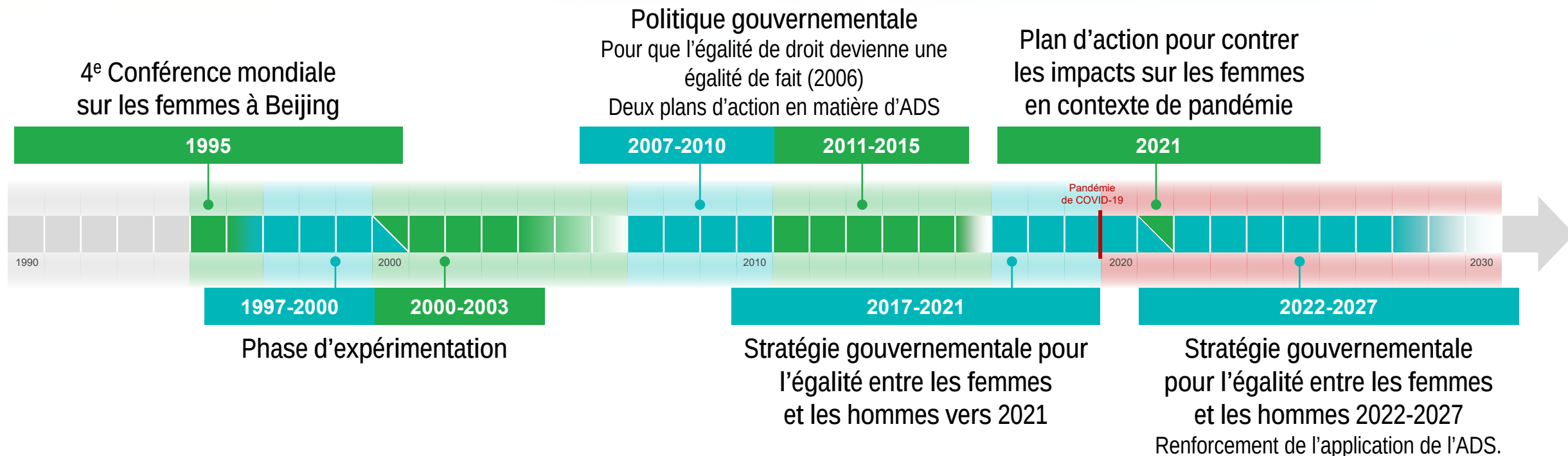
Québec

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS.
- EXPLIQUER la nature de l'ADS/ADS+, sa pertinence et son utilité dans les initiatives publiques
- PRÉSENTER les outils ADS au gouvernement du Québec afin d'être en mesure de les utiliser
- *Volet ADS+*: EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Une valeur fondamentale de la société québécoise;
- Un engagement du gouvernement depuis plusieurs décennies :
 - *Charte des droits et libertés de la personne (1975);*
 - *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des filles (1981);*
 - *Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995);*
 - Plusieurs lois adoptées par les gouvernements successifs pour réduire les inégalités entre les sexes;
 - Le SCF coordonne, depuis 35 ans, des stratégies et des plans d'action pour lutter contre les inégalités :
 - [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
 - [Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#)

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité implique que les femmes et les hommes détiennent les mêmes droits, responsabilités et chances, et profitent également des ressources disponibles tout en partageant équitablement les contraintes, et ce, sans subir de violence fondée sur le genre.

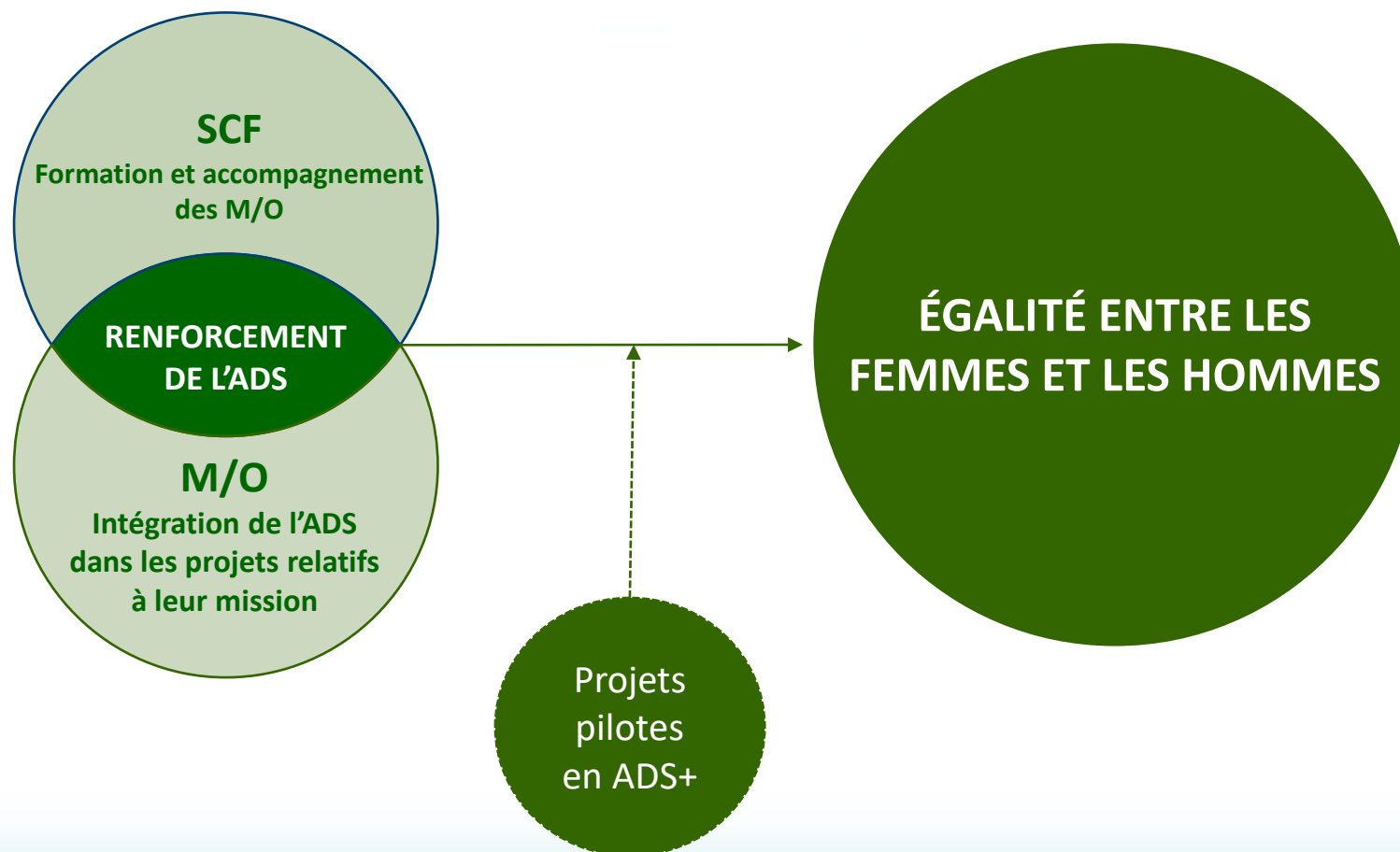
Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif vers l'égalité, mais elle n'a pas permis à elle seule d'atteindre l'égalité économique entre les femmes et les hommes puisque d'autres contraintes ou obstacles subsistent. »

- SCF, 2022 -

Trois approches pour atteindre l'égalité



POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À RENFORCER L'ADS



L'ADS au gouvernement du Québec

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une démarche d'analyse permettant d'adopter des initiatives publiques plus inclusives. Elle vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Un programme gouvernemental peut présenter des caractéristiques d'apparence neutre, mais tout de même produire des effets inégaux en s'appliquant aux femmes et aux hommes, en raison des réalités et des besoins différenciés qui les caractérisent.

La mise en application de l'ADS permet de déterminer les enjeux et les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes et offre une perspective différente de celle que présente une moyenne statistique de la population. L'ADS peut être intégrée dès la phase de planification de tout projet pour mener à des solutions plus ciblées.

L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : [l'égalité des sexes](#).



«Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais également essentiel pour accélérer le développement durable. Il a été prouvé à maintes reprises que l'autonomisation des femmes et des filles avait un effet multiplicateur et contribuait à stimuler la croissance et le développement économique dans tous les domaines.

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*,

l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable : **celui de l'équité et des solidarités sociales**.

Stratégie gouvernementale DD 2023-2028:

Inclure les questions relatives à l'égalité entre les sexes, à l'équité et à la diversité dans leurs lois, politiques publiques et programmes et qu'ils mobilisent leurs partenaires privés et publics sur cet enjeu, notamment par la promotion de l'outil ADS. (objectif 3.2)

En 2021, d'après un [sondage](#) mené par Léger pour le SCF sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (45 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 54 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 37 % des femmes répondantes pensent la même chose.

C'est ce qu'on appelle le *mythe de l'égalité atteinte*!

Qu'en est-il des *faits*?

**L'ÉGALITÉ DE FAIT
n'est pas encore
atteinte...**

Québec

Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Nous joindre

🏠

Dimensions

Vue d'ensemble

Quoi de neuf?

À propos

Regard sur l'égalité femmes-hommes

Restez au fait de la situation des femmes et des hommes du Québec et suivez les tendances en matière d'égalité.

Consultez les indicateurs regroupés en huit dimensions et illustrés à l'aide de courts faits saillants et de figures simples accompagnées de tableaux de données.

La Vitrine résulte d'un partenariat entre le Secrétariat à la condition féminine et l'Institut de la statistique du Québec.

🎓Éducation

💰Revenu et rémunération

💓Santé

🏛️Pouvoir

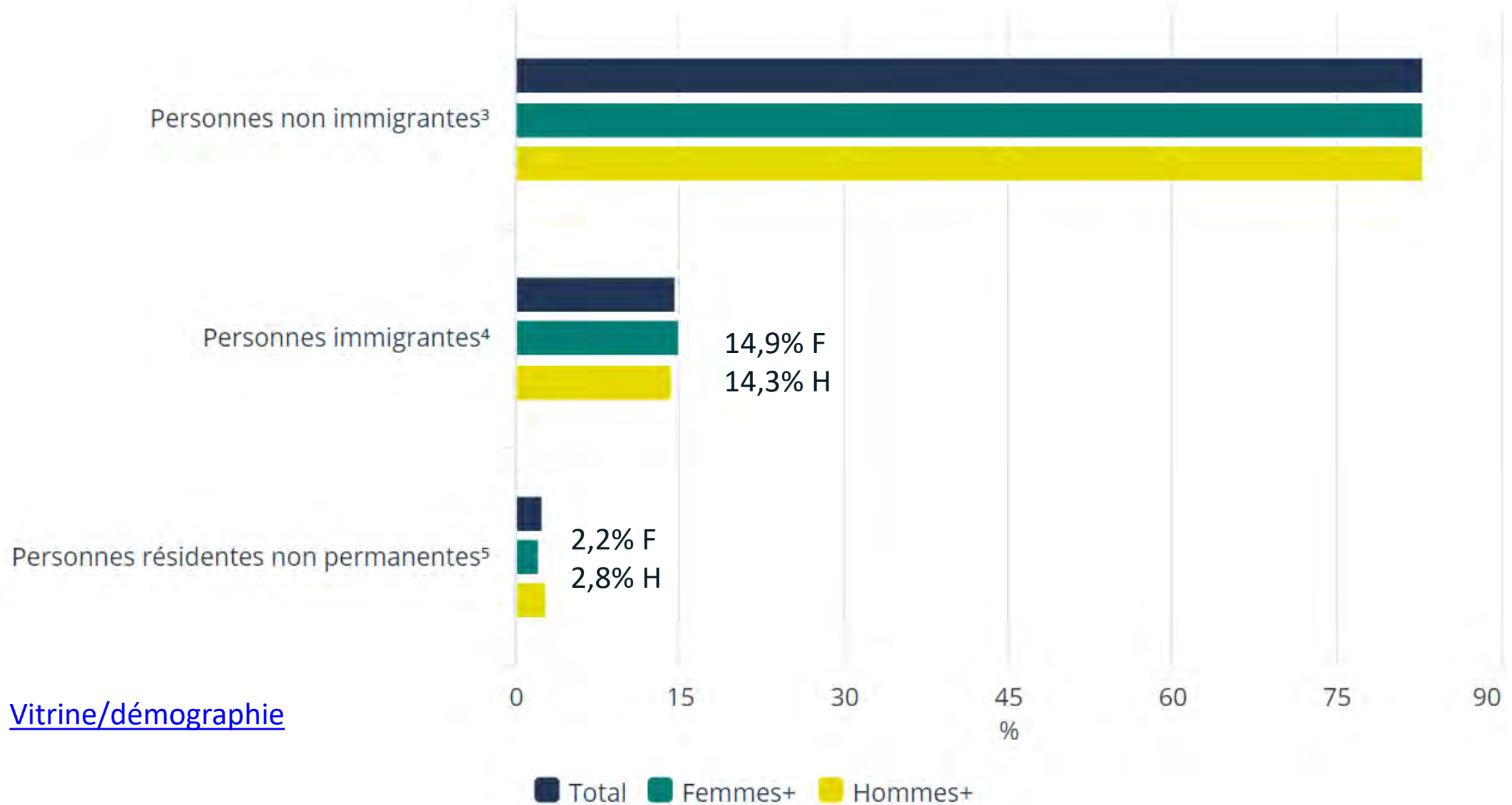
💼Travail

👨‍👩‍👧‍👦Conciliation famille-travail-études-vie privée

👁️Violence

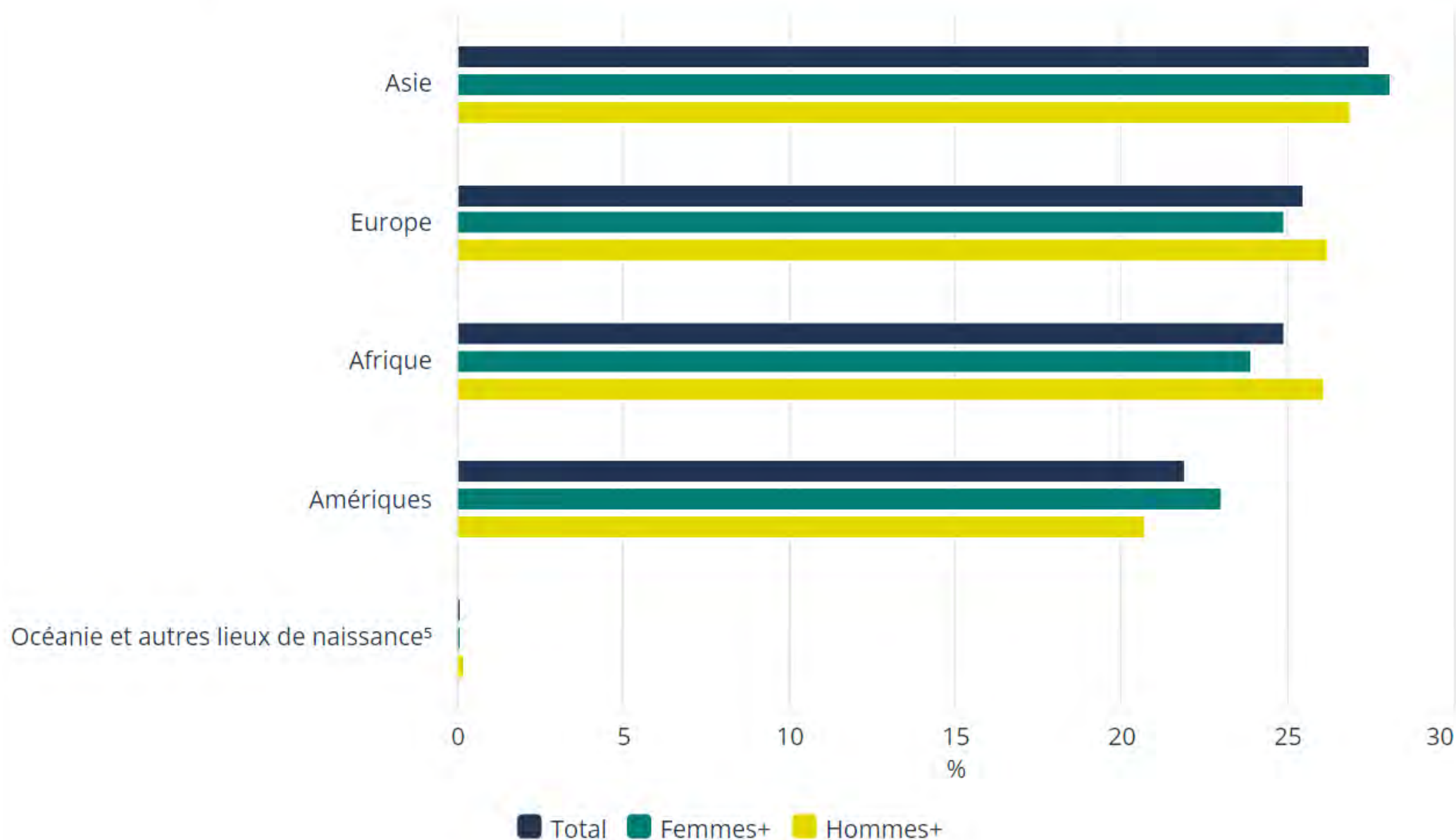
👥Démographie

Répartition de la population¹ selon le statut d'immigration et le genre², Québec, 2021

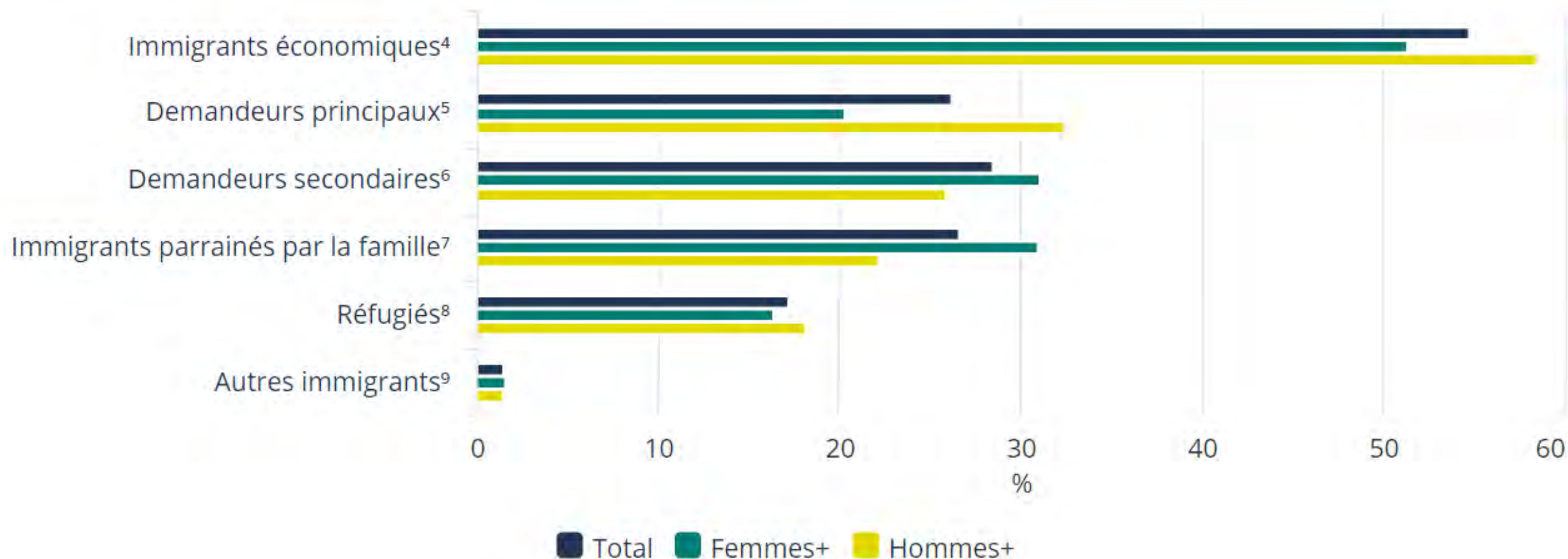


[Vitrine/démographie](#)

Répartition de la population immigrante^{1,2} selon le lieu de naissance³ et le genre⁴, Québec, 2021



Répartition des personnes immigrantes^{1,2} selon la catégorie d'admission et le genre³, Québec, 2021

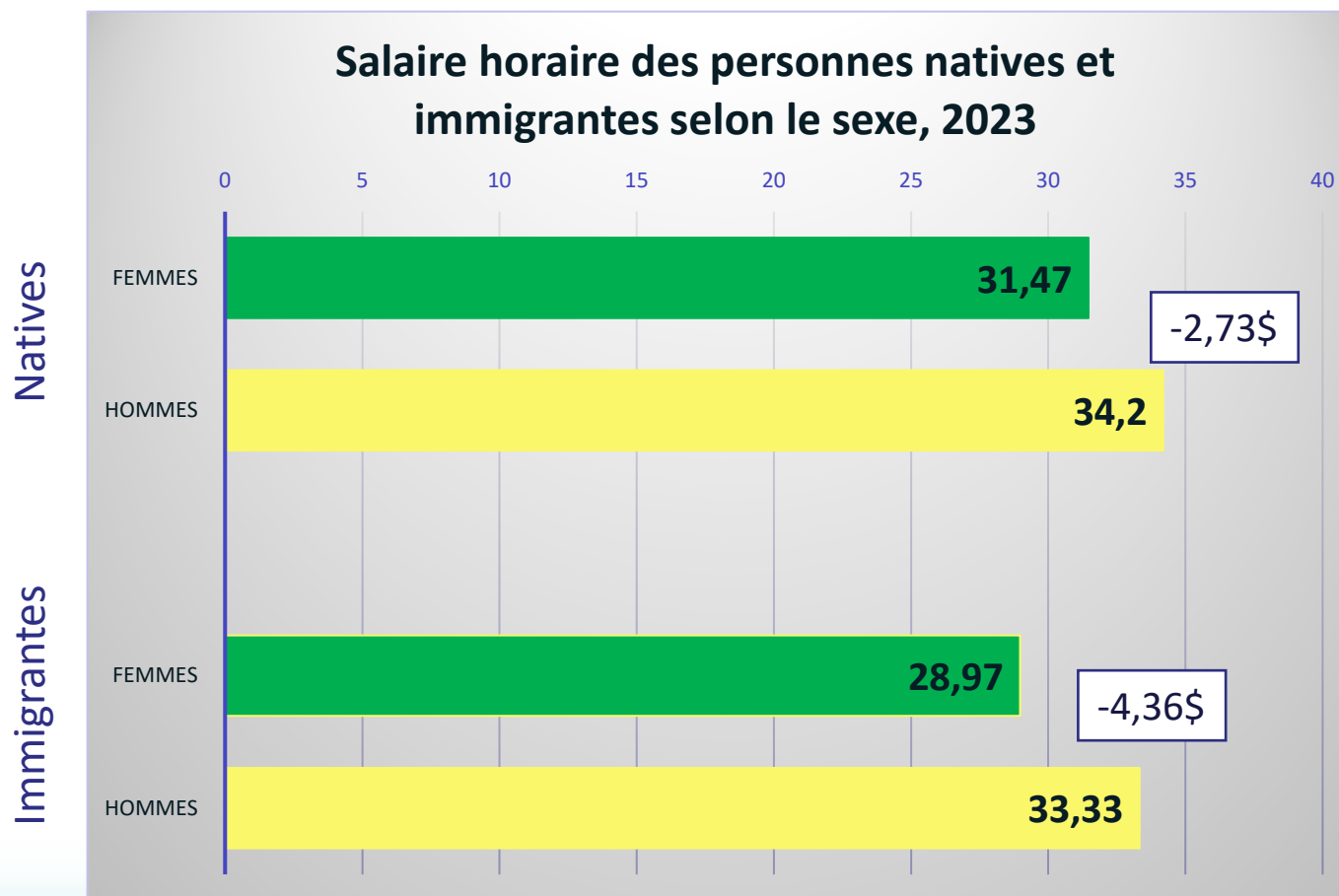


L'expérience migratoire : vécue différemment F et H

- Les rôles familiaux traditionnels, la langue, la perte du réseau social
- Le deuil du réseau familial, le choc culturel de la transformation des rôles de femme, mère et travailleuse sont vécus différemment.
- Les F plus susceptibles d'entrer comme migrantes parrainées (par un H)
- Plus de F: migrants dépendants. Plus de H: immigrants économiques
- Les migrants secondaires n'apprennent pas aussi rapidement la langue et se fient à l'autre quant aux informations les concernant et sur le pays d'accueil.
(OIT)

Source: [Boyd &Pikkov](#) dans [GEDCIQ](#)

Inégalités économiques



[Source: ISQ](#)

Inégalités économiques

Salaire hebdomadaire des personnes natives et immigrantes, selon le sexe et la durée de la résidence au Québec, 2023

	Femmes	Hommes	Écart
Population née au Canada	1054,44	1274,58	-220,14
Immigrants arrivés : 5 ans ou moins	849,92	1158,21	-308,29
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	976,70	1115,73	-139,03
Immigrants arrivés : plus de 10 ans	1032,72	1283,81	-251,09

[Source: ISQ](#)

Marché du travail: obstacles pour les femmes immigrantes

Les plus fréquents

- Connaissance du français
- Méconnaissance culture québécoise
- Faible reconnaissance des diplômes
- Barrière de la 1^e expérience de travail au Québec
- Absence de réseaux sociaux

Autres obstacles

- L'incidence des cycles économiques
- Conception homogène «immigrantes»
- Conciliation Famille-travail-études
- Méconnaissance lois travail Québec
- Enjeux liés aux agences de placement.
- Le cumul des discriminations

[Source: CNESST](#)

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Les filles choisissent
massivement les domaines
du «care» et sont encore très
absentes des STIM

Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



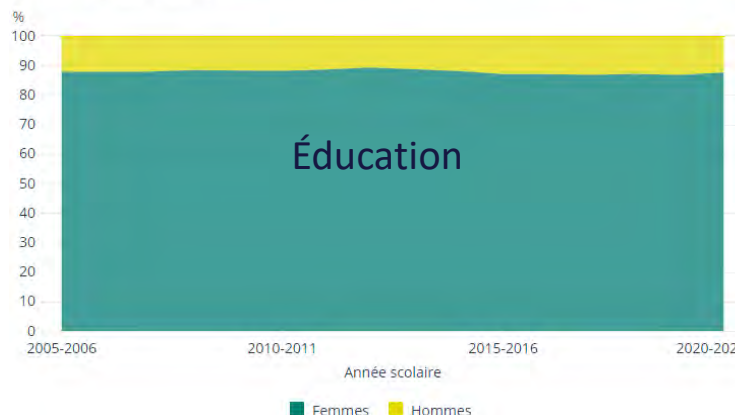
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Source: [Domaine d'études au collégial \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/domaine-etudes)

Marché du travail: surreprésentation des F immigrantes dans les emplois du «prendre soin»

Aide-infirmière, aide-soignante, préposée aux bénéficiaires :

- Femmes: 84 %
- Personnes immigrantes:
 - 26% pour le Québec
 - 48 % pour la région de Montréal

Travailleuses domestiques:

- Plus de 28 000 personnes
- 88 % sont des femmes
- Plus de 80 % immigrantes
- Revenu moyen autour de 20 000 \$

[Conseil statut de la femme](#)

« [...] **le travail de care** serait **disproportionnellement assumé par les femmes défavorisées**, souvent les femmes racisées, **issues de l'immigration** ou de milieux socio-économiques plus pauvres.

Il faut sursoir au **mythe selon lequel c'est leurs propres idées** préconçues, leur culture ou leurs valeurs personnelles qui les poussent à occuper ces emplois. Il s'agit bien des **préjugés de la société** qui les accueillent et qui les empêchent de s'élever dans la hiérarchie sociale [...] Ces préjugés ou idées préconçues [...] creusent les inégalités entre femmes plutôt que de contribuer à l'émancipation réelle de celles-ci sur le plan mondial [...] »

Hallée et al. (2023). [Rapport sur la valorisation des emplois à prédominance féminine produit pour le SCF.](#)

Les stéréotypes sexuels et sexistes limitent l'égalité

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.

- Dans 84,7% du temps le masculin universel est utilisé dans les milieux de socialisation. Les garçons reçoivent plus d'encouragements en lien avec leurs performances dans les activités et les filles reçoivent davantage de compliments – très souvent en lien avec leur apparence. [\(SLSJ-obs 2018-19\).](#)

Le film *Le mythe de la femme noire*, de Ayana O'Shun

La violence envers les femmes, un frein à l'égalité

- Symptôme le plus visible des inégalités persistantes entre F et H et obstacle systémique qui entrave l'atteinte de l'égalité
- **Cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes ([ONU, 1993](#))**
- Se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre F et H. C'est un problème social systémique et qui concerne toute la population.
- En 2021, au Québec, les F = 76,4% des victimes de violence en contexte conjugal ([MSP 2021](#)), 89,5% des victimes d'agressions sexuelles ([MSP 2021](#)) et 95% des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes. ([MSP 2019](#))

Facteurs de vulnérabilité à la VC chez les femmes immigrantes

Le processus d'immigration peut déclencher ou augmenter la VC vécue par les femmes immigrantes

- Expériences difficiles vécues dans le pays d'origine
- Tensions liées à l'adaptation à de nouvelles valeurs
- Pressions sociales afin de garder le couple uni
- Dépendance accrue au conjoint
- Isolement dû aux barrières linguistiques
- Méconnaissance des droits et lois du pays d'accueil
- Barrières associées aux politiques d'immigration

[Source: INSPQ](#)

Les inégalités dans l'espace familial et domestique

Chaque jour, en moyenne les F immigrantes consacrent

- 1h de moins que les H immigrants au travail rémunéré. (3,7h c. 4,7h)
- et 1 h de plus au travail non rémunéré (3,8h c. 2,7h)

Différences plus marquées pour les pers. issues de minorités visibles.

- Activités professionnelles F: 3,6 h/j H: 5,3 h/j
- Activités domestiques F: 3,7 h/j H: 2,5 h/j

[Vitrine statistique sur l'égalité](#)

Des inégalités dans les postes décisionnels

Représentation politique des femmes

46,4 % députées à l'Assemblée nationale;
36 % députées à la Chambre des communes (au Québec);
23,6 % mairesses et 38,5 % conseillères municipales.(2021)

- *ville de Montréal: 47% candidates; 59% élues; 33% personnes racisées*

Poste de cadres supérieurs

H et F racisés ont 2 X moins de chance d'occuper un poste de cadres supérieurs

10 H racisés/1000 : poste de cadre supérieur (21 H / 1000 pour le reste de la population)

4 F racisées/1000: poste de cadre supérieur (9F/1000 pour le reste de la population)

[STAT Canada](#) et [CDPDJ](#)

LES IMPACTS GENRÉS DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- La crise climatique n'est pas « neutre en termes de genre ». Les femmes et les filles subissent les répercussions les plus importantes des changements climatiques, qui amplifient les inégalités entre les sexes existantes et constituent une menace sans précédent sur leurs moyens de subsistance, leur santé et leur sécurité. ([ONU-Femmes](#))
- Les femmes sont plus vulnérables aux effets des changements, y contribuent moins. Elles s'impliquent davantage dans les actions correctrices, mais sont pratiquement absentes de la sphère décisionnelle. ([Conseil des Montréalaises, 2022](#))
- Des études démontrent que la violence fondée sur le genre connaît des hausses soudaines et importantes pendant et après les situations de crise, dont les pandémies, les incendies, les inondations et les canicules. ([Fondation canadienne des femmes](#))

Écart en matière de santé des femmes

Rapport du Forum économique mondial (janv.2024)

- Les femmes passent 25% de plus de leur vie en mauvaise santé
- Aborde les causes profondes de l'écart en matière de santé des femmes: la science, les données, la prestation de soins et l'investissement
- Les données manquantes ou de mauvaise qualité sont un domaine clé à aborder.
- Il serait économiquement bon de combler cet écart de santé.
Plus qu'une question d'équité, toute la société y gagne.

Tenir compte du sexe et du genre dans la recherche en santé?

- Seulement 50% des études cliniques subventionnées tiennent compte du sexe et du genre
- La proportion de F parmi les participants est plus faible que la représentation réelle des femmes dans les populations atteintes par les maladies étudiées.
- NIH (National Institutes of Health) a révélé, après analyse des publications liées à des essais cliniques qu'il avait subventionnés que, malgré que 37% des participants étaient des femmes, seulement 28% des publications ont mentionné ou détaillé la répartition des résultats en fonction du sexe et du genre.

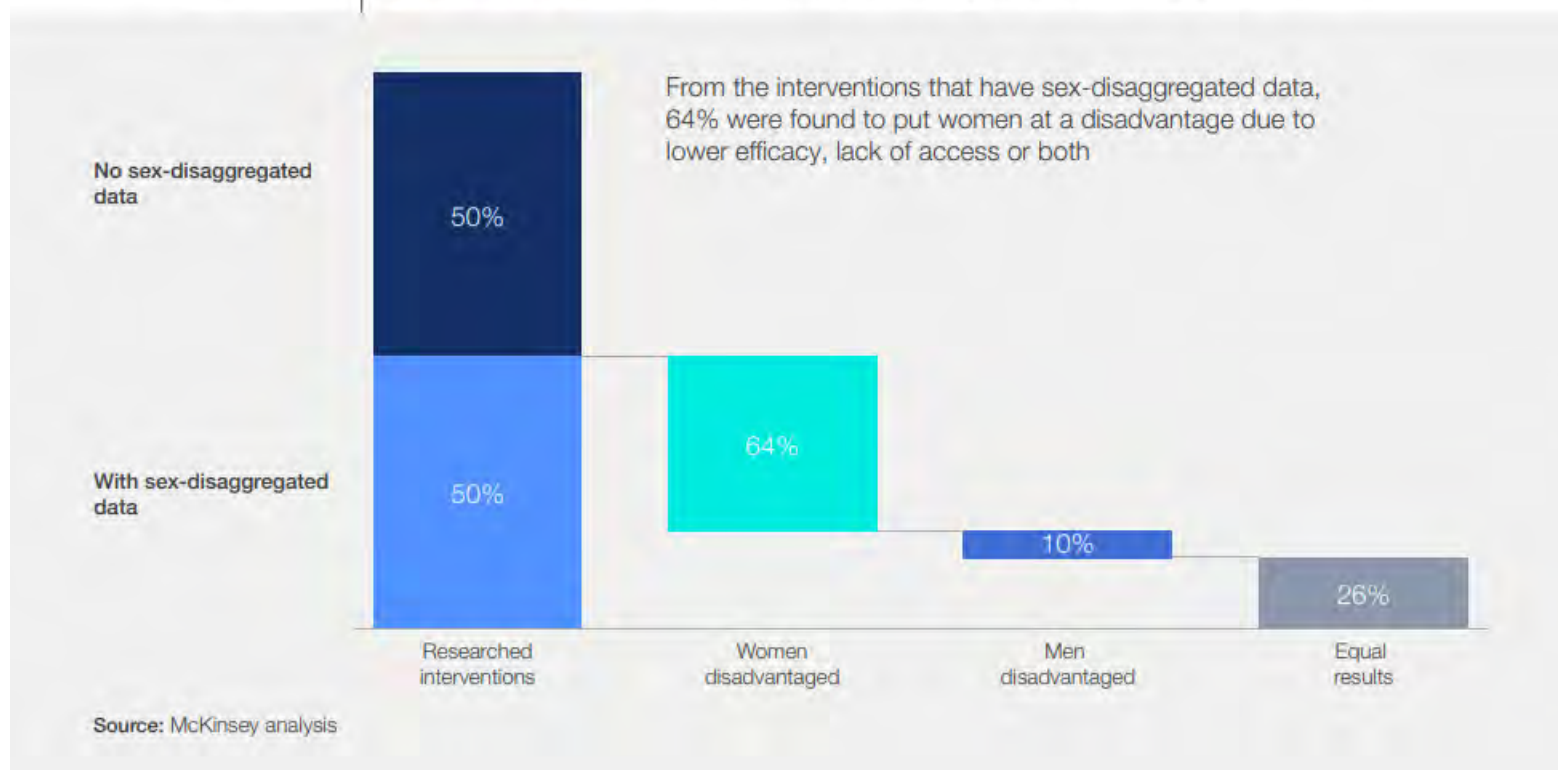
Des inégalités en santé pour les femmes immigrantes

- La précarité (notamment économique) a des conséquences sur la santé mentale et physique des femmes immigrantes.
- De nombreuses migrantes à situation précaire se trouvent en situation de vulnérabilité face aux soins de santé liés à la maternité et la reproduction.
- Existence de certaines barrières linguistiques et culturelles pour l'accès aux services de santé.
- Risques plus grands d'isolement social, notamment chez les femmes âgées immigrantes.

([GEDCIQ](#))

Inégalités en santé ? La situation de la recherche !

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



GENRE

Rôles, comportements, expressions et identités établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de divers genres.

SEXE

Ensemble d'attributs biologiques spécifiques retrouvés chez les humains et les animaux, notamment les caractéristiques physiques, les chromosomes, l'expression génique, les hormones et l'anatomie.



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Précisions quant aux sexe et genre

- Le **sexe** réfère aux caractéristiques biologiques (organes génitaux internes ou externes, taux d'hormones ou chromosomes sexuels) généralement classées en deux catégories;
 - Pas toute la réalité, car personnes intersexes.
- Le **genre** réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités. C'est un *construit social* qui implique une relation, un ensemble de rapports de pouvoir, une hiérarchisation entre les individus;
 - Acquis et non inné.

Quoiqu'intimement liés, aucun des deux termes ne peut inclure totalement l'autre.



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

En 2018, au Québec, **1 personne sur 5** est une **personne proche aidante** (PPA)

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

Un peu moins d'un **homme** sur 5 est PPA

24,1%

18,1%

35,8%

25,5%

L'écart est plus significatif chez les **45 à 64 ans**

20,7%

20,2%

L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

« Les défis mondiaux, comme la pandémie de COVID-19 et ses séquelles, les conflits violents, les changements climatiques et les attitudes négatives à propos de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes aggravent davantage les disparités entre les sexes. »

- ONU Femmes -



ADS+

section liée aux projets
pilotes en ADS+

INTERSECTIONNALITÉ: QUELQUES MOTS-CLÉS

- **Égalité de droit VS égalité de fait**
- **Équité**: Principe qui est fondé sur le sentiment du juste et de l'injuste, au-delà des normes juridiques.

L'équité tient compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de les placer sur un pied d'égalité ou, tout au moins, d'obtenir plus d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application aveugle d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité.
- **L'inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes.

Intersectionnalité: naissance du concept

- Prise de conscience d'une double exclusion
- Oppressions multiples et lien entre elles
- Kimberlé Crenshaw, 1989
- Une idée devenue centrale
- Maria Barile (1953-2013)
- Pour des politiques publiques *inclusives*

Pour des politiques publiques *inclusives*

- Des discriminations/oppressions qui se croisent et se modifient mutuellement
- «Femmes à la croisée des discriminations»
- Prise de conscience de ce qui compose notre identité et les systèmes de privilèges ou d'oppression qui y sont liés + biais cognitifs inconscients
- Décentrer notre regard, ouvrir nos pratiques, déplacer les enjeux
- Exemple: de l'avortement libre et gratuit au contrôle de la reproduction et du corps des femmes

L'ADS + au gouvernement du Québec – expérimentation dans le cadre de projets pilotes

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une démarche d'analyse visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes² et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes.

L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.³.

Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations.

L'ADS + (suite)

- En discernant les effets différenciés que peut avoir un projet sur les collectivités et les personnes qui les composent, l'ADS+ prévient donc la création ou la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.
- L'ADS+ est pertinente pour tous les types de projets (politique, stratégie, plan d'action, loi ou règlement, mesure, programme ou service public). De même, elle s'applique à toutes les sphères d'activité gouvernementale (économie, transports, environnement, culture, etc.) et à toutes les étapes du cycle de gestion d'un projet: de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre et le suivi.

LES FEMMES : UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Au Québec,

- Femmes âgées : 22,1%
- Jeunes femmes : 16,2 %
- Femmes avec incapacité : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 14,9 %
- Femmes Premières nations : 1,17 % ([SCF, 2021](#))
- Femmes Inuit : 0,18% ([SCF, 2021](#))
- Femmes des minorités sexuelles : 3,1%,
- Femmes Trans : 0,07% ([ISQ, 2021](#))
- Femmes vivant avec un faible revenu : 10,6 % ([ISQ, 2021](#))



?

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

- On utilise L'ADS qui propose des changements *structurels* pour réduire, voire éliminer les obstacles à l'égalité.



Résultats

Échelle d'efficacité des résultats en matière de genre



Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf