

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

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

CLÉ 2

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

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

L'exemple de quelques villes québécoises
plus égalitaires et inclusives? De plus en plus de villes adoptent le modèle des vestiaires universels.

Contexte

Dans un souci d'inclusion, certaines villes québécoises appliquent une analyse différenciée selon les sexes dans leurs 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

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 peut 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 leurs enfants;
- organisation facilitée;
- sécurité accrue.

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

CLÉ 1

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

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

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

PLANIFICATION

Définir les enjeux et les priorités de la solution et les recommandations

Évaluer l'impact de la solution et l'adapter

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

Observer les résultats et les recommandations

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

CLÉ 4

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

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

HISTORIQUE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

1995

2000-2003

2007-2010

2011-2015

2017-2021

2022-2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

2027

ADS
Analyse différenciée selon les sexes

CLÉ 5

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

Autres

- Cécité
- Cécité
- Cécité
- Cécité

ASTUCE

Le mot « handicapé » est un terme négatif.

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

Il est préférable d'utiliser le mot « personne handicapée ».

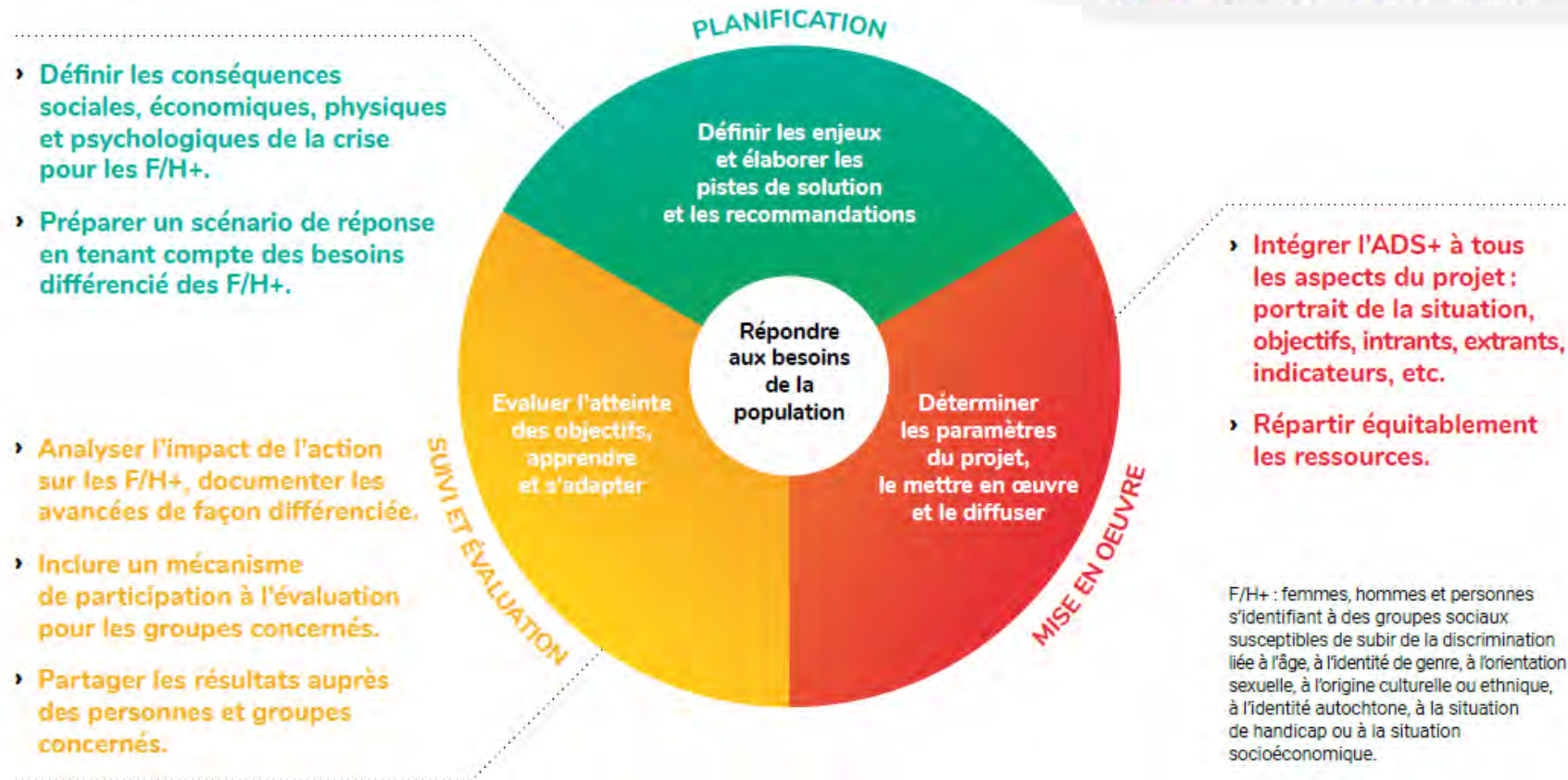
CONSULTATION DES PERSONNES ET DES MILIEUX CONCERNÉS

INTÉGRER L'ADS+ DANS LES ACTIONS EN RÉPONSE À LA PANDÉMIE

LES CLÉS

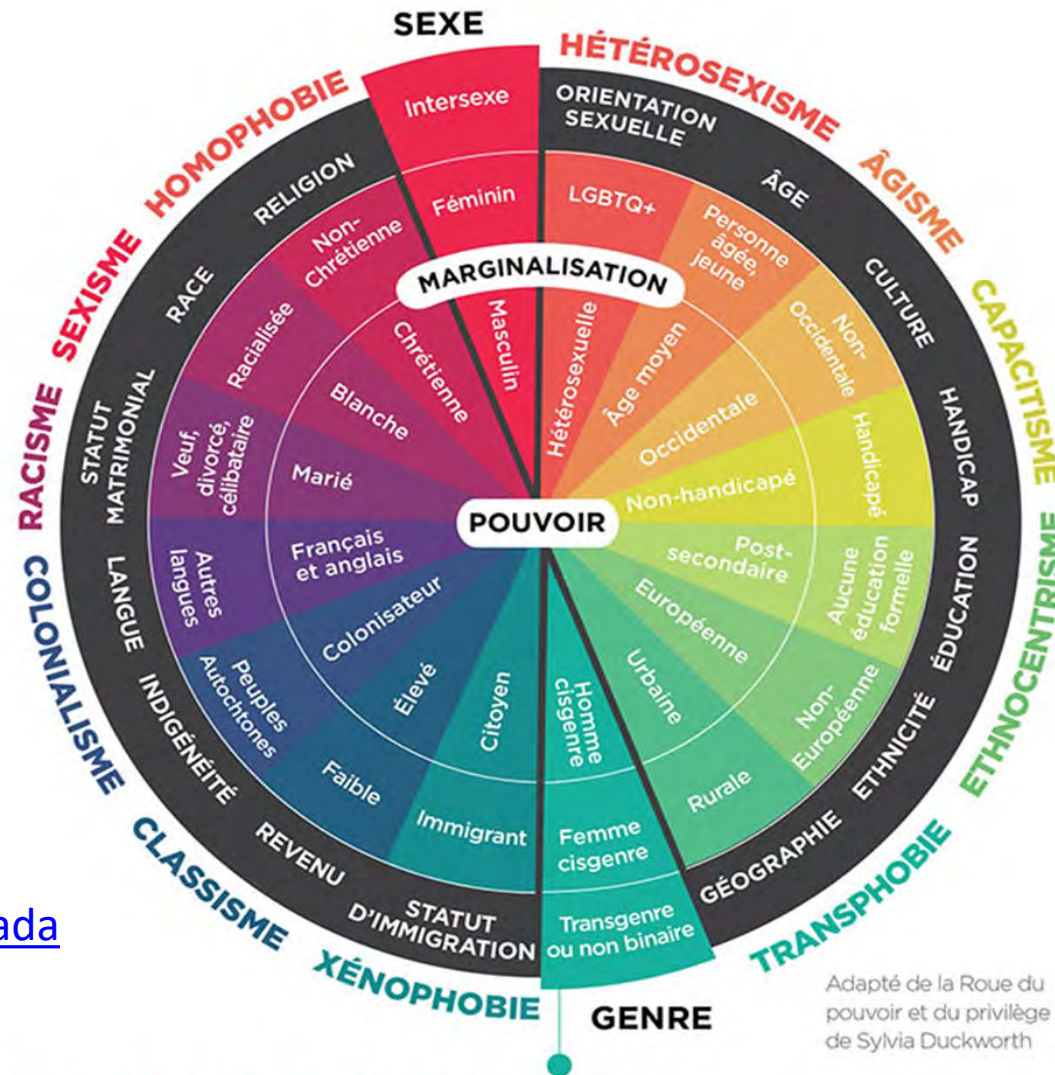


- › Utilisation de données ventilées
- › Consultation des personnes et des milieux concernés
- › Communication inclusive



ROUE DES PRIVILÈGES

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Des termes liés à l'identité de genre incluent :

Agenre
Bigenre

Au genre fluide
Genderqueer

Genre neutre
Non binaire

Homme transgenre
Femme transgenre

Source : [Instituts de recherche en santé du Canada](https://www.institut-recherche-santé.ca/)

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.

FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

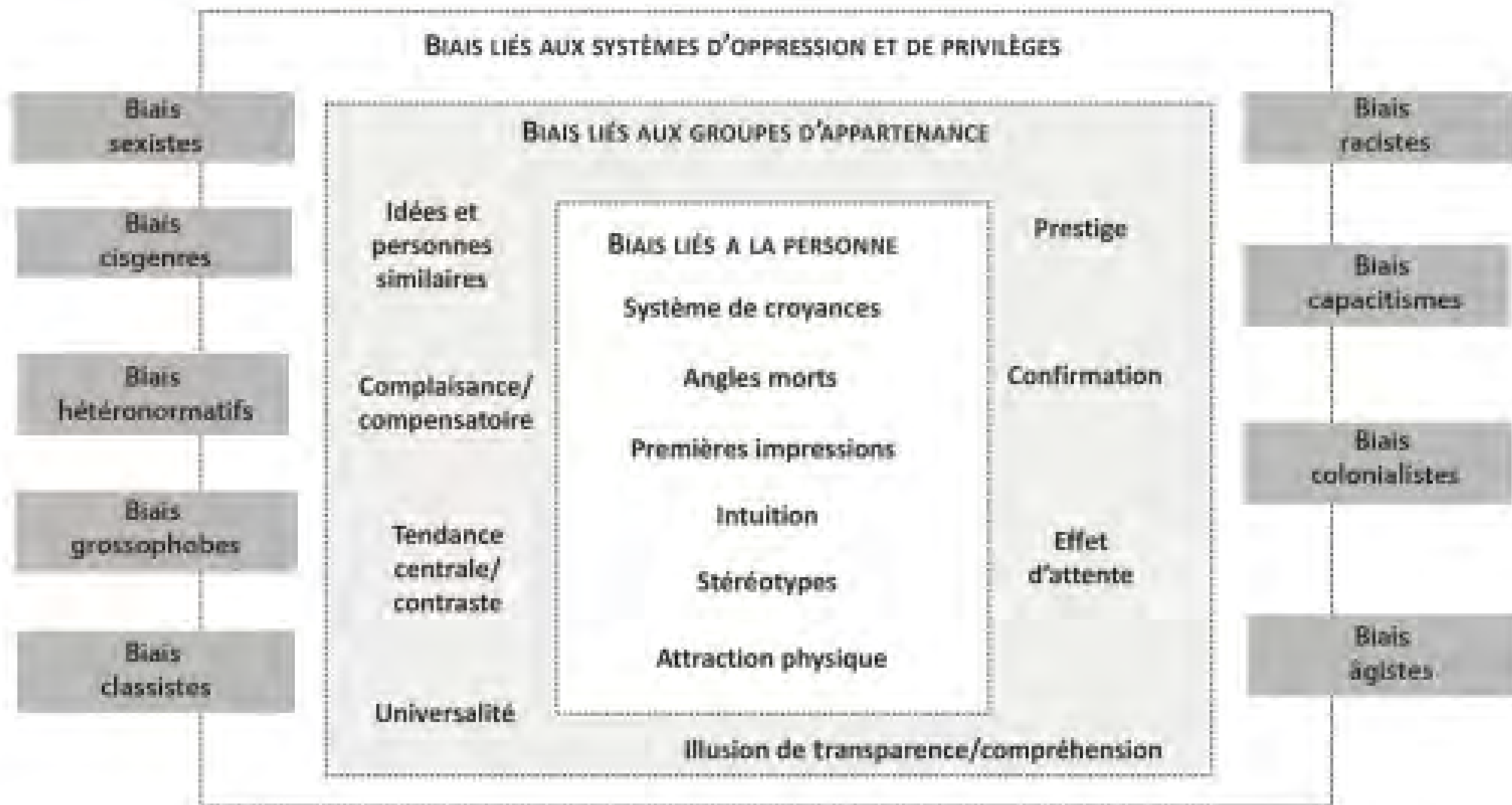


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

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



Analyse différenciée
selon les sexes

PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION



Votre
gouvernement

Québec

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Votre
gouvernement

Québec

Comment s'assurer de prendre en compte les besoins et réalités différenciées des F et des H

Quelles seraient les questions à se poser, les pistes de solutions pour y répondre?

Quelles informations seront nécessaires ? Comment les obtenir? Par exemple, quelles données ? Quelles consultations ? Etc.

Suggestions d'indicateurs, de cibles, etc.

Quelles actions à mettre en œuvre pour réaliser une ADS sur les 12 engagements ?

Enjeu stratégique 1 :

L'attraction, la sélection et l'intégration d'une immigration

correspondant aux besoins du Québec. 10

Orientation 1 :

Promouvoir le Québec comme une destination d'immigration de choix 11

Objectif 1.1 :

Augmenter l'attractivité du Québec et de ses régions. 11

Orientation 2 :

Renforcer la contribution des personnes immigrantes à la prospérité du Québec ... 12

Objectif 2.1 :

Sélectionner de façon permanente des personnes dont le profil correspond aux besoins du Québec..... 12

Objectif 2.2 :

Favoriser l'intégration socio-économique des personnes immigrantes par la reconnaissance de leurs compétences. 13

Objectif 2.3 :

Accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des personnes immigrantes 14

RAPPEL: une politique publique, en apparence neutre, peut créer ou reproduire des inégalités entre les femmes et les hommes

Comment s'assurer de prendre en compte les besoins et réalités différenciées des F et des H

Quelles seraient les questions à se poser, les pistes de solutions pour y répondre?

Quelles informations seront nécessaires ? Comment les obtenir ? Par exemple, quelles données ? Quelles consultations ? Etc.

Suggestions d'indicateurs, de cibles, etc.

Quelles actions à mettre en œuvre pour réaliser une ADS sur les 12 engagements ?

Enjeu stratégique 2 :

La pleine participation, en français, des personnes immigrantes en soutien à la vitalité de l'ensemble des régions du Québec 15

Orientation 3 :

Favoriser la concordance entre les projets de vie des personnes immigrantes et les besoins des régions du Québec 15

Objectif 3.1 :

Accompagner les personnes immigrantes dans leur parcours d'intégration et d'apprentissage du français 16

Objectif 3.2 :

Favoriser l'établissement des personnes immigrantes dans toutes les régions 17

Orientation 4 :

Mobiliser les collectivités pour la pleine participation des personnes immigrantes .. 18

Objectif 4.1 :

Contribuer au développement de collectivités accueillantes et inclusives 18

RAPPEL: une politique publique, en apparence neutre, peut créer ou reproduire des inégalités entre les femmes et les hommes

Comment s'assurer de prendre en compte les besoins et réalités différenciées des F et des H

Quelles seraient les questions à se poser, les pistes de solutions pour y répondre?

Quelles informations seront nécessaires ? Comment les obtenir ? Par exemple, quelles données ? Quelles consultations ? Etc.

Suggestions d'indicateurs, de cibles, etc.

Quelles actions à mettre en œuvre pour réaliser une ADS sur les 12 engagements ?

Enjeu stratégique 3 :

Des services gouvernementaux d'apprentissage du français accessibles et adaptés 1

Orientation 5 :

Développer et adapter l'offre de services pour joindre l'ensemble des clientèles. . . . 2

Objectif 5.1 :

Diversifier l'offre de services d'apprentissage du français 2

Objectif 5.2 :

Augmenter la participation aux cours de français 2

Comment s'assurer de prendre en compte les besoins et réalités différenciées des F et des H

Quelles seraient les questions à se poser, les pistes de solutions pour y répondre?

Quelles informations seront nécessaires ? Comment les obtenir ? Par exemple, quelles données ? Quelles consultations ? Etc.

Suggestions d'indicateurs, de cibles, etc.

Quelles actions à mettre en œuvre pour réaliser une ADS sur les 12 engagements ?

Enjeu stratégique 4 :

Une organisation performante centrée sur les besoins de ses clientèles.

Orientation 6 :

Améliorer l'expérience client.

Objectif 6.1 :

Centrer l'évolution des services sur les besoins des clientèles.

Orientation 7 :

Offrir une expérience de travail mobilisatrice au personnel.

Objectif 7.1 :

Multiplier les occasions de développement professionnel.



L'EXEMPLE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

L'INCLUSION/L'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

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



NOUVEAUX ESPACES PUBLICS NUMÉRIQUES



- 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

Ministère de la santé et des services sociaux
(DSSGCOARD)

23 janvier 2024

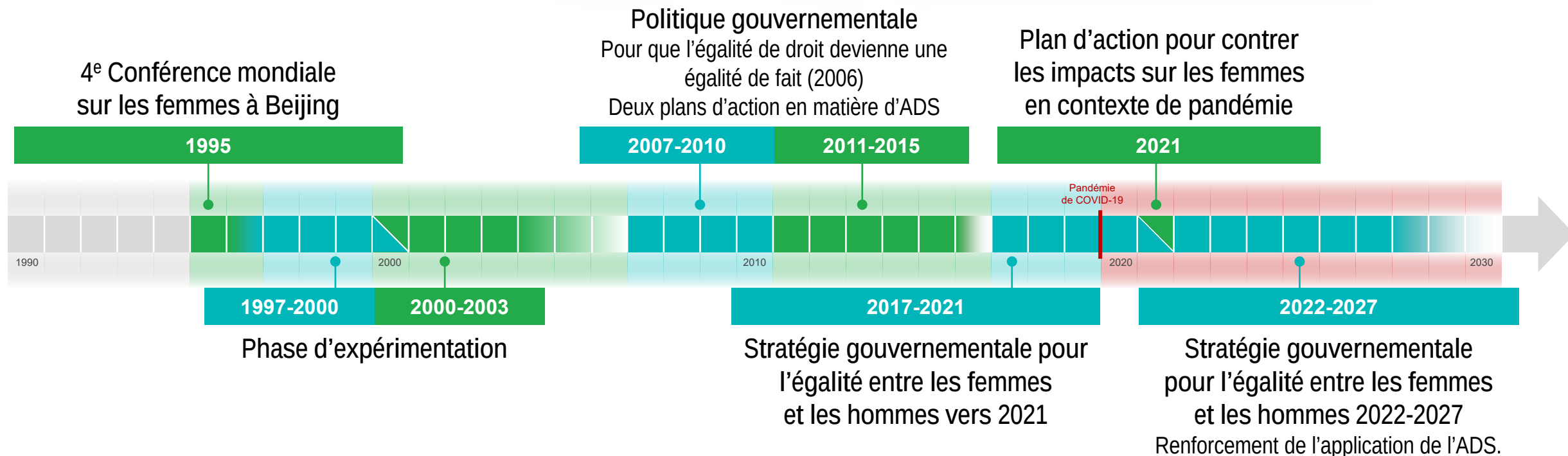


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- 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

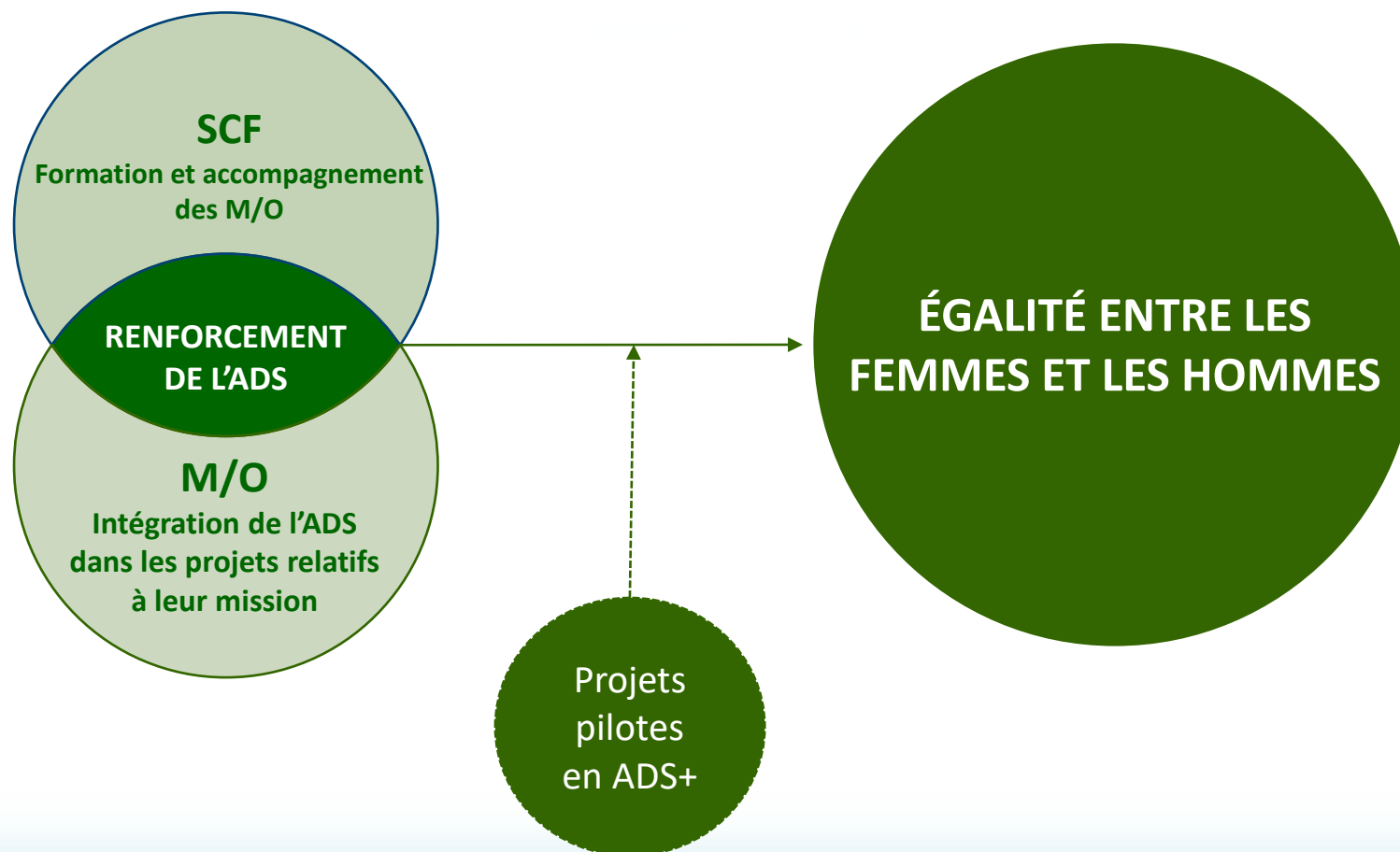


L'ADS au Québec

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 DROIT
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

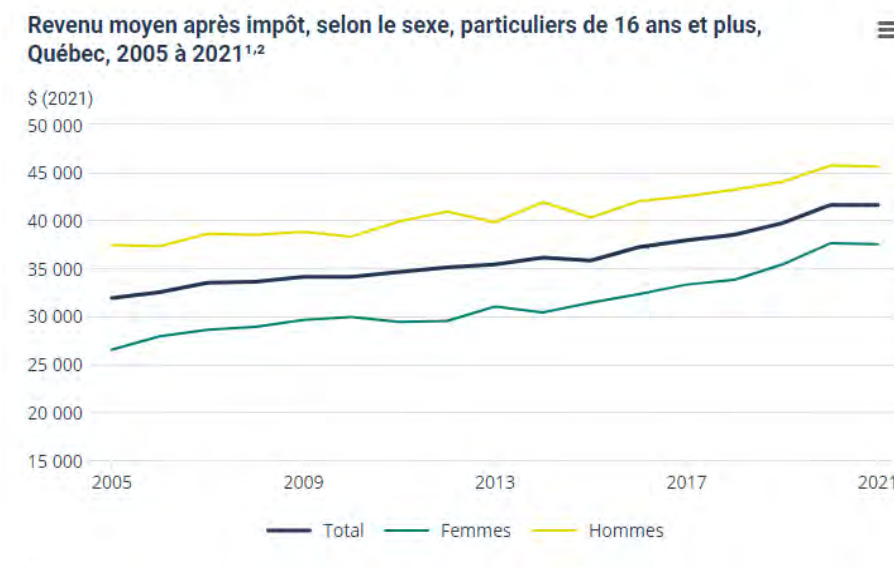


Démographie

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 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

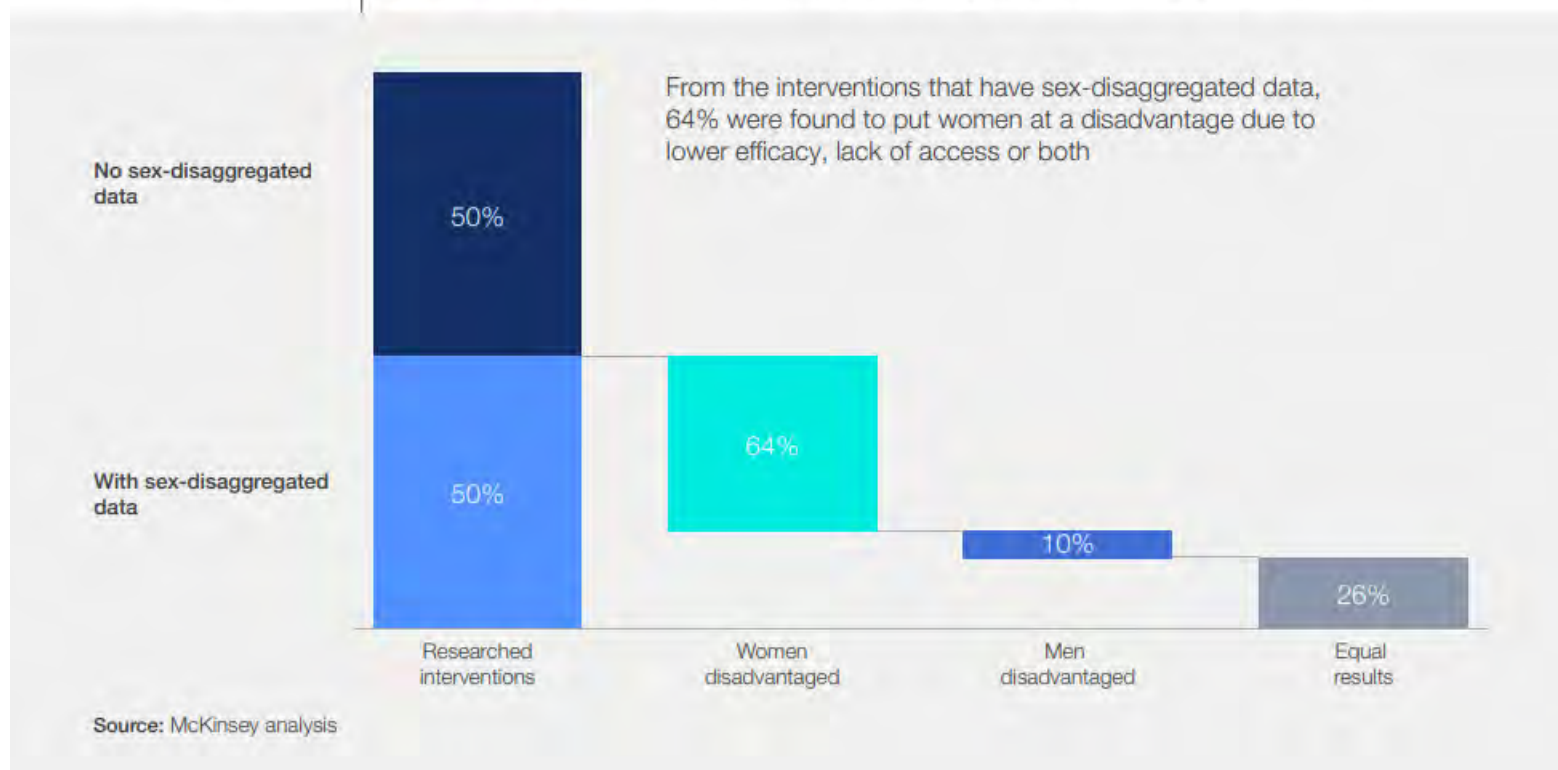
- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

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.

Quelques exemples seulement...

- Recherche sur la douleur
- Traumatisme craniocérébral
- Usage du cannabis et arrêt du tabagisme
- Les SPM (humeur négative), bagage culturel ou biologique?
- La médecine personnalisée

« 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

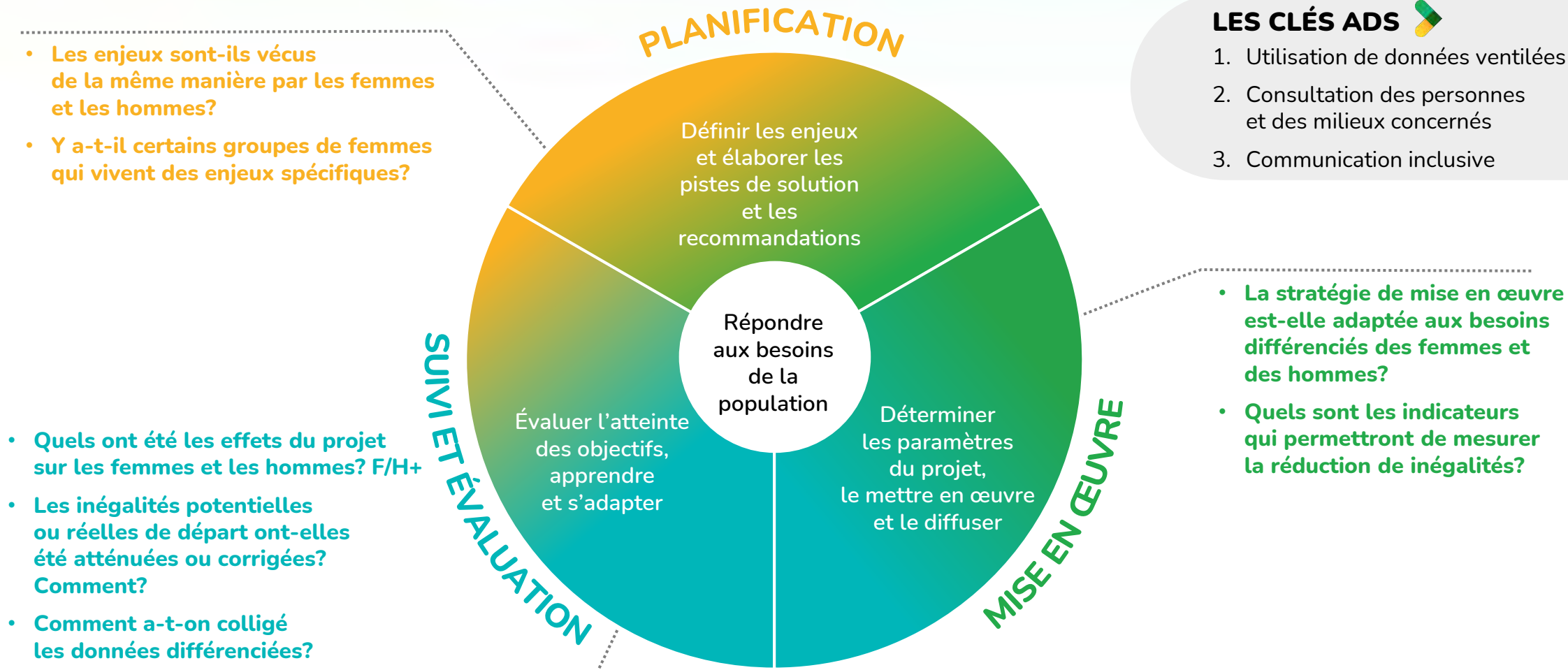


Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

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



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 de votre direction?
- Quelles applications concrètes vous pouvez envisager?
- Y a-t-il des enjeux particuliers?
- Des avenues nouvelles ?



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



Comité de travail sur la violence faite aux femmes

SYNTHÈSE DES ÉCHANGES

NOVEMBRE 2021

Coordination et rédaction

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

Table des matières

Mandat du comité.....	4
Objectifs des travaux.....	4
Rôles et responsabilités.....	4
Composition du comité	5
Modalités des rencontres de travail.....	6
Enjeux soulevés	6
Violence vécue par les femmes en situation de handicap et les femmes Sourdes	7
Violence vécue par les femmes immigrantes et/ou racisées.....	7
Violence vécue par les personnes membres de la communauté LGBTQ+.....	8
Violence liée au logement et à l'itinérance.....	8
Harcèlement.....	9
Violence en ligne	10
Violences obstétricales et gynécologiques (VOG).....	11
Pistes d'action proposées et approches suggérées	11
Actions et mesures concrètes proposées	14

Mandat du Comité

Dans un souci de créer un espace d'échange et de réflexion sur la problématique de la violence faite aux femmes, abordée notamment sur le plan des rapports sociaux inégalitaires¹, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a rassemblé des actrices et acteurs de différents milieux qui détiennent une expertise pertinente afin qu'ils accompagnent l'action gouvernementale en la matière.

Les éléments dégagés de ces discussions seront utiles dans le contexte du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021.

Il est à noter qu'il s'agit d'un comité consultatif qui alimente la réflexion du SCF et de ses partenaires gouvernementaux quant à la prise en compte de certains enjeux et de certaines problématiques et concernant des pistes de solution à étudier. Le comité n'a pas de pouvoir décisionnel et les échanges n'ont pas à mener à une position consensuelle.

Objectifs des travaux

- Mettre en évidence des caractéristiques du harcèlement sexuel et sexiste hors du milieu de travail;
- Examiner des problématiques en lien avec la violence faite aux femmes, découlant notamment de rapports sociaux inégalitaires qui devraient être mieux pris en compte dans l'action gouvernementale;
- Proposer des pistes d'action visant à prévenir, à contrer et à consigner des données en lien avec certaines manifestations de la violence faite aux femmes, découlant notamment de rapports sociaux inégalitaires.

Rôles et responsabilités

Le SCF assure la coordination des travaux du comité et rédige le document synthèse des échanges.

Les membres contribuent aux échanges et alimentent la réflexion par leur expertise et leur expérience.

Les ministères et les organismes gouvernementaux informent les personnes participantes quant au mandat et aux responsabilités de leur organisation.

¹ Un comité consultatif sur l'analyse différenciée selon les sexes dans le cadre duquel il sera notamment question des enjeux d'intersectionnalité a également été mis en place par le SCF. Les échanges tenus dans ce comité sont complémentaires à ceux du comité de travail sur la violence faite aux femmes.

Composition du comité

Le comité de travail regroupe des personnes issues de différents secteurs (milieu communautaire, organismes gouvernementaux, milieu de la recherche, etc.) qui détiennent une expertise et/ou un pouvoir d'action en lien avec la violence faite aux femmes, découlant notamment de rapports sociaux inégalitaires.

La composition du comité de travail varie en fonction du thème de l'échange déterminé pour chacune des rencontres.

Les organisations ayant participé à une rencontre ou plus sont les suivantes :

- Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape
- Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (MJQ)
- Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine
- Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal
- Centre de recherche sur les politiques et le développement social
- Centre de solidarité lesbienne
- Conseil québécois LGBT
- Conseil du statut de la femme
- Crypto.Québec
- Fédération des femmes du Québec
- Fédération des OSBL d'habitation de Montréal
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes
- Front d'action populaire en réaménagement urbain
- Institut National pour l'Équité, l'Égalité et l'Inclusion des personnes en situation de handicap
- Lab2038
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Ministère de la Sécurité publique
- Ministère des Transports
- L'R des centres de femmes du Québec
- Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Regroupement Naissances Respectées
- Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada
- Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal
- Réseau québécois en études féministes
- Réseau québécois des OSBL d'habitation
- Secrétariat à la condition féminine
- Société d'habitation du Québec
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
- Table des groupes de femmes de Montréal
- Université du Québec en Outaouais

Modalités des rencontres de travail

Cinq rencontres d'une demi-journée chacune se sont tenues de mai à septembre 2021, avec une suspension des travaux durant la période estivale. Celles-ci ont été faites en visioconférence via la plateforme Teams.

	Présentation du comité de travail
Rencontre 1 – 11 mai 2021	Action gouvernementale en matière de lutte contre la violence faite aux femmes
Rencontre 2 – 25 mai 2021	Harcèlement sexuel et sexiste
Rencontre 3 – 15 juin 2021	Impact des nouvelles technologies sur la violence faite aux femmes
Rencontre 4 – 14 septembre 2021	Violence faite aux femmes vivant à la croisée de différentes formes d'oppression
Rencontre 5 – 28 septembre 2021	Logement, instabilité résidentielle et itinérance

Enjeux soulevés

Le présent document propose une synthèse des principaux enjeux et constats soulevés par les organisations membres du comité lors des rencontres de travail. Il ne s'agit donc pas d'une recension exhaustive des éléments recueillis, et ceux-ci n'avaient pas à faire consensus auprès des organisations membres pour figurer dans la présente synthèse. Par ailleurs, les catégories sous lesquelles est présentée l'information ne reflètent pas d'ordre de priorité particulier, mais visent simplement à faciliter la lecture. Les pistes d'action soumises alimenteront la réflexion du SCF et de ses partenaires dans le cadre du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021. Les idées recensées dans la synthèse, si elles ne se traduisent pas dans les actions des stratégies à venir, pourront contribuer à influencer les travaux continus du SCF et des MO partenaires.

À noter que les enjeux et les pistes de solution en lien avec les Premières Nations et les Inuits ont fait l'objet de discussions avec les membres du Comité femmes autochtones lors de consultations bilatérales.

Le vécu des femmes est multiple et complexe, et la violence qu'elles subissent l'est tout autant. Plusieurs partenaires ont voulu rappeler que cette violence s'inscrit d'abord dans le patriarcat, mais également dans

d'autres systèmes d'oppression comme le racisme, le capacitisme, le colonialisme, l'hétérosexisme, le cissexisme, le classisme, etc.

De nombreux biais cognitifs et stéréotypes sont présents au sein de la société et véhiculés dans les médias, ce qui a pour conséquences de nourrir l'inconscient des gens et d'ouvrir la porte à la violence et à la discrimination.

Ainsi, la violence exercée envers les femmes à la croisée des oppressions s'exerce de manière spécifique, comme en font état les exemples ci-dessous.

Violence vécue par les femmes en situation de handicap et les femmes Sourdes

La violence vécue par les femmes en situation de handicap est généralement difficile à déceler. Il s'agit souvent de violence systémique, conjugale, familiale; ces formes de violence doivent être distinguées de la maltraitance. Parmi les différentes formes de violence, on note beaucoup de violence psychologique, dont l'auteur est très souvent un proche. Les femmes en situation de handicap qui se trouvent dans un contexte de violence sont souvent isolées et vivent dans la peur. Les ressources d'aide et les services sont insuffisants et sont mal adaptés à leurs réalités.

De plus, le harcèlement dont les femmes en situation de handicap sont victimes n'est pas toujours pris en compte dans les définitions du harcèlement ni dans les diverses façons dont il se manifeste envers ces femmes dans l'espace public.

Les femmes en situation de handicap ne sont pas nécessairement l'objet de harcèlement dans la rue de la part d'inconnus, mais sont davantage victimes de harcèlement commis par des personnes connues de façon périphérique (ex. : quelqu'un qui travaille à l'hôpital) et qui utilisent le harcèlement sous forme de chantage en échange d'un service ou d'une aide dont la femme a besoin. Les transports adaptés sont également un environnement où les situations de harcèlement sont fréquentes.

Violence vécue par les femmes immigrantes et/ou racisées

Le système d'immigration exacerbe les violences et augmente les risques de se retrouver dans des rapports de pouvoir inégaux (permis de travail fermés, « violence linguistique », etc.). La barrière de la langue constitue la première barrière des violences subies par les femmes immigrantes. Par ailleurs, elles éprouvent de grandes difficultés à dénoncer la violence dont elles sont victimes si elles n'ont pas obtenu leur citoyenneté. Elles manquent également d'informations relativement à leurs droits.

Les stéréotypes racistes représentent un obstacle majeur pour les femmes racisées lorsqu'il s'agit de dénoncer des violences perpétrées par des hommes de leur communauté. En effet, en plus de redouter les réactions hostiles que peut engendrer la dénonciation des violences subies, les femmes peuvent craindre de véhiculer une image négative de la communauté alors qu'existent déjà des croyances erronées voulant que certaines communautés ethnoculturelles soient plus susceptibles de promouvoir des comportements inégalitaires ou de commettre des violences basées sur le genre.

Finalement, il importe de considérer que les services policiers ne représentent pas le même réconfort ou sentiment de sécurité pour tout le monde; les effets et les conséquences liés au fait d'appeler la police varient en fonction du groupe social.

Violence vécue par les personnes membres de la communauté LGBTQ+

Les femmes trans vivent beaucoup de discrimination, notamment en ce qui concerne l'accès au logement, aux soins de santé et à l'emploi. En effet, elles ont un revenu annuel moyen de 15 000 \$, alors qu'elles ont souvent un niveau de scolarité élevé. Aussi, les femmes trans sont surreprésentées dans les victimes de violence conjugale et elles vivent une intensité de violence plus élevée.

Les enfants intersexués subissent des opérations de réassignation sexuelle qui constituent des mutilations génitales. Ces opérations seraient pratiquées sans qu'aucun accompagnement à l'enfant ni éducation aux parents ne soient assurés.

Les jeunes LGBTQ+ sont surreprésentés parmi la population en situation d'itinérance.

La normalisation de la violence faite aux femmes est directement liée à leur objectification. La culture du viol est banalisée. La lutte contre la violence faite aux femmes ne peut être dissociée de la lutte pour les droits humains (ex. : droit à la vie, à la liberté et à la sécurité).

Ainsi, dans le cadre des travaux du comité de travail, certaines formes de violence faite aux femmes ou certains contextes dans lesquels s'exerce cette violence ont davantage été abordés.

Violence liée au logement et à l'itinérance

Le logement représente le lieu où surviennent la majorité des violences sexuelles (harcèlement, agressions). Cela peut affecter tout le monde, mais surtout les femmes déjà vulnérables (marginalisées, en situation de pauvreté, en situation de handicap, de diverses origines ethniques, etc.). Elles ont une moins grande marge de manœuvre par rapport aux solutions qui s'offrent à elles quand vient le temps de trouver un logement adéquat.

Dans le contexte actuel de crise du logement et considérant les impacts de la pandémie, la violence et les problématiques déjà présentes se trouvent exacerbées. La discrimination des propriétaires de logements privés envers certains groupes (mères monoparentales, femmes célibataires, femmes noires, femmes trans, etc.) est bien réelle. De plus, les femmes locataires rencontrent plusieurs difficultés lorsqu'elles ont à faire valoir leurs droits : les recours contre la discrimination sont longs et ne garantissent pas l'accès à un logement aux plaignantes.

Les femmes locataires ou chambreuses sont susceptibles de se voir demander des services sexuels par les propriétaires et les concierges en échange du paiement du loyer, par exemple, et elles ont honte d'en parler. Le rapport de pouvoir est très présent et plusieurs facteurs font en sorte que les femmes se sentent contraintes d'accepter les avances ou de tolérer les violences par crainte de perdre leur logement (absence de bail, difficulté de faire valoir leurs droits, précarité, etc.). Les femmes à la croisée des oppressions en sont plus souvent victimes. Du côté des associations de propriétaires, on ne reconnaît pas cette problématique.

Il est difficile pour les femmes de fuir les contextes de violence en raison de la pénurie de logements, et difficile aussi de contacter les ressources d'aide puisque, en situation de confinement ou de télétravail, elles demeurent constamment sous l'œil de leur agresseur. De plus, la procédure de résiliation de bail en vertu de l'article 1974.1 du Code civil est longue et complexe.

D'autres femmes acceptent de vivre chez des hommes en échange de faveurs sexuelles pour ne pas vivre dans la rue. Les règles de confinement sont venues limiter les stratégies possibles pour les femmes en situation d'itinérance cachée, ce qui peut être très délicat pour celles qui ont du mal à se reconnaître comme étant en situation d'itinérance.

Un autre enjeu est le manque d'accessibilité aux lieux d'habitation ou aux ressources d'hébergement d'urgence et le manque de financement des ressources consacrées aux femmes en difficulté. Les places mixtes sont moins adaptées pour les femmes et les places non mixtes demeurent peu accessibles à certains groupes de la population, comme les personnes en situation de handicap, les personnes (particulièrement les femmes) trans, les travailleuses du sexe, les mères avec leurs enfants, les femmes sans statut et les personnes non binaires. Aussi, les ressources en itinérance sont très concentrées dans certains quartiers. Il serait préférable d'avoir plus de petites ressources partout sur le territoire plutôt que des grosses concentrées au même endroit.

Enfin, il faut tenir compte du trauma qu'entraînent des violences vécues dans un lieu d'habitation antérieur, qui peut rendre le retour en logement très difficile.

Harcèlement

Les définitions sont différentes selon qu'il s'agit de harcèlement sexiste ou de harcèlement sexuel. Il en est de même pour la violence faite par une personne inconnue de la victime par rapport à la violence faite par une personne connue de la victime.

Le harcèlement sexuel découle de l'appropriation des espaces communs par les hommes.

Le harcèlement discriminatoire : des preuves démesurément importantes doivent être fournies pour arriver à prouver que le harcèlement vécu est à caractère sexiste, raciste, etc.

Le harcèlement de rue, pour sa part, constitue une violence multiforme (physique, psychologique, verbale) répétée et perpétrée par des inconnus dans des espaces publics (rue, transports). Il s'agit d'une expérience commune à toutes les femmes, mais qui s'exerce de manière spécifique envers les femmes appartenant à des minorités visibles ou qui affichent des caractéristiques différentes de celles associées aux standards de beauté féminine (poils, tatouages, hidjab, etc.).

En matière d'occurrences, on peut dire qu'il est moins question de lieux que de moments ou d'heures de la journée, par exemple les heures de pointe (surtout dans les transports en commun où il y a un fort achalandage).

Le harcèlement de rue est un phénomène qui se trouve souvent dans l'angle mort de la loi et auquel on accorde donc peu d'importance.

Violence en ligne

Internet est un espace public très utile pour les personnes marginalisées, mais qui présente des risques importants en matière de harcèlement et de violence. Malheureusement, on ne parle pas beaucoup de violence faite aux femmes en ligne, et les plaintes en lien avec cette violence pourtant réelle et omniprésente sont moins prises au sérieux. Moins encore lorsque les femmes ne connaissent pas le vocabulaire technique pour s'exprimer clairement.

En outre, plusieurs données et observations démontrent que la violence en ligne ne se limite pas au monde virtuel : bien des conséquences s'étendent au-delà des messages en ligne, et cette violence finit souvent par se concrétiser dans le monde réel.

La violence en ligne n'est pas une nouvelle forme de violence basée sur le genre, mais plutôt un nouvel outil permettant de l'exercer. Il s'agit davantage d'une opportunité technologique. Cette violence en ligne se manifeste en général par des sentiments hostiles (insultes, diffamation, menaces, publication d'informations personnelles, distribution non consensuelle d'images intimes, attaques coordonnées en ligne, etc.) et par divers moyens (courriels, messagerie privée, médias sociaux, etc.).

La violence est souvent perpétrée par des hommes et cherche à exclure, à contrôler et à faire taire les femmes. Elle peut être très réfléchie et organisée, et être utilisée à des fins politiques. Elle peut être banalisée et normalisée, tandis que les victimes demandant de l'aide peuvent se faire reprocher d'en être responsables ou être invitées à se défendre seules ou à simplement l'ignorer. Pourtant, l'hostilité en ligne peut entraîner de lourdes conséquences individuelles et collectives. Les effets individuels sont variables selon le sexe, la fréquence et l'intensité des agressions et selon que la personne a vécu ou non d'autres abus. Il ne fait pas de doute que la cyberviolence peut causer du stress et susciter la peur chez les femmes qui la subissent et qu'elle peut les empêcher de fonctionner normalement. Cette forme de violence peut notamment affecter la liberté d'expression, la santé (mentale et physique), la vie privée, les relations sociales, l'intégrité, la dignité, la réputation, la vie professionnelle, les ressources économiques; elle peut mener même parfois à des idées suicidaires si la victime présente d'autres facteurs de risque. Collectivement, la cyberviolence peut compromettre l'égalité entre les femmes et les hommes, le climat social et la démocratie. L'hostilité en ligne peut aussi s'étendre à la violence hors ligne.

Comme c'est le cas pour d'autres formes de violence, certains groupes de femmes sont davantage touchés que d'autres : femmes plus jeunes, femmes racisées ou en situation de handicap, femmes davantage visibles dans l'espace public (politiciennes, journalistes, blogueuses, celles qui s'affichent comme féministes), etc.

Il est important, lorsque l'on parle de partages non consensuels, de ne pas considérer le seul partage d'images. En effet, il peut également s'agir de partage d'informations ou d'autres types de partages (ex. : dévoiler l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement).

La violence en ligne s'inscrit dans un contexte de société où l'on prend conscience d'enjeux en matière de littératie numérique. En effet, la moitié de la population québécoise n'est pas apte à faire des actions dites « de base » en ligne, comme ouvrir un courriel et télécharger une pièce jointe. Cela dit, il n'y a pas forcément de lien entre les hommes qui ont de bonnes compétences numériques et ceux qui harcèlent en ligne : plusieurs types de violence peuvent s'exercer sans qu'il soit nécessaire d'avoir des connaissances technologiques (ex. : rédiger des commentaires, obtenir un mot de passe permettant ensuite d'accéder aux médias sociaux, à la localisation et aux activités d'une personne).

Toutefois, on ne peut nier que les hommes sont généralement plus outillés en technologie numérique (ceux-ci sont socialement plus encouragés à en apprendre plus sur les nouvelles technologies) et sont donc plus susceptibles d'être les auteurs de cyberattaques complexes.

Dans un contexte de violence conjugale, les outils d'intelligence artificielle présentent de véritables enjeux. Les organisations spécialisées en technologies de l'information et de la communication membres du comité de travail indiquent recevoir de plus en plus de demandes d'aide de femmes dont le conjoint ou l'ex-conjoint compromet l'accès aux différents appareils dans la maison. En détenant par exemple le mot de passe d'un ou de plusieurs comptes, il peut écouter toutes les conversations de la personne, la localiser, l'empêcher de sortir de la maison si elle n'indique pas où elle va, etc. Certains moyens de surveillance sont presque indétectables vu leur petite taille ou du fait qu'ils sont connectés au téléphone du conjoint ou de l'ex-conjoint (via Bluetooth). À noter qu'il n'y a pas de loi au Canada forçant les ex-conjoints à se déconnecter des appareils connectés de la maison.

Les femmes et les intervenantes qui cherchent à prévenir la violence en ligne peuvent douter de leurs compétences techniques, puisqu'elles ne sont pas nécessairement des spécialistes, et avoir l'impression de toujours être « en retard » sur l'évolution des technologies.

Il existe des recours au Québec visant à protéger la population de la violence en ligne, mais les intervenantes et intervenants de première ligne ne sont pas toujours en mesure d'apporter une réponse efficace et efficiente en raison de leurs connaissances insuffisantes des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Violences obstétricales et gynécologiques (VOG)

Les VOG représentent une forme de violence institutionnelle en lien avec la santé sexuelle et reproductive des femmes. Elles découlent d'un rapport de pouvoir entre une personne en position d'autorité, le ou la médecin ou toute autre personne qui détient l'expertise médicale, et la femme. Il est difficile de dénoncer ces violences considérant qu'elles se déroulent souvent dans le bureau du médecin, sans témoin, ou encore parce que les femmes peuvent craindre des répercussions sur leurs enfants et sur elles-mêmes, que leurs capacités parentales peuvent être remises en question, que la DPJ peut être appelée à intervenir, etc.

Pistes d'action proposées et approches suggérées

Afin de prévenir et de contrer la violence faite aux femmes, le comité de travail propose entre autres que le gouvernement du Québec ait une perspective globale de cette violence et la considère dans un continuum plutôt que de la compartimenter en fonction de ses différentes formes. Il importe également d'avoir une approche intersectionnelle et une réelle compréhension des systèmes d'oppression et de la violence systémique afin de pouvoir s'y attaquer, en collaboration avec les personnes concernées. Collectivement, il faut aller là où c'est inconfortable et accepter de se remettre en question. Il faut travailler sur la résistance à l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).

Aussi, il doit y avoir un rappel à l'humanité des femmes. Les femmes sont des êtres humains et ont, à ce titre, des droits fondamentaux, dont le droit à la vie et à la sécurité, le droit de circuler librement, le droit

à la sauvegarde de leur honneur et de leur réputation, le droit à la liberté d'expression, etc. Ces droits valent bien sûr pour toutes les citoyennes et tous les citoyens, peu importe leur statut. C'est une question de dignité humaine.

Le SCF devrait voir son pouvoir d'action et de coordination élargi en ce qui concerne la lutte contre la violence faite aux femmes. Il importe que son champ d'action dépasse la simple sensibilisation. Il faut également privilégier une approche intersectorielle, reconnaître l'importance de l'interdisciplinarité dans la prévention de la violence et la lutte contre celle-ci afin d'en arriver à des mesures adaptées, efficaces et complètes.

Le travail en collaboration avec les organismes communautaires est incontournable. Ceux-ci doivent être impliqués dès le début des processus d'idéation et de mise en œuvre des différentes actions et initiatives si l'on veut s'assurer qu'elles joignent tout le monde, qu'elles soient adaptées aux différents besoins et qu'elles aient une portée intéressante. Les organismes sur le terrain peuvent également aider à identifier les initiatives qui ont fait leurs preuves. Le gouvernement devrait par ailleurs mieux soutenir et financer les organismes communautaires autonomes, notamment ceux qui travaillent sur des formes de violence moins médiatisées (ex. : le harcèlement de rue). Il faut privilégier les recherches partenariales pour consigner des données en lien avec les enjeux.

Il est possible de mener des actions (de sensibilisation ou autres) d'intérêt général (qui assurent une bonne représentativité des différents groupes de population), mais pour joindre efficacement les groupes de femmes plus marginalisées, il faut privilégier des actions spécifiques, les mesures visant la population dans son ensemble étant souvent trop éloignées de leur réalité. Pour ce faire, les initiatives de types « par et pour » sont à considérer, notamment pour les actions ciblant les jeunes. Il importe également de s'adresser aux auteurs de violence afin de rappeler qu'il s'agit d'actes criminels et/ou de comportements qui ne sont pas acceptables.

De la même façon, il importe de valoriser les savoirs du terrain, que ce soit en mettant en place des comités d'expertes et des comités d'écoute, de tenir des consultations publiques sous forme de groupes de discussion et d'impliquer les victimes dans la recherche de solutions et dans l'aide aux autres victimes. Il importe aussi d'aller recueillir les paroles non entendues, notamment celles des femmes vivant des discriminations croisées, d'assurer la représentation de ces femmes aux différentes tables décisionnelles ou de concertation, de les rendre visibles dans la société, d'envisager d'autres modèles de dialogues. Aussi, il faut faire la promotion de l'égalité au sein des organismes de défense de droits (ex. : des personnes en situation de handicap) et les amener à adopter une vision intersectionnelle.

Le comité de travail a également proposé certaines approches en lien avec le harcèlement, mais qui pourraient s'appliquer à la violence faite aux femmes en général. En effet, il apparaît pertinent de considérer les situations de violence non pas en fonction de l'intention du harceleur/agresseur, mais plutôt en fonction de la façon dont elles sont vécues par les victimes, et ce, en vue d'amener le harceleur/agresseur à se responsabiliser par rapport aux comportements adoptés.

Il est important également de mobiliser et de sensibiliser l'entourage, les témoins, les autorités, la population en général pour mieux soutenir et outiller les victimes, qu'elles souhaitent ou non faire une dénonciation. L'implication des hommes à titre d'alliés est pertinente dans ce contexte. Aussi, la mise en place de groupes de soutien pour les femmes adultes et marginalisées victimes de violence leur permettrait d'acquérir des outils et de ne pas se sentir seules face à ces situations.

Certains membres souhaiteraient voir des changements apportés à la Loi sur les normes du travail afin que les règles soient plus claires, notamment par rapport au harcèlement discriminatoire.

Enfin, les victimes de harcèlement devraient avoir droit à des indemnisations même s'il ne s'agit pas d'infractions criminelles. Il devrait aussi être envisagé d'élargir la gamme des comportements de harcèlement pouvant constituer une infraction criminelle.

Pour ce qui est de la violence perpétrée en ligne ou par le biais d'appareils connectés, le comité de travail souligne qu'elle est inacceptable et qu'il est important de ne pas faire montre de tolérance) sous prétexte qu'il s'agit de violence « virtuelle »; au contraire, il s'agit de violence bien réelle même si elle se fait via d'autres médiums. Par exemple, les discours haineux (sexistes, racistes, etc.) ne se limitent pas au cyberspace, ils s'observent également dans la « vraie vie ».

Ainsi, il est nécessaire de créer des espaces sécuritaires en ligne et de mettre en place des systèmes de cybersurveillance.

Il est aussi très utile pour des organismes intervenant auprès des femmes de faire appel à l'expertise et aux services d'organisations du domaine des TIC qui travaillent dans une perspective féministe (ex. : CDÉACF, Crypto.Québec, Lab 2038).

Il faut sensibiliser les divers acteurs, y compris les corps policiers, aux différents vecteurs d'attaques technologiques en violence conjugale. Ce doit être une priorité si l'on veut assurer la protection immédiate des femmes et faciliter la détection de logiciels espions.

Puis, il faut également responsabiliser les entreprises technologiques quant à l'utilisation malveillante ou violente qui peut être faite à partir de leurs appareils, programmes ou applications.

Finalement, en lien avec le logement, l'instabilité résidentielle et l'itinérance, il faut reconnaître les besoins spécifiques des femmes. Leurs voix doivent être plus présentes autour des tables de consultation. Il faut une diversité d'actions et une diversité de logements (permanents, de transition avec soutien communautaire). L'hébergement d'urgence doit être disponible 24/7 toute l'année et offrir des commodités (lit, douche) permettant aux femmes de se poser en tout respect de leur dignité. Il faut aussi offrir des espaces sécuritaires pour les femmes trans. La réalité des personnes trans (surtout les femmes) et non binaires dans les ressources d'hébergement doit faire l'objet d'études, et le personnel des refuges doit y être formé.

Il faut offrir davantage de soutien post-hébergement, particulièrement aux femmes qui vivent dans des logements privés, et mieux adapter les interventions. Un fonds d'aide visant à sortir les femmes de la violence et à leur permettre de trouver un logement serait nécessaire. Il faudrait également que la procédure de résiliation du bail pour les femmes locataires victimes de violence dans leur logement soit simplifiée et accélérée. Enfin, les acteurs du milieu du logement et de l'habitation doivent être davantage sensibilisés aux enjeux auxquels sont confrontées les femmes locataires victimes de violences dans leur logement.

Dans tous les cas, il importe de garder en tête que le quartier et la communauté sont des facteurs d'appartenance et de bien-être déterminants puisqu'ils permettent de se sentir « chez soi ».

Actions et mesures concrètes proposées

Secteur	Action proposée
Général	1. Assurer un meilleur financement des organismes communautaires autonomes. 2. Dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes, outiller et informer les ministères et organismes gouvernementaux sur la question de la violence faite aux femmes afin qu'ils puissent l'aborder adéquatement. 3. Consolider et pérenniser le soutien financier à des initiatives portées par des organismes terrain et développées dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes leur permettant d'aller plus en profondeur et de joindre un plus grand public, et ce, dans une approche intersectionnelle et plus représentative de la population. 4. Au lieu d'adopter différentes stratégies et plans d'action sur des formes de violence spécifiques, privilégier l'élaboration d'un plan d'action en matière de violence faite aux femmes comportant des mesures « parapluies » déclinables en fonction de différents axes. 5. Obliger les ministères et organismes gouvernementaux à rendre compte de leurs actions en matière de lutte contre la violence faite aux femmes. 6. Adopter une loi obligeant l'application systématique de l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) par les ministères et organismes gouvernementaux. 7. Augmenter les budgets des organismes (communautaires, gouvernementaux) afin qu'ils soient en mesure d'adopter et de mettre en application l'ADS+. 8. Adopter une loi-cadre en matière d'égalité et de violence faite aux femmes. 9. Créer un ministère de la Condition féminine et de l'Égalité. 10. Rendre permanent le comité de travail sur la violence faite aux femmes.
Sensibilisation	11. Mener des campagnes de sensibilisation au phénomène de la violence faite aux femmes basées sur des récits et des témoignages illustrant différentes réalités ou qui exposent des situations fictives permettant de distinguer les comportements acceptables de ceux qui ne le sont pas. 12. Réaliser des vidéos de sensibilisation sous la forme de capsules pédagogiques simples et ludiques (comme celle sur le consentement à travers la métaphore de la tasse de thé).

Secteur	Action proposée
Éducation	13. Intégrer l'enseignement du consentement, du respect et des rapports égaux dans le parcours éducatif des jeunes, et ce, dès le plus jeune âge et les amener à devenir des témoins actifs et à intervenir lorsqu'ils et elles constatent une situation de violence ou de harcèlement, le tout dans une perspective féministe et intersectionnelle. 14. Former le personnel intervenant dans différents milieux en matière de violence et de harcèlement (ex. : CPE).
Logement	15. Augmenter le nombre d'unités admissibles au programme Supplément au loyer (PSL), y compris pour les femmes sans statut. 16. Revoir l'article 1974.1 du Code civil du Québec relatif à la résiliation de bail dans les situations d'agressions à caractère sexuel ou de violence conjugale. 17. Prévoir un fonds d'urgence pour aider les femmes à se reloger. 18. Développer des logements sociaux. 19. Développer des outils de sensibilisation sur les violences sexuelles en logement. 20. Former le personnel des offices municipaux d'habitation et du Tribunal administratif du logement pour qu'il puisse détecter les situations où des femmes sont victimes de violence dans leur logement. 21. Élaborer un programme de financement permettant d'assurer le soutien communautaire en logement social. 22. Offrir du soutien post-hébergement. 23. Former le personnel des ressources d'hébergement quant aux réalités et besoins des personnes LGBTQ+. 24. Consigner des données sur la réalité des personnes trans (surtout femmes) et non binaires dans les ressources d'hébergement. 25. Réaliser une ADS+ sur l'octroi des fonds en itinérance. 26. Augmenter le budget de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour permettre une plus grande possibilité d'action sur les questions de discrimination au logement et de harcèlement discriminatoire. 27. Mettre en place un registre du coût des loyers 28. Assurer un contrôle des augmentations de loyer. 29. Mettre en place des mesures coercitives pour contrer la discrimination au logement. 30. Sensibiliser et former les agentes et agents du Tribunal administratif du logement et les inspectrices et inspecteurs en salubrité quant à la violence faite aux femmes.
Espace public	31. Financer la recherche sur le harcèlement et sur la violence faite aux femmes de manière plus générale.

Secteur	Action proposée
	32. Organiser des marches exploratoires pour augmenter le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public.
Cyberspace	33. Promouvoir la littératie numérique et technologique de manière à outiller les femmes face à la violence en ligne ou par le biais d'appareils connectés. 34. Produire un guide de stratégies destiné aux témoins de cyberviolences pour les amener à les dénoncer. 35. Aborder les notions de consentement et de partage d'images intimes dans le cadre des cours d'éducation à la sexualité. 36. Mettre en place des ressources d'aide spécialisées en TIC destinées aux intervenantes et aux femmes victimes de violence commise en ligne ou par le biais d'appareils connectés. 37. Former les corps policiers quant à la collecte de preuves dans des situations de harcèlement en ligne ou par le biais d'appareils connectés (ex. : logiciels espions).

INTRODUCTION À L'ADS et BOÎTE À OUTILS

Présentée à

Office des personnes handicapées du Québec

28 mai 2024

18 juin 2024

Votre
gouvernement



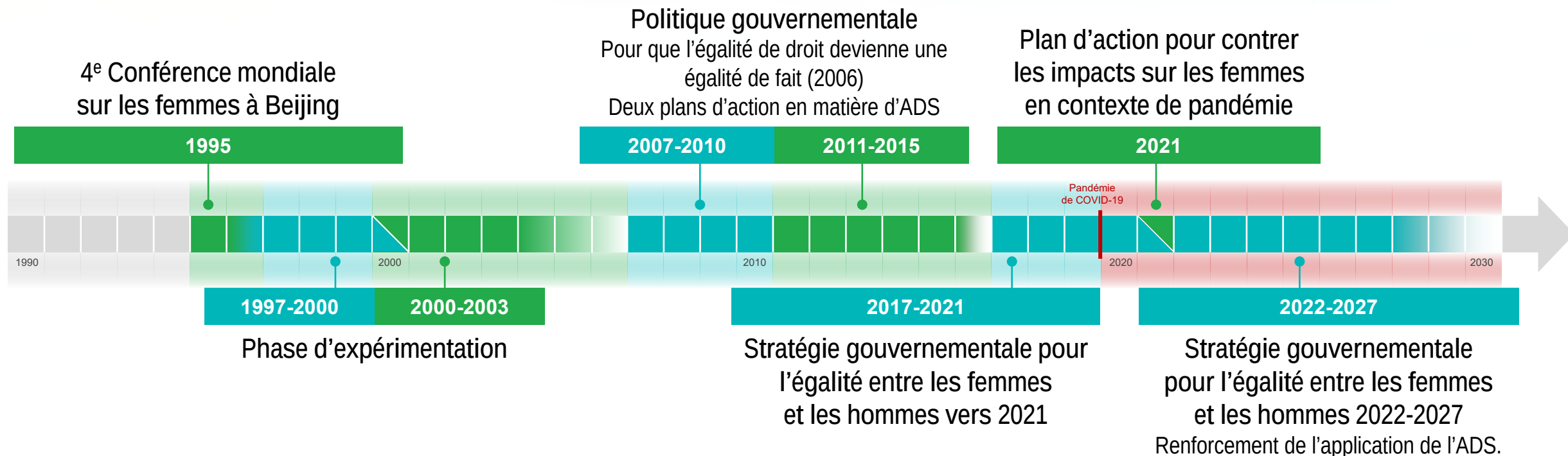
Québec

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
- SUSCITER la mobilisation des MO face à cet engagement
- *Volet ADS+*: EXPLIQUER l'intersectionnalité et les impacts sur les groupes de femmes, en particulier sur les femmes en situation de handicap

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.

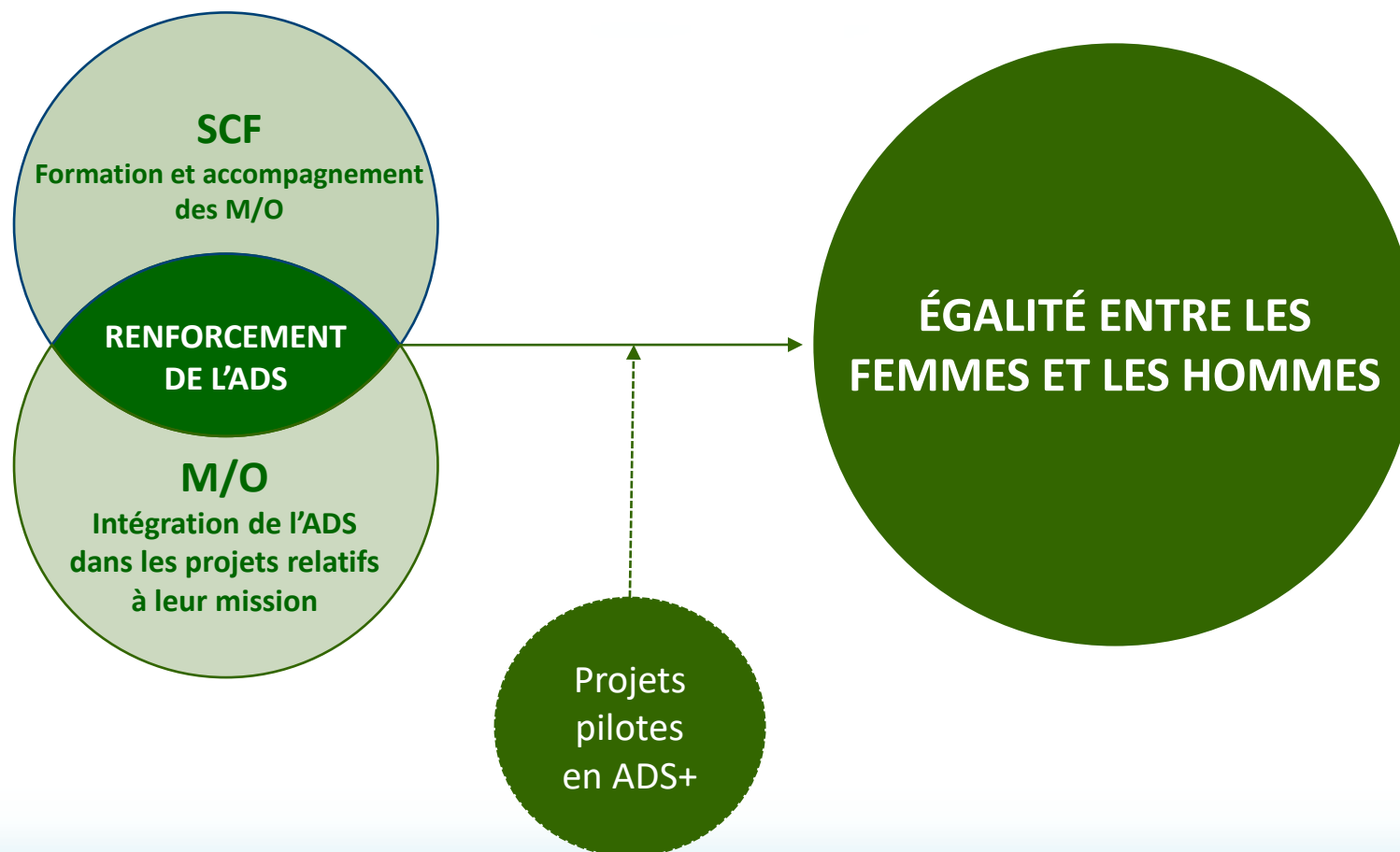
Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droit) ne signifie pas nécessairement que l'égalité est atteinte, puisque d'autres facteurs peuvent compromettre l'exercice de ces droits et l'atteinte de l'égalité réelle (égalité de fait). Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* est un pas significatif 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.

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

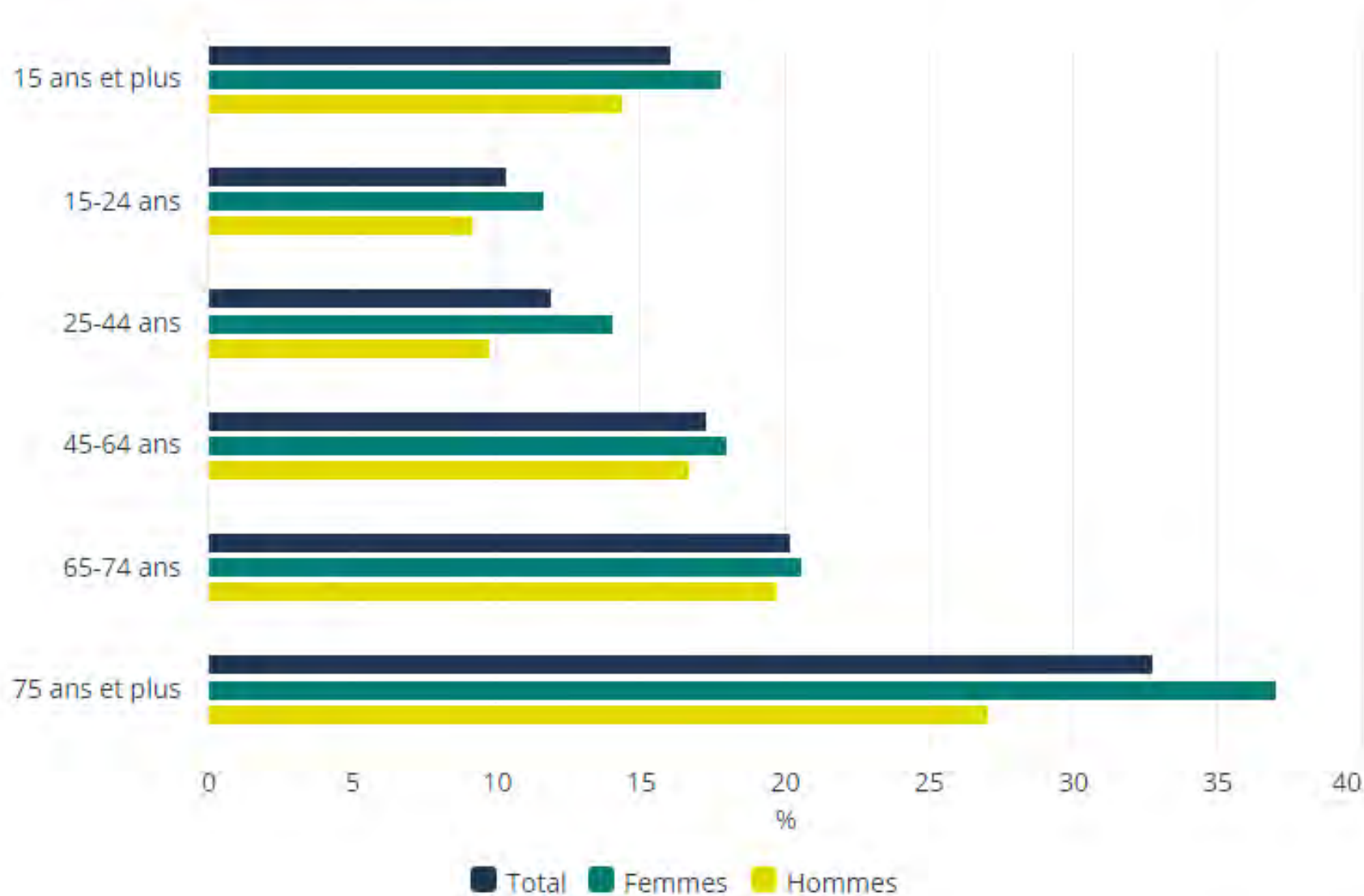


Démographie

Proportion de personnes ayant une incapacité¹ dans la population², selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2017



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



LES FEMMES AVEC INCAPACITÉ AU QUÉBEC

UN PORTRAIT STATISTIQUE DE LEURS CONDITIONS DE VIE
ET DE LEUR PARTICIPATION SOCIALE



Principaux constats

Les femmes avec incapacité

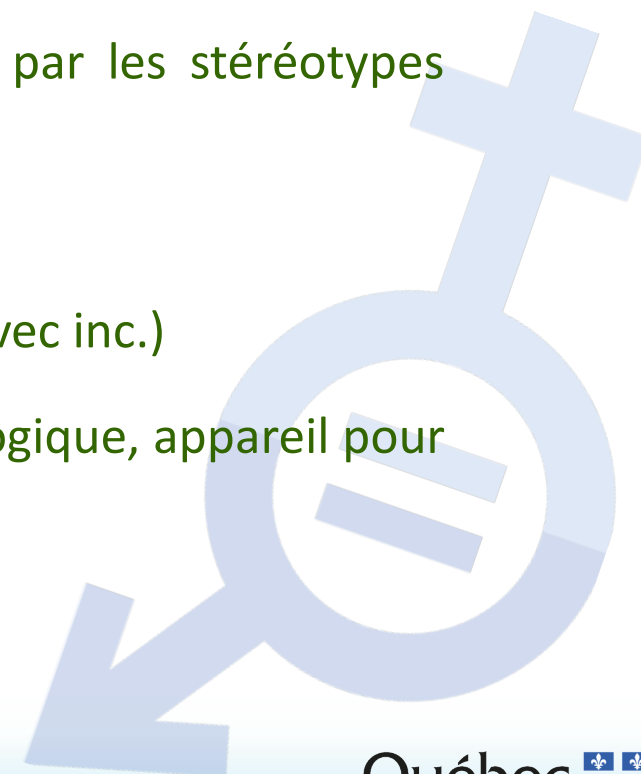
- sont en général désavantagées en ce qui a trait à leurs conditions de vie ainsi qu'à leur participation sociale;
- elles sont moins scolarisées et sont davantage touchées par la pauvreté;
- elles sont plus fréquemment victimes de violence, notamment de violence commise par un conjoint ou un ex conjoint
- elles sont également plus susceptibles que les hommes avec incapacité de ne pas avoir toutes les aides techniques dont elles pourraient avoir besoin ou de ne pas bénéficier de toute l'aide nécessaire pour réaliser leurs activités de la vie quotidienne;
- il n'est pas rare qu'elles mentionnent avoir été victimes de discrimination, que ce soit à l'école ou sur le marché du travail.

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.

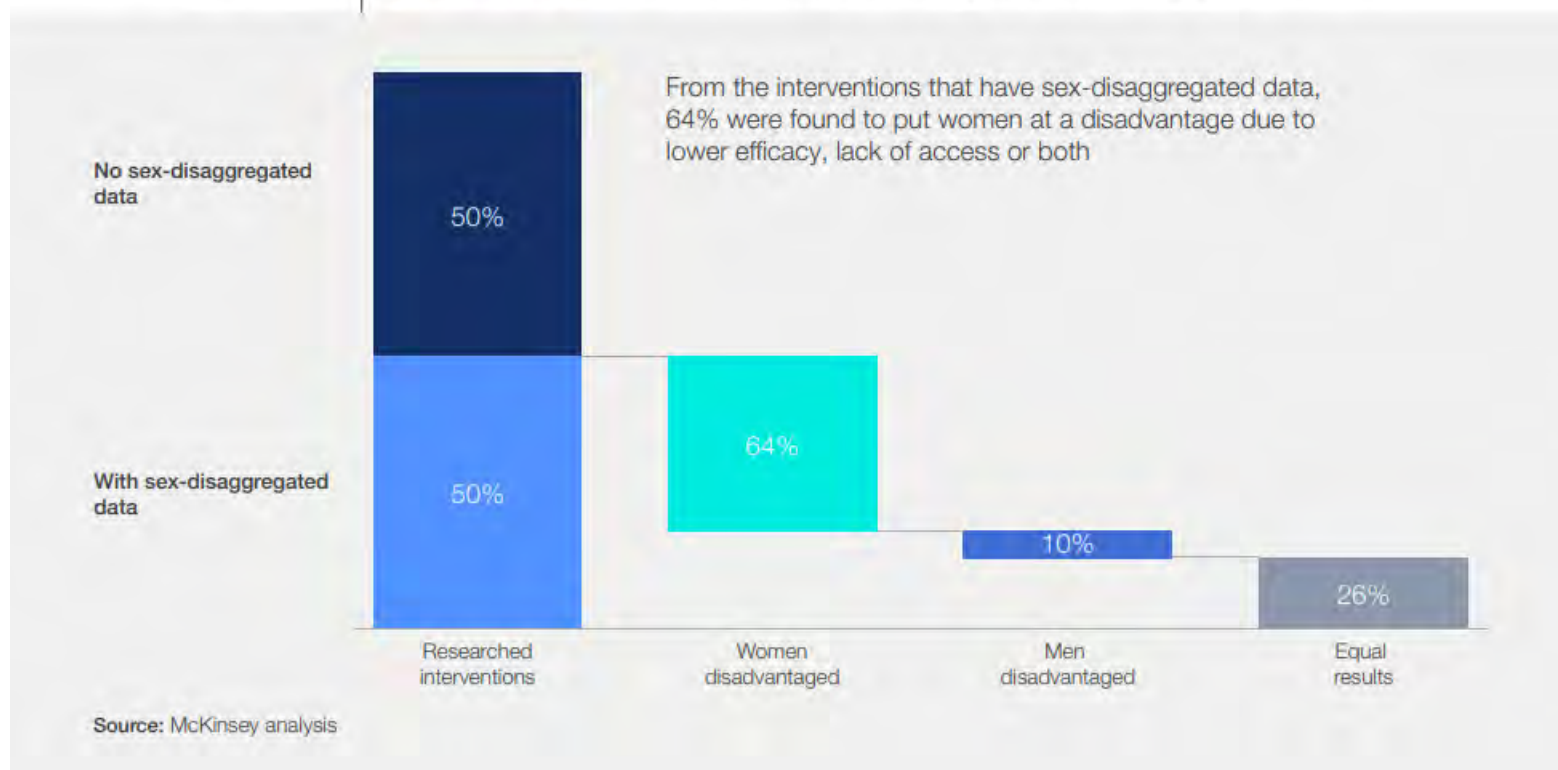
Pour les femmes handicapées:

- 34% des F avec incapacité ont 3 problèmes de santé et +. (22% H avec inc.)
- Accès aux soins de santé femmes mobilité réduite – table gynécologique, appareil pour mammographies.
- Droit à la santé sexuelle et reproductive. Droit à la maternité.



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.

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, 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.**
- Accessibilité des maisons d'hébergement ?
- Accessibilité en matière de transport adapté: le cas de Laval

Des inégalités économiques subsistent

Les écarts salariaux population générale

- 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\$

Écarts de revenu F et H

Avec ou sans incapacité

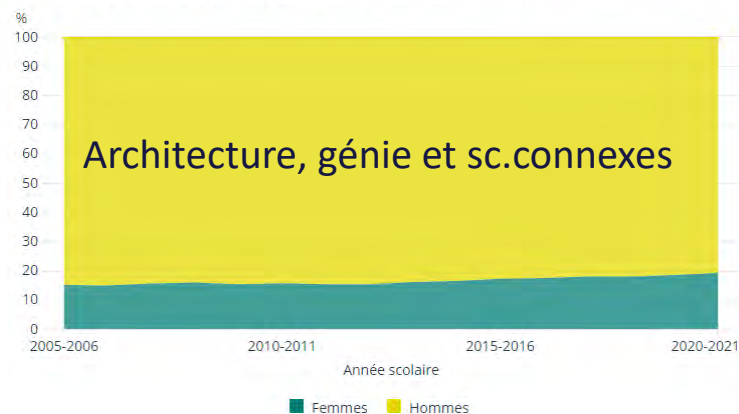
- Revenu de 50k\$+ (2016): 13,3% F avec
- Revenu de 50k\$+ (2016): 25,5% H avec
- Revenu de 50k\$+ (2016): 23,1 % F sans
- Revenu de 50k\$+ (2016): 36,3 % H sans

Inégalités économiques et éducation

- **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



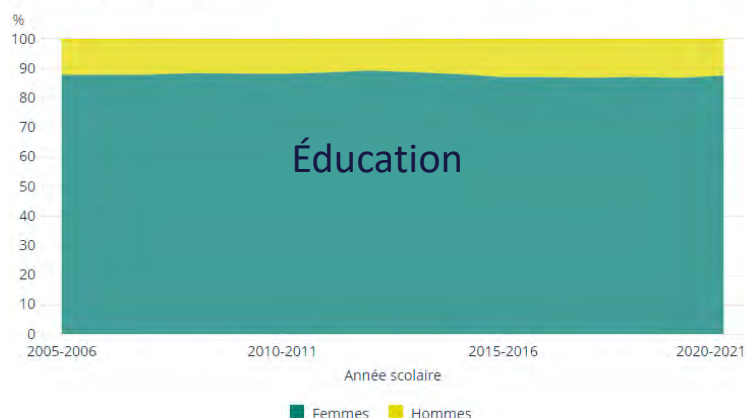
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



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



Conditions de vie, logement et transport

- Les femmes avec incapacité vivent plus fréquemment seules que les F sans inc et que les hommes avec ou sans inc. (29% en 2017)
- 23% des F (2017) ont des besoins non comblés en aides techniques. (H 21%)
- Les femmes en situation de handicap utilisent l'automobile pour se rendre au travail moins que les hommes (60% c. 78 %) (2011)
- Elles utilisent plus souvent le transport en commun pour se rendre que travail que les H. (23% c. 9%). Elles l'utilisent plus régulièrement pour les autres déplacements dans la ville, ainsi que le transport adapté
- Les femmes avec incapacité éprouvent dans une proportion plus élevée que les H de la difficulté à utiliser le transport en commun ou service de transport adapté – en raison de leur état (31% c. 21%)

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.**
- 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](#))
- 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*)
- Stéréotypes envers les femmes handicapées?

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

- F = 1h/j de + consacrée aux activités domestiques / H = 1h/j de + consacrée au travail rémunéré
- 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.
- Les femmes (ayant ou non une incapacité) sont proportionnellement plus nombreuses à être proches aidantes que les hommes (idem)

Moyenne quotidienne de temps consacré (2015)	Femmes	Hommes
Sommeil, soins personnels et alimentation	11,6	11,1
Activités professionnelles	2,7	3,3
Activités domestiques	3,4	2,7
Temps libre	4,9	5,6

PLUS FAIBLE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX 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.

Leadership en entreprise

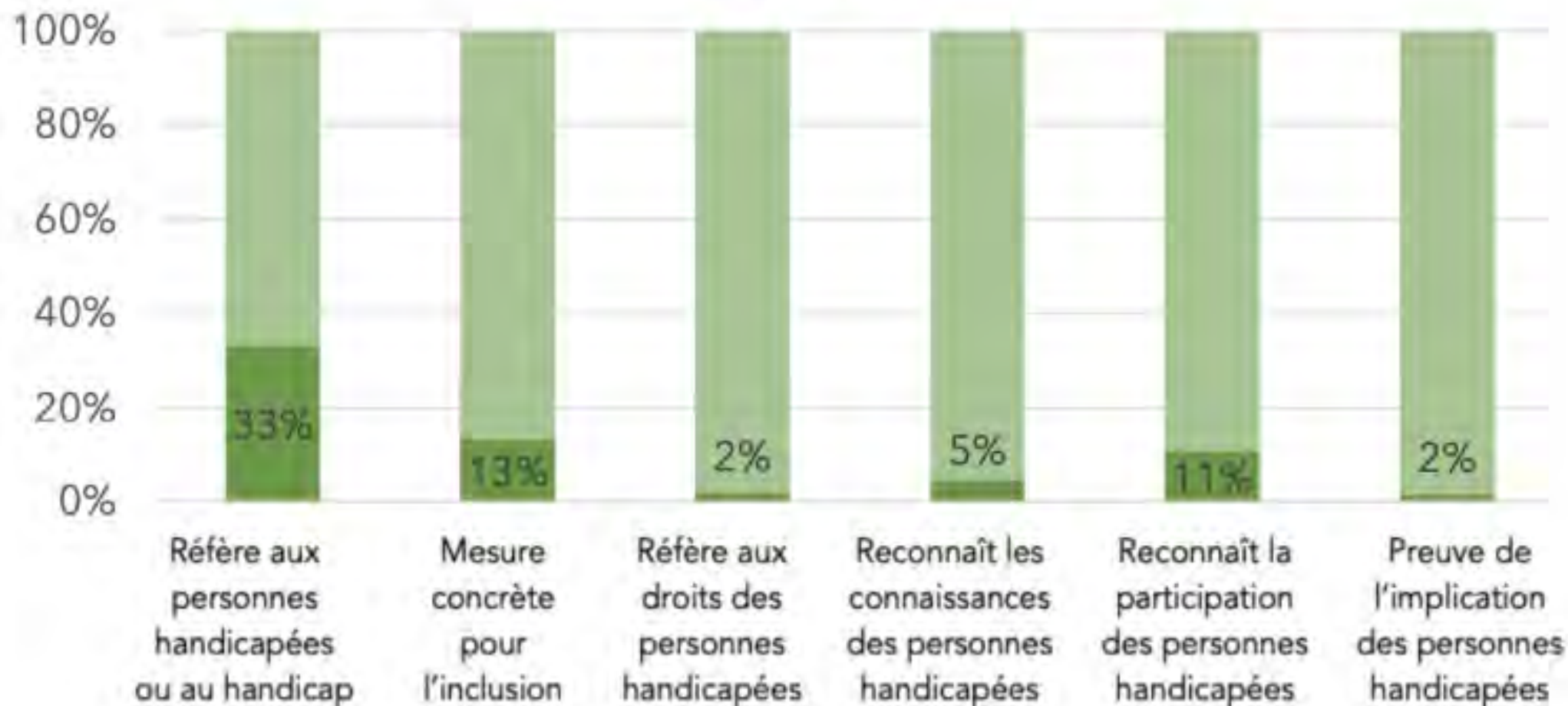
- 51% des entreprises à la TSX (B. de Toronto) ont une politique de représentation féminine pour les CA
- Pour les dirigeants-es des entreprises TSX ou TSXV – 12% de femmes. Et celles-ci gagnent 62% du salaire des hommes haute direction.

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](#))
- «Comprendre et traiter la vulnérabilité climatique des personnes handicapées.» (webinaire de l'INSPQ avec Sébastien Jodoin, McGill)
 - Il est mentionné une perspective intersectionnelle
 - Les conséquences sont très souvent plus graves pour les personnes handicapées
 - Déficit d'inclusion du handicap dans les politiques d'adaptation
 - Même chose que ADS: si on ne prend pas en compte les besoins des PH, on risque d'augmenter les inégalités

Inclusion du handicap dans les politiques d'adaptation

■ Oui ■ Non





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%

« 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](#))

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.



?

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.



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

- › Définir les conséquences sociales, économiques, physiques et psychologiques de la crise pour les F/H+.
- › Préparer un scénario de réponse en tenant compte des besoins différenciés des F/H+.

- › Analyser l'impact de l'action sur les F/H+, documenter les avancées de façon différenciée.
- › Inclure un mécanisme de participation à l'évaluation pour les groupes concernés.
- › Partager les résultats auprès des personnes et groupes concernés.

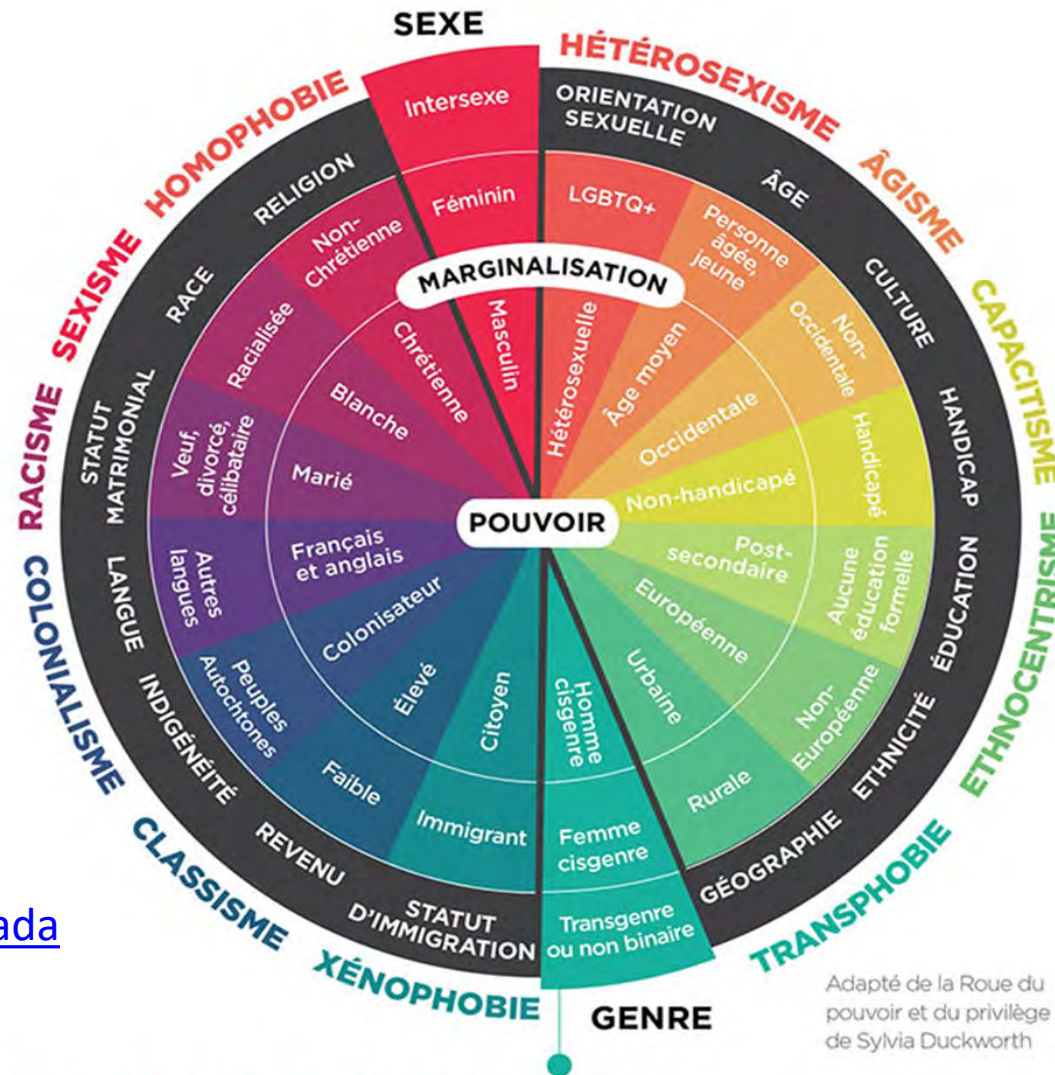


- › Intégrer l'ADS+ à tous les aspects du projet : portrait de la situation, objectifs, intrants, extrants, indicateurs, etc.
- › Répartir équitablement les ressources.

F/H+ : femmes, hommes et personnes s'identifiant à des groupes sociaux susceptibles de subir de la discrimination liée à l'âge, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'origine culturelle ou ethnique, à l'identité autochtone, à la situation de handicap ou à la situation socioéconomique.

ROUE DES PRIVILÈGES

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Source : [Instituts de recherche en santé du Canada](#)

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.

[En accès libre](#)

[Outil d'autoréflexion](#)

FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

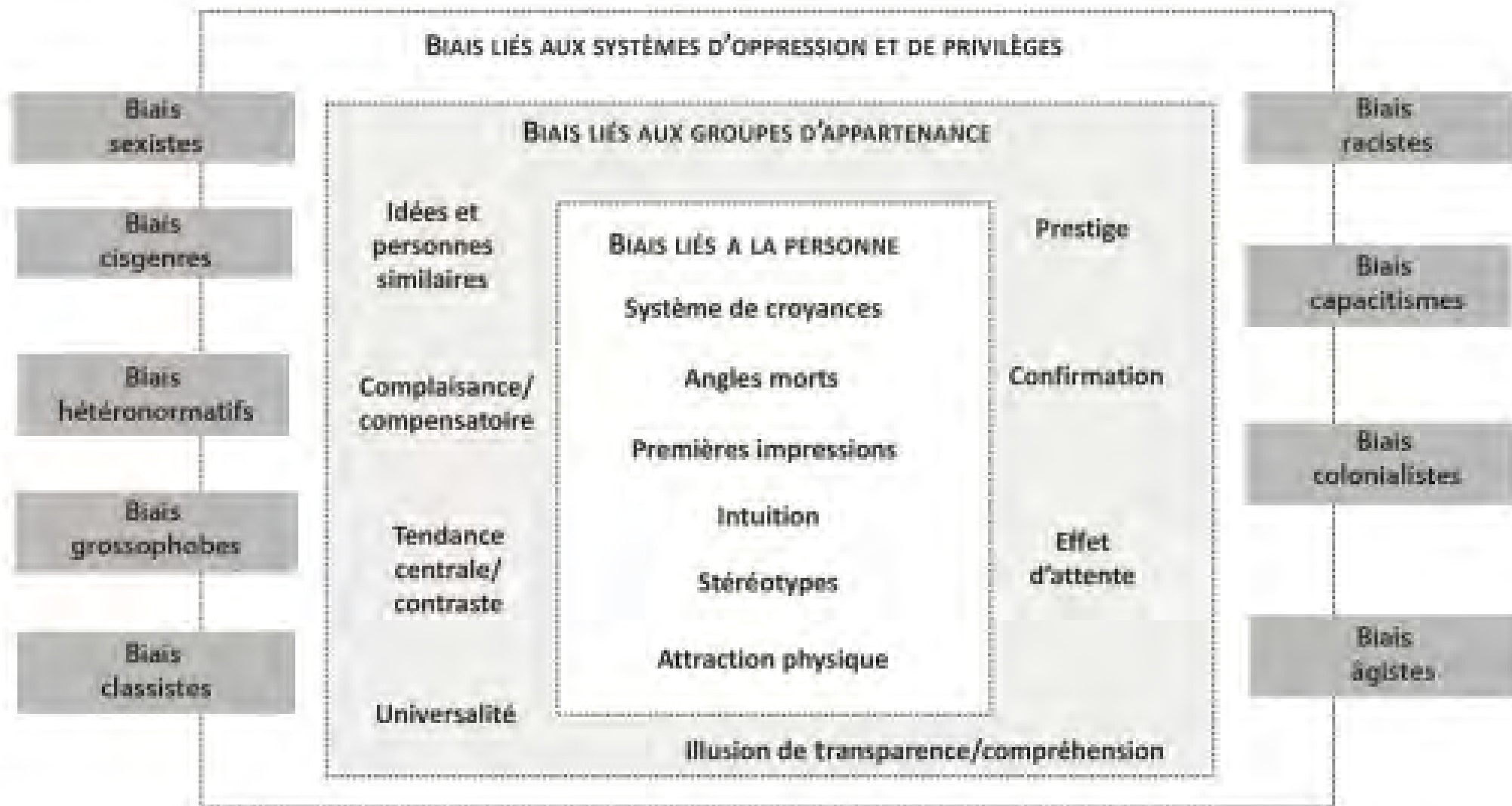


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

Apprendre la
réalité des
différents
groupes

Prendre
conscience de et
éliminer les
micro-agressions

Communiquer de
façon inclusive

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

Prendre des
décisions non
uniquement 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

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

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

Exercice d'intégration de l'ADS



Comment s'assurer de prendre en compte les besoins et réalités différenciées des F et des H

- Quelles seraient les questions à se poser, les pistes de solutions pour y répondre?
- Quelles informations seront nécessaires ? Comment les obtenir? Par exemple, quelles données ? Quelles consultations ? Etc.
- Suggestions d'indicateurs, de cibles, etc.
- Quelles actions à mettre en œuvre pour réaliser une ADS sur les 12 engagements ?

RAPPEL: une politique publique, en apparence neutre, peut créer ou reproduire des inégalités entre les femmes et les hommes



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



P9. LA LISTE DE TOUS LES PROJETS ET PLANS D’ACTION, AU SEIN DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, QUI ONT INTÉGRÉ L’ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS+) DEPUIS LE 1ER MARS 2021. INDIQUER ÉGALEMENT LES PROJETS ET PLANS D’ACTION QUI INTÈGRERONT L’ADS+ EN 2022-2023.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l’instance gouvernementale responsable de promouvoir l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d’accompagner les ministères et organismes pour l’application de l’ADS dans des projets structurants pour l’avancement de l’égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l’intégration de l’ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d’action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d’accompagnements et d’avis en matière d’ADS se poursuit pour l’élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l’évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d’action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action gouvernemental en matière d’action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d’application de la Loi visant à aider les personnes victimes d’infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d’action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S’unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d’action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l’Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d’urbanisme et d’aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l’Habitation)
- *Plan d’action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l’exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

P10. UNE COPIE DE L'AVIS D'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS+) PRODUIT PAR LE SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE CONCERNANT LE BUDGET 2022-2023.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

P11. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION, NOTAMMENT EN LIGNE SUR LES ADS+ (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de mettre à jour, améliorer et approfondir leurs compétences en ADS+, 18 professionnelles, 1 étudiante et 2 gestionnaires du SCF ont suivi une formation de 14 heures en ADS+ au printemps 2021, dispensée par madame Amélie Keyser-Verreault, conseillère scientifique à l'Institut Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité de l'Université Laval.

En décembre 2021, une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel professionnel du gouvernement a été élaborée par le SCF. Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale(8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

P12. VEUILLEZ NOUS FOURNIR LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DE L'ADS+ DANS LEURS PROCESSUS EN DATE DU 31 MARS 2022. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2021-2022 AINSI QUE LES PRÉVISIONS POUR 2022-2023.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

L'intégration de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

P13. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS+. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2021-2022 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS+.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Dans le cadre du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, une mesure sous la responsabilité du SCF prévoit la sensibilisation des ministères et organismes aux impacts qu'aura eu 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. 1 M\$ sur 5 ans a été alloué au SCF dans le budget 2021-2022 pour soutenir l'ADS dans le cadre de cette mesure ce qui s'est traduit par l'ajout de deux nouvelles conseillères en égalité dédiées à l'ADS.

Le SCF a entrepris au cours des 12 derniers mois des travaux visant à actualiser son approche en ADS, afin notamment d'y intégrer une perspective plus intersectionnelle. Pour ce faire, le SCF a mis sur pied en février 2021 le Comité consultatif en ADS qui réunit une quinzaine de membres issus du milieu communautaire, de la recherche et de divers paliers de gouvernement (municipal, fédéral et provincial) 6 rencontres ont été tenues. Les travaux du Comité seront un des intrants pour le renouvellement de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

P46. LES ANALYSES DIFFÉRENCIÉES SELON LES SEXES (ADS) PRODUITES POUR :

- Le projet de loi n° 1, Loi modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin d'améliorer l'accessibilité au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et de compléter son développement ;
- Le projet de loi n° 2, Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil ;
- Le projet de loi n° 15, Loi modifiant la Loi sur la protection de la jeunesse et d'autres dispositions législatives ;
- Le projet de loi n° 24, Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel du Québec afin d'y prévoir le pouvoir d'exiger qu'une personne contrevenante soit liée à un dispositif permettant de savoir où elle se trouve ;
- Le projet de loi n° 92, Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

P. 21 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION EN LIGNE SUR LES ADS (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX, LES CRE ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de mettre à jour, améliorer et approfondir leurs compétences en ADS+, 18 professionnelles, 1 étudiante et 2 gestionnaires du SCF ont suivi une formation de 14 heures en ADS+ au printemps 2021, dispensée par madame Amélie Keyser-Verreault, conseillère scientifique à l'Institut Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité de l'Université Laval.

Une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel professionnel du gouvernement a été élaborée en décembre 2021 par le SCF. Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

P. 22 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, DE LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DES ADS DANS LEURS PROCESSUS. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2021-2022.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

L'intégration systématique de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

P. 23 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, DU NOMBRE DE FORMATEURS ET DE FORMATRICES SOUTENU PAR LE SCF. PRÉCISER LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2022-2023. PRÉCISER CE QU'IL EST ADVENU DES FORMATEURS ET FORMATRICES SOUTENUS DANS LE CADRE DES ENTENTES RÉGIONALES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En décembre 2021, une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention des professionnelles et professionnels du gouvernement a été élaborée par le SCF. Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

Les ententes régionales ont été remplacées par un projet pilote d'ententes sectorielles en matière d'égalité. Dans le cadre de ces ententes, certaines Tables régionales de groupes de femmes ont offert des formations en ADS+ à diverses clientèles sur leur territoire en engageant des formatrices ou à même leurs ressources internes. Bien que financées à même les enveloppes budgétaires des ententes sectorielles, ces formations ne relèvent pas directement du SCF.

P. 24 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022 DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2021-2022 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Dans le cadre du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, une mesure sous la responsabilité du SCF prévoit la sensibilisation des ministères et organismes aux impacts qu'aura eu 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. 1 M\$ sur 5 ans a été alloué au SCF dans le budget 2021-2022 pour soutenir l'ADS dans le cadre de cette mesure ce qui s'est traduit par l'ajout de deux nouvelles conseillères en égalité dédiées à l'ADS.

Le SCF a entrepris au cours des 12 derniers mois des travaux visant à actualiser son approche en ADS, afin notamment d'y intégrer une perspective plus intersectionnelle. Pour ce faire, le SCF a mis sur pied en février 2021 le Comité consultatif en ADS qui réunit une quinzaine de membres issus du milieu communautaire, de la recherche et de divers paliers de gouvernement (municipal, fédéral et provincial), 6 rencontres ont été tenues. Les travaux du Comité seront un des intrants pour le renouvellement de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

P. 25 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2022, QUANT AU DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PROMOTIONNELLE AUPRÈS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, DES VILLES ET DES INSTANCES RÉGIONALES ET LOCALES. PRÉCISER NOTAMMENT LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2021-2022.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

Une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention des professionnelles et professionnels du gouvernement a également été élaborée en décembre 2021 par le SCF. Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

Lors du Forum des partenaires en égalité tenu le 27 février 2020, le Secrétariat à la condition féminine s'est engagé à mettre sur pied un comité de travail portant sur l'ADS et l'intersectionnalité. Mis sur pied en février 2021, le Comité consultatif en ADS réunit une quinzaine de membres issus du milieu communautaire, de la recherche et de divers paliers de gouvernement (municipal, fédéral et provincial), 6 rencontres ont été tenues. Les travaux du Comité seront un des intrants pour le renouvellement de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

P. 1 QUELLES ONT ÉTÉ LES MESURES CONCRÈTES POUR METTRE EN PLACE SYSTÉMATIQUEMENT UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS LES PROJETS DE LOI DU GOUVERNEMENT ?

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Dans le cadre du *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, une mesure sous la responsabilité du SCF prévoit la sensibilisation des ministères et organismes aux impacts qu'aura eu 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. 1 M\$ sur 5 ans a été alloué au SCF dans le budget 2021-2022 pour soutenir l'ADS dans le cadre de cette mesure ce qui s'est traduit par l'ajout de deux nouvelles conseillères en égalité dédiées à l'ADS.

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

Une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention des professionnelles et professionnels du gouvernement a également été élaborée en décembre 2021 par le SCF. Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

Finalement, le SCF a entrepris au cours des 12 derniers mois des travaux visant à actualiser son approche en ADS, afin notamment d'y intégrer une perspective plus intersectionnelle. Pour ce faire, le SCF a mis sur pied en février 2021 le Comité consultatif en ADS qui réunit une quinzaine de membres issus du milieu communautaire, de la recherche et de divers paliers de gouvernement (municipal, fédéral et provincial). Les travaux du Comité seront un des intrants pour le renouvellement de la Stratégie Égalité.

P. 2 COMBIEN DE PROJETS DE LOI ONT APPLIQUÉ UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES? VEUILLEZ NOMMER CES PROJETS DE LOI ET LES CONCLUSIONS DES ANALYSES DIFFÉRENCIÉES SELON LES SEXES?

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

P. 8 NOMBRE DE RENCONTRES DE LA MINISTRE À LA CF ET/OU SON ÉQUIPE AVEC LES AUTRES ÉQUIPES MINISTÉRIELLES DANS LE BUT DE PROMOUVOIR OU FORMER LES ÉQUIPES AU SUJET DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS).

En décembre 2021, une nouvelle formation d'introduction à l'ADS à l'intention des professionnelles et professionnels du gouvernement a été élaborée par le Secrétariat à la condition féminine (SCF). Depuis, le SCF a formé 30 professionnelles et professionnels provenant de trois ministères (ministère de l'Éducation (14), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (8) et ministère de l'Économie et de l'Innovation (8)).

En 2021-2022, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2022) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Politique gouvernementale de prévention en santé publique* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2026* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Réforme du droit de la famille* (ministère de la Justice)
- *Règlement d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (ministère de la Justice)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Révision de la Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Stratégie gouvernementale en développement durable* (ministère de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques)
- *Stratégie nationale d'urbanisme et d'aménagement des territoires* (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation)
- *Plan d'action de suivi des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs* (ministère de la Justice)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)

P. 9 MONTANTS DIRECTEMENT LIÉS À L'APPLICATION D'UNE ADS À UNE LOI, UN RÈGLEMENT OU TOUTE AUTRE INITIATIVE GOUVERNEMENTALE.

1 M\$ sur 5 ans alloué au Secrétariat à la condition féminine (SCF) dans le budget 2021-2022 ce qui s'est traduit par l'ajout de deux nouvelles conseillères en égalité dédiées à l'ADS.

Le SCF n'est pas en mesure d'indiquer quelles sommes ont été allouées par les autres ministères à l'application des ADS dans leurs initiatives gouvernementales. Cette information relève des ministères et organismes concernés.

INTRODUCTION À L'ADS et BOÎTE À OUTILS

Présentée à

Réseau des leaders en ADS

1 mars 2024

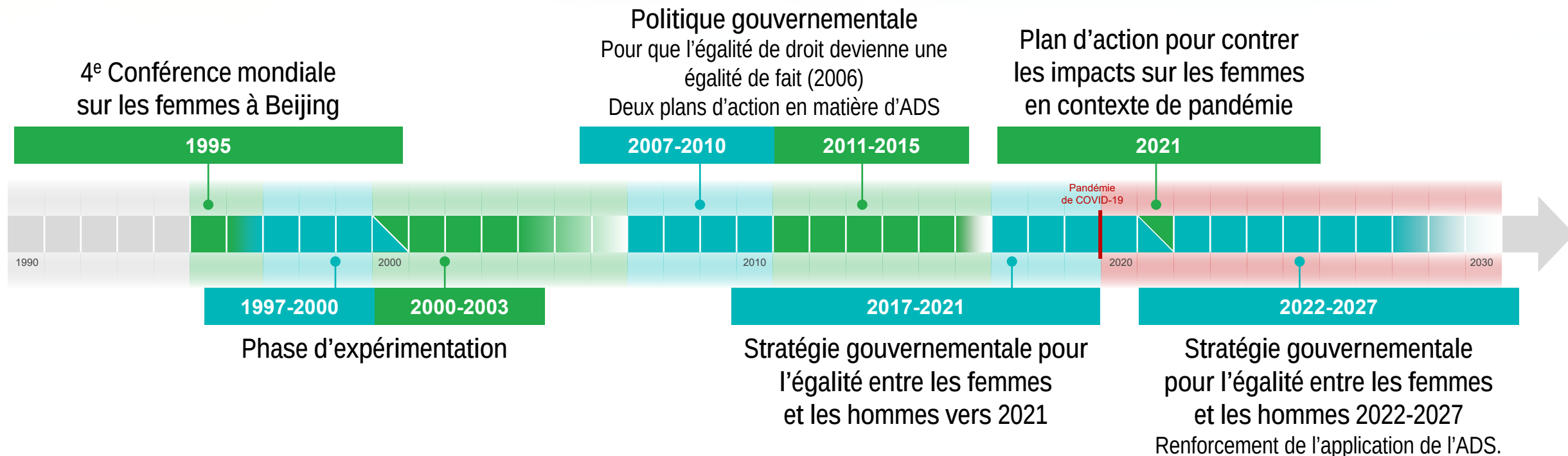


OBJECTIFS DE LA FORMATION

- 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.**

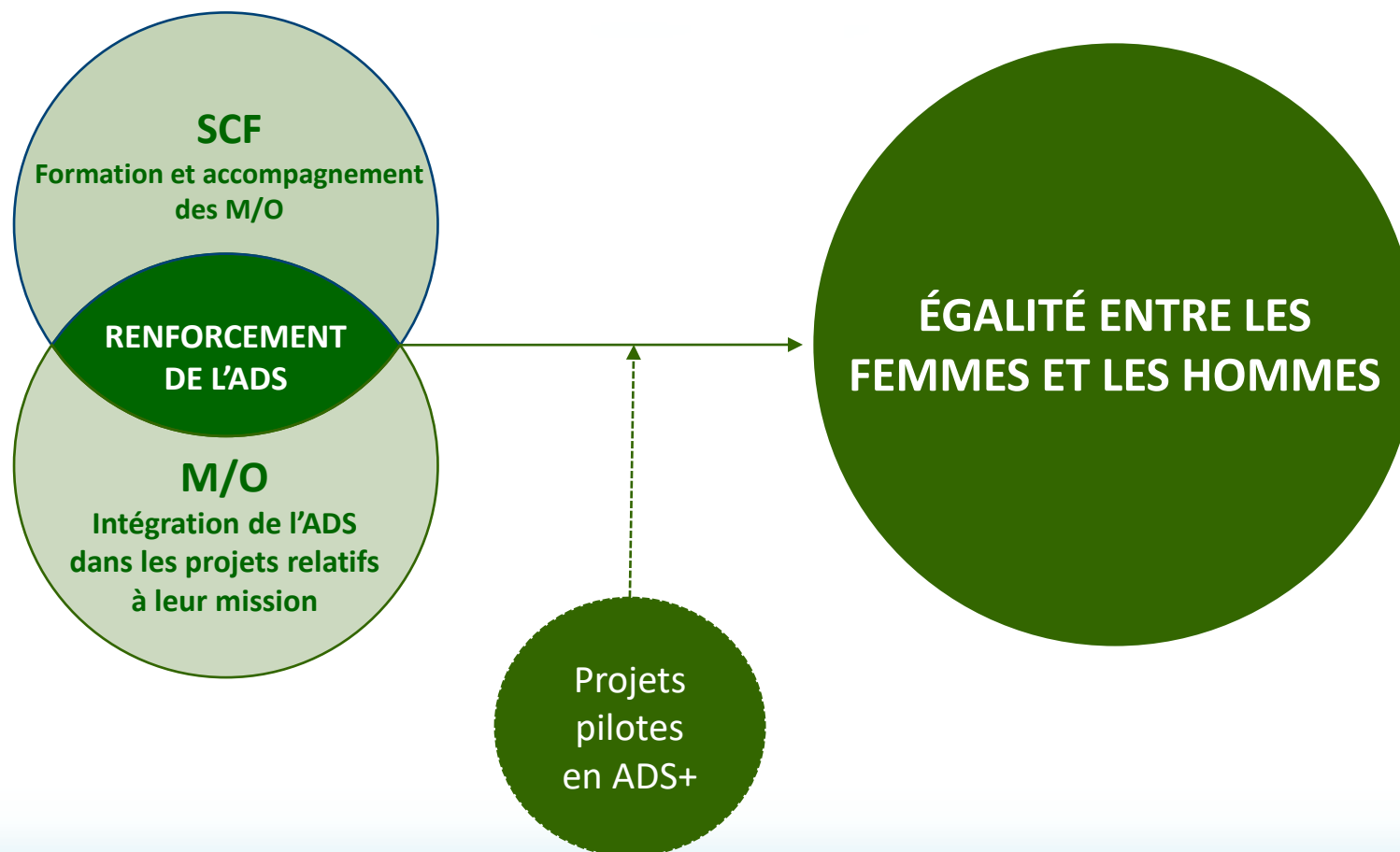
La mise en application de l'ADS permet de déterminer les enjeux et les besoins spécifiques aux femmes et aux hommes et offre une perspective différente de celle que présente une moyenne statistique de la population. L'ADS permet d'apporter une réponse appropriée aux enjeux différenciés.

L'ADS dans une perspective intersectionnelle au Québec

L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une démarche d'analyse visant l'adoption 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 autochtone, la situation de handicap, la situation économique, etc. Ces facteurs de différenciation sociale 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.

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

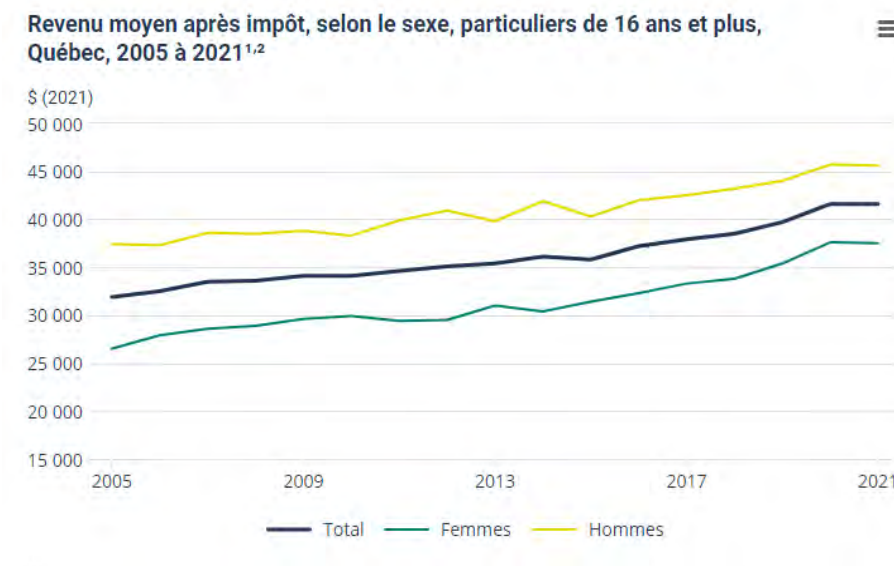


Démographie

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

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%

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 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

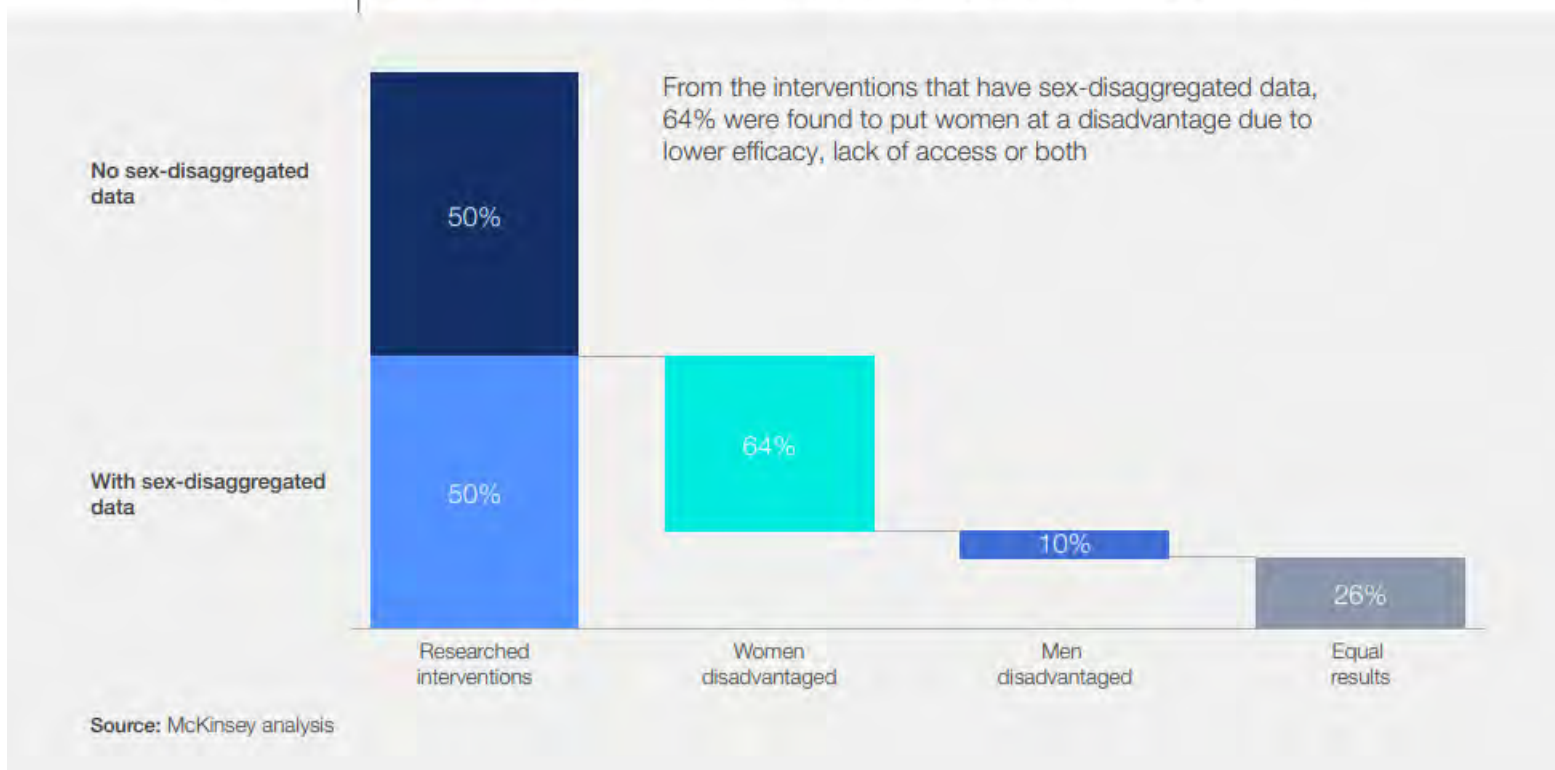
- Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont **plus à risque** d'être victimes de violence sexuelle au cours de leur vie que celles qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres. On estime ce **risque entre 1,4 à 3 fois plus grand**.

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
- 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

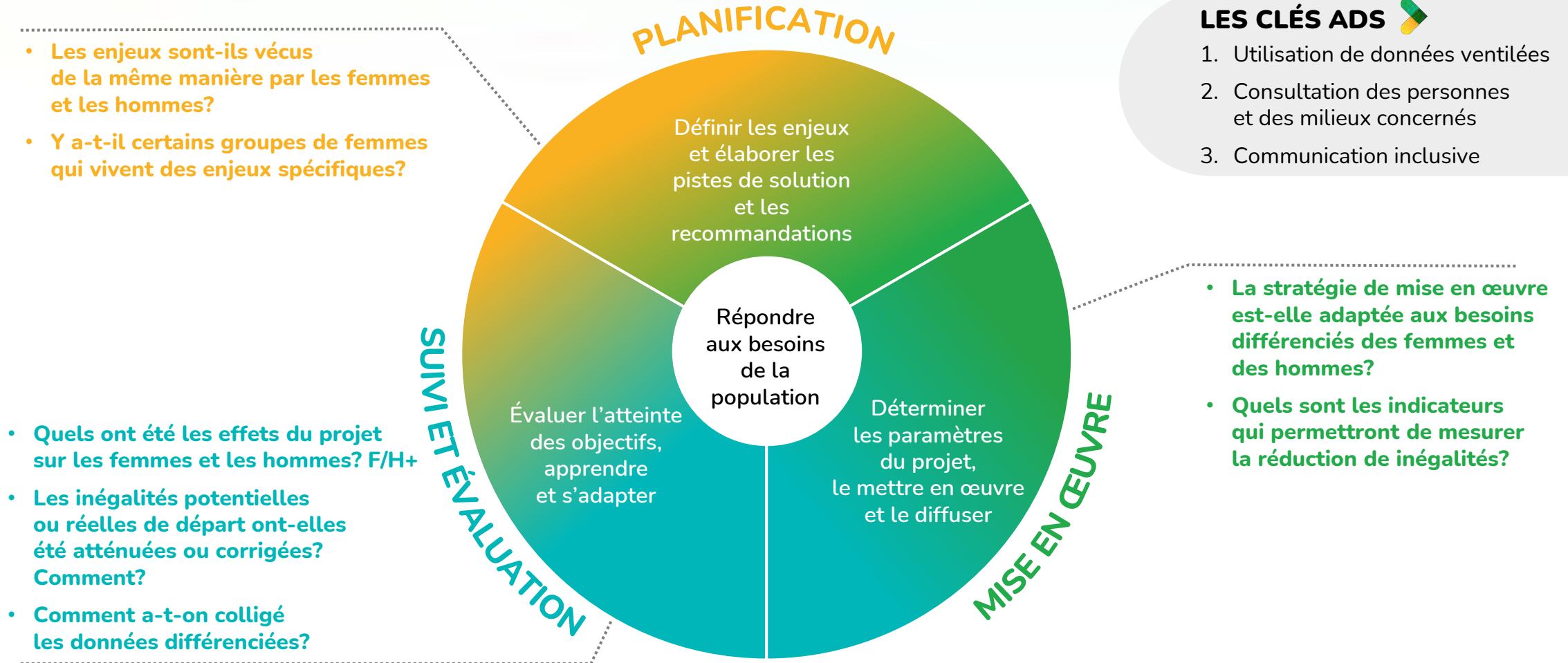


Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

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



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

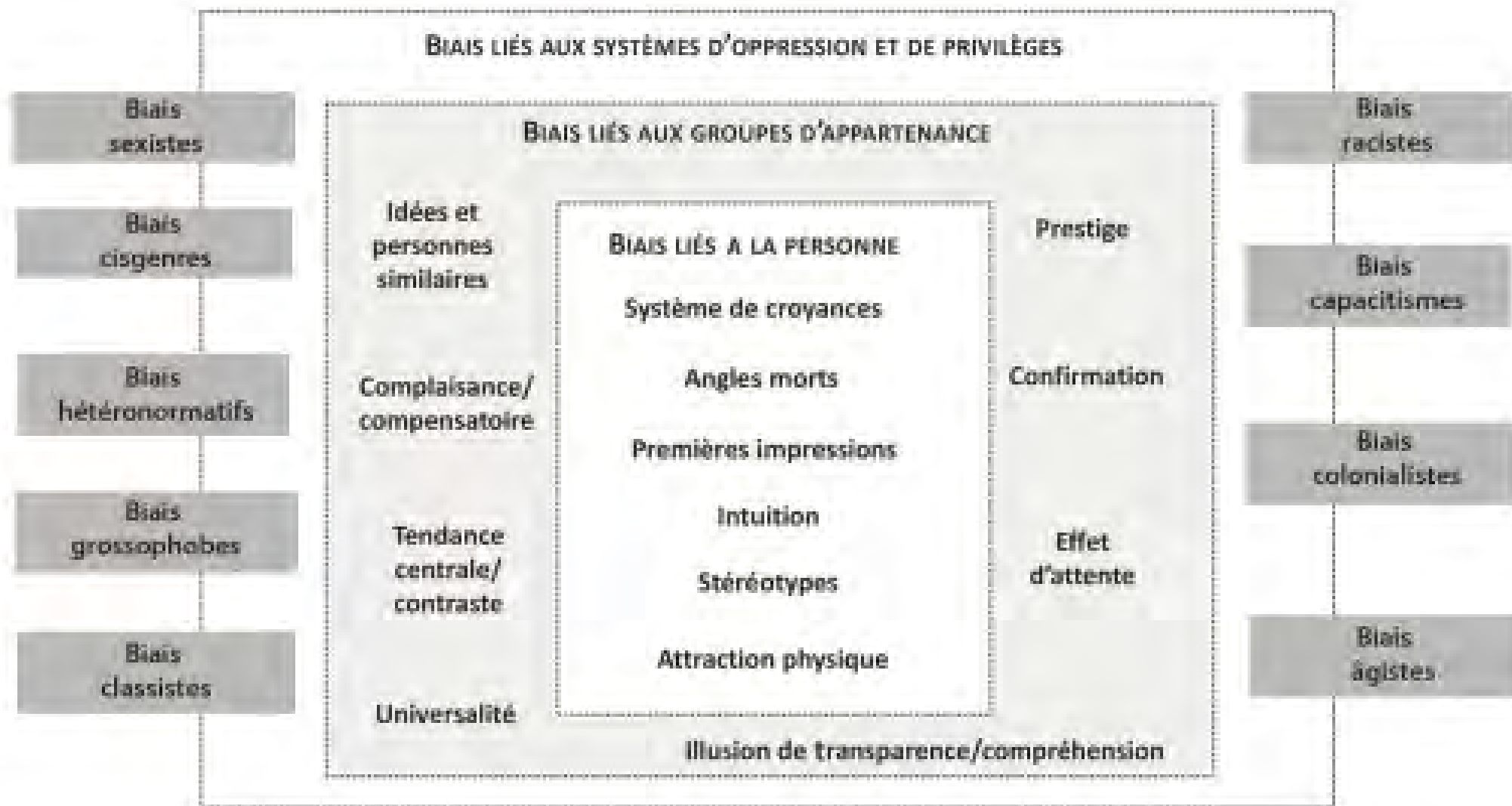


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

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.

- **Reconnaître 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.

- **Reconnaître 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

À VOUS LA PAROLE

- L'ADS peut-il amener une «plus-value» au travail dans votre MO ou votre direction/équipe?
- Quelles applications concrètes vous pouvez envisager?
- Y a-t-il des enjeux particuliers?
- Des avenues nouvelles ?



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



P9. LA LISTE DE TOUS LES PROJETS ET PLANS D’ACTION, AU SEIN DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, QUI ONT INTÉGRÉ L’ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS+) DEPUIS LE 1ER MARS 2022. INDIQUER ÉGALEMENT LES PROJETS ET PLANS D’ACTION QUI INTÈGRERONT L’ADS+ EN 2023-2024.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l’instance gouvernementale responsable de promouvoir l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d’accompagner les ministères et organismes pour l’application de l’ADS dans des projets structurants pour l’avancement de l’égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d’outils ADS et par de l’accompagnement dans l’intégration de l’ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d’action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d’accompagnements et d’avis en matière d’ADS se poursuit pour l’élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l’évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d’action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S’unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d’évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l’espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

P10. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION, NOTAMMENT EN LIGNE SUR LES ADS+ (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

En 2022-2023, deux formations d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel du gouvernement ont été offertes par le SCF. Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire.

Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des personnes handicapées du Québec;
17. Régie de l'assurance maladie du Québec;
18. Secrétariat à la condition féminine;
19. Secrétariat du Conseil du trésor;
20. Secrétariat aux aînés.

P11. VEUILLEZ NOUS FOURNIR LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DE L'ADS+ DANS LEURS PROCESSUS EN DATE DU 31 MARS 2023. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2022-2023 AINSI QUE LES PRÉVISIONS POUR 2023-2024.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

L'intégration de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

P12. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS+. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2022-2023 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS+.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

P54. LE 8 MARS 2021, LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC LANÇAIT LE PLAN D’ACTION POUR CONTRER LES IMPACTS SUR LES FEMMES EN CONTEXTE DE PANDEMIE. VEUILLEZ NOUS INDIQUER :

- A) LA LISTE DES PARTICIPANTS AUX TRAVAUX INTERMINISTERIELS AYANT MENE AU DEPOT DU PLAN;**
- B) LA LISTE DES RENCONTRES TENUES DANS LE CADRE DES TRAVAUX INTERMINISTERIELS;**
- C) LA LISTE DES ORGANISMES ET PARTENAIRES RENCONTRES LORS DE L’ELABORATION DU PLAN EN INDIQUANT L’ORGANISME ET LA DATE DE LA RENCONTRE;**
- D) POUR CHACUNE DES 24 ACTIONS PREVUES DANS LE PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER LES SOMMES PREVUES POUR LA REALISATION DU PLAN EN NOUS INDIQUANT LES SOMMES DEJA PREVUES DANS LES BUDGETS ET LES NOUVELLES SOMMES;**
- E) LA REPARTITION DU 23,1 M\$ POUR CHACUNE DES MESURES EN INDIQUANT S’IL S’AGIT DE NOUVELLES SOMMES;**
- F) POUR CHACUNE DES MESURES ENUMEREES DANS L’ANNEXE 1 DU PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER COMBIEN D’ARGENT EST RESERVE POUR LES FEMMES;**
- G) À LA MESURE 2.1, IL EST PREVU « SENSIBILISER LES MINISTERES ET ORGANISMES AUX IMPACTS QU’AURA EUS LA CRISE SUR LES FEMMES ET LES INCITER A AVOIR RECOURS A L’ADS DANS LE DEPLOIEMENT DES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE POUR FAIRE FACE A LA PANDEMIE. VEUILLEZ NOUS INDIQUER LA LISTE DES ACTIONS POSEES PAR LE SCT ET LE CSF DEPUIS LE DEBUT DE LA PANDEMIE A CE SUJET ET LES RESULTATS DE CETTE MESURE.**

Le Plan d’action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie a été lancé le 8 mars 2021. La coordination de ce plan est sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine (SCF).

Les montants versés en 2022-2023, au 28 février 2023, pour chacune des actions sous la responsabilité du SCF sont les suivants :

ACTIONS EN COURS EN 2022-2023	Montants versés en 2022-2023
1.1 Appuyer les entreprises à propriété féminine dans l’adaptation de leur modèle d’affaires en contexte de crise sanitaire.	9 400 \$
1.4 Soutenir les entreprises pour permettre l’intensification de l’offre de climats de travail sains, inclusifs, durables et respectueux des droits dans l’industrie de la construction, particulièrement dans le contexte de la pandémie et de la relance.	-
1.5 Développer une concertation nationale et régionale dans le but de renforcer les efforts soutenant la participation des femmes au marché du travail dans les secteurs visés par la relance économique, dont la construction.	13 700 \$
2.1 Sensibiliser les ministères et organismes aux impacts qu’aura eus la crise sur les femmes et les inciter à avoir recours à l’analyse différenciée selon les sexes dans le déploiement des actions à mettre en œuvre pour faire face à la pandémie.	2 500 \$
2.2 Étudier les impacts de la pandémie sur la santé des femmes et sur les inégalités, en vue de sensibiliser la population et les milieux décisionnels.	-
3.1 Accompagner des entreprises de certains secteurs à prédominance masculine dans l’acquisition de bonnes pratiques en matière de CFTE et promouvoir la coparentalité.	-
4.1 Briser l’isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique vécue dans le contexte de la crise.	-
4.2 Adapter et élaborer des outils d’information et de sensibilisation liés aux réalités vécues par les personnes en situation de prostitution dans le contexte de la COVID-19.	-
5.2. Analyser le phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et formuler des recommandations visant à mettre en place des actions permettant d’assurer une meilleure reconnaissance de la valeur de ces emplois d’un milieu à l’autre.	20 811 \$

F) POUR CHACUNE DES MESURES ENUMEREES DANS L’ANNEXE 1 DU PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER COMBIEN D’ARGENT EST RESERVE POUR LES FEMMES ;

La plupart des actions présentées en annexe 1 du Plan d’action sont sous la responsabilité de d’autres ministères et organismes.

G) À LA MESURE 2.1, IL EST PREVU « SENSIBILISER LES MINISTERES ET ORGANISMES AUX IMPACTS QU’AURA EUS LA CRISE SUR LES FEMMES ET LES INCITER A AVOIR RECOURS A L’ADS DANS LE DEPLOIEMENT DES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE POUR FAIRE FACE A LA PANDEMIE. VEUILLEZ NOUS INDIQUER LA LISTE DES ACTIONS POSEES PAR LE SCT ET LE CSF DEPUIS LE DEBUT DE LA PANDEMIE A CE SUJET ET LES RESULTATS DE CETTE MESURE.

P54. LE 8 MARS 2021, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC LANÇAIT LE *PLAN D'ACTION POUR CONTRER LES IMPACTS SUR LES FEMMES EN CONTEXTE DE PANDEMIE*. VEUILLEZ NOUS INDIQUER :

- A) LA LISTE DES PARTICIPANTS AUX TRAVAUX INTERMINISTÉRIELS AYANT MENE AU DÉPÔT DU PLAN;**
 - B) LA LISTE DES RENCONTRES TENUES DANS LE CADRE DES TRAVAUX INTERMINISTÉRIELS;**
 - C) LA LISTE DES ORGANISMES ET PARTENAIRES RENCONTRES LORS DE L'ÉLABORATION DU PLAN EN INDIQUANT L'ORGANISME ET LA DATE DE LA RENCONTRE;**
 - D) POUR CHACUNE DES 24 ACTIONS PRÉVUES DANS LE PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER LES SOMMES PRÉVUES POUR LA RÉALISATION DU PLAN EN NOUS INDIQUANT LES SOMMES DÉJÀ PRÉVUES DANS LES BUDGETS ET LES NOUVELLES SOMMES;**
 - E) LA RÉPARTITION DU 23,1 M\$ POUR CHACUNE DES MESURES EN INDIQUANT S'IL S'AGIT DE NOUVELLES SOMMES;**
 - F) POUR CHACUNE DES MESURES ÉNUMÉRÉES DANS L'ANNEXE 1 DU PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER COMBIEN D'ARGENT EST RÉSERVÉ POUR LES FEMMES;**
 - G) À LA MESURE 2.1, IL EST PRÉVU « SENSIBILISER LES MINISTÈRES ET ORGANISMES 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 PANDEMIE. VEUILLEZ NOUS INDIQUER LA LISTE DES ACTIONS POSÉES PAR LE SCT ET LE CSF DEPUIS LE DÉBUT DE LA PANDEMIE À CE SUJET ET LES RÉSULTATS DE CETTE MESURE.**
-

Pour le Secrétariat à la condition féminine :

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 22-23.

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

En 2022-2023, deux formations relativement à l'ADS à l'intention du personnel professionnel du gouvernement ont été offertes par le SCF. Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire. Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des personnes handicapées du Québec;
17. Régie de l'assurance maladie du Québec;
18. Secrétariat à la condition féminine;
19. Secrétariat du conseil du Trésor;
20. Secrétariat aux aînés.

P54. LE 8 MARS 2021, LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC LANÇAIT LE *PLAN D'ACTION POUR CONTRER LES IMPACTS SUR LES FEMMES EN CONTEXTE DE PANDEMIE*. VEUILLEZ NOUS INDIQUER :

- A) LA LISTE DES PARTICIPANTS AUX TRAVAUX INTERMINISTERIELS AYANT MENE AU DEPOT DU PLAN;**
 - B) LA LISTE DES RENCONTRES TENUES DANS LE CADRE DES TRAVAUX INTERMINISTERIELS;**
 - C) LA LISTE DES ORGANISMES ET PARTENAIRES RENCONTRES LORS DE L'ELABORATION DU PLAN EN INDIQUANT L'ORGANISME ET LA DATE DE LA RENCONTRE;**
 - D) POUR CHACUNE DES 24 ACTIONS PREVUES DANS LE PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER LES SOMMES PREVUES POUR LA REALISATION DU PLAN EN NOUS INDIQUANT LES SOMMES DEJA PREVUES DANS LES BUDGETS ET LES NOUVELLES SOMMES;**
 - E) LA REPARTITION DU 23,1 M\$ POUR CHACUNE DES MESURES EN INDIQUANT S'IL S'AGIT DE NOUVELLES SOMMES;**
 - F) POUR CHACUNE DES MESURES ENUMEREES DANS L'ANNEXE 1 DU PLAN, VEUILLEZ NOUS INDIQUER COMBIEN D'ARGENT EST RESERVE POUR LES FEMMES;**
 - G) À LA MESURE 2.1, IL EST PREVU « SENSIBILISER LES MINISTERES ET ORGANISMES AUX IMPACTS QU'AURA EUS LA CRISE SUR LES FEMMES ET LES INCITER A AVOIR RECOURS A L'ADS DANS LE DEPLOIEMENT DES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE POUR FAIRE FACE A LA PANDEMIE. VEUILLEZ NOUS INDIQUER LA LISTE DES ACTIONS POSEES PAR LE SCT ET LE CSF DEPUIS LE DEBUT DE LA PANDEMIE A CE SUJET ET LES RESULTATS DE CETTE MESURE.**
-

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

P. 21 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION EN LIGNE SUR LES ADS (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX, LES CRE ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mis en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

En 2022-2023, deux formations d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel du gouvernement ont été offertes par le SCF. Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire.

Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des personnes handicapées du Québec;
17. Régie de l'assurance maladie du Québec;
18. Secrétariat à la condition féminine;
19. Secrétariat du conseil du Trésor;
20. Secrétariat aux aînés.

P. 22 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, DE LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DES ADS DANS LEURS PROCESSUS. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2022-2023.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2022-2023.

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

L'intégration systématique de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

P. 23 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, DU NOMBRE DE FORMATEURS ET DE FORMATRICES SOUTENU PAR LE SCF. PRÉCISER LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2023-2024. PRÉCISER CE QU'IL EST ADVENU DES FORMATEURS ET FORMATRICES SOUTENUS DANS LE CADRE DES ENTENTES RÉGIONALES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2022-2023.

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées. En 2022-2023, deux formations d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel du gouvernement ont été offertes par le SCF. Trois professionnelles du SCF offrent des formations en ADS. Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire.

Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des Personnes handicapées du Québec;
17. Régie de l'Assurance maladie du Québec;
18. Secrétariat à la condition féminine;
19. Secrétariat du Conseil du trésor;
20. Secrétariat aux aînés.

P. 24 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023 DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2022-2023 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créé et mis en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

P. 25 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, QUANT AU DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PROMOTIONNELLE AUPRÈS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, DES VILLES ET DES INSTANCES RÉGIONALES ET LOCALES. PRÉCISER NOTAMMENT LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2022-2023.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2022-2023.

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et les premières étapes de recrutement des projets pilotes ont été entamées.

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

En 2022-2023, deux formations d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel du gouvernement ont été offertes par le SCF. Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire.

Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des personnes handicapées du Québec;

P. 25 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2023, QUANT AU DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PROMOTIONNELLE AUPRÈS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, DES VILLES ET DES INSTANCES RÉGIONALES ET LOCALES. PRÉCISER NOTAMMENT LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2022-2023.

- 17. Régie de l'assurance maladie du Québec;
- 18. Secrétariat à la condition féminine;
- 19. Secrétariat du conseil du Trésor;
- 20. Secrétariat aux aînés.

Le SCF a aussi versé 16 k\$ à la Fédération québécoise des municipalités pour la réalisation du projet « Pour l'atteinte de la parité en politique municipale ». Le projet prévoit notamment de dresser l'état de l'évolution des préoccupations des personnes élues à l'aide d'une démarche intégrant l'ADS.

Le SCF a versé 16 k\$ à l'Union des municipalités du Québec pour la mise en œuvre du Plan d'action de la Commission Femmes et Gouvernance. Ce plan prévoit notamment la conception et la diffusion de fiches synthèses présentant différentes façons d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans un contexte municipal (ex. : transports, aménagement du territoire, loisirs, budget, etc.).

P. 1 COMBIEN DE PROJETS DE LOI ONT APPLIQUÉ UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES? VEUILLEZ NOMMER CES PROJETS DE LOI ET LES CONCLUSIONS DES ANALYSES DIFFÉRENCIÉES SELON LES SEXES?

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

P. 2 NOMBRE DE RENCONTRES DE LA MINISTRE À LA CF ET/OU SON ÉQUIPE AVEC LES AUTRES ÉQUIPES MINISTÉRIELLES DANS LE BUT DE PROMOUVOIR OU FORMER LES ÉQUIPES AU SUJET DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS).

En 2022-2023, deux formations d'introduction à l'ADS à l'intention du personnel du gouvernement ont été offertes par le Secrétariat à la condition féminine (SCF). Le SCF a formé 140 personnes du gouvernement, principalement de niveau professionnel et quelques-unes de niveau gestionnaire.

Ces 140 personnes proviennent de 20 ministères et organismes différents :

1. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement;
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
3. Curateur public du Québec;
4. Directeur des poursuites criminelles et pénales;
5. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation;
6. Ministère de l'Éducation;
7. Ministère de l'Enseignement supérieur;
8. Ministère de la Culture et des Communications;
9. Ministère de la Justice;
10. Ministère de la Santé et des Services sociaux;
11. Ministère de la Sécurité publique;
12. Ministère des Finances;
13. Ministère des Transports;
14. Ministère du Conseil exécutif;
15. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
16. Office des personnes handicapées du Québec;
17. Régie de l'assurance maladie du Québec;
18. Secrétariat à la condition féminine;
19. Secrétariat du conseil du Trésor;
20. Secrétariat aux aînés.

En 2022-2023, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (en date du 28 février 2023) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de pertinence pour une action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Stratégie nationale de prévention du suicide 2022-2026 – Rallumer l'espoir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)

Toutes ces activités ont donné lieu à une ou plusieurs rencontres avec les équipes ministérielles impliquées.

P.3 MONTANTS DIRECTEMENT LIÉS À L'APPLICATION D'UNE ADS À UNE LOI, UN RÈGLEMENT OU TOUTE AUTRE INITIATIVE GOUVERNEMENTALE.

Le budget en ressources humaines du Secrétariat à la condition féminine (SCF) dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2022-2023.

Le SCF n'est pas en mesure d'indiquer quelles sommes ont été allouées par les autres ministères à l'application des ADS dans leurs initiatives gouvernementales. Cette information relève des ministères et organismes concernés.

P05. LA LISTE DE TOUS LES PROJETS ET PLANS D’ACTION, AU SEIN DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, QUI ONT INTÉGRÉ L’ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS+) DEPUIS LE 1ER MARS 2023. INDIQUER ÉGALEMENT LES PROJETS ET PLANS D’ACTION QUI INTÈGRERONT L’ADS+ EN 2024-2025.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l’instance gouvernementale responsable de promouvoir l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d’accompagner les ministères et organismes pour l’application de l’ADS dans des projets structurants pour l’avancement de l’égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d’outils ADS et par de l’accompagnement dans l’intégration de l’ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d’action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2023-2024, le soutien offert par le SCF en termes d’accompagnements et d’avis en matière d’ADS s’est poursuivi pour l’élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l’évaluation des projets gouvernementaux suivants (entre le 1^{er} avril 2023 et le 29 février 2024) :

- *Plan d’action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de suivi des projets financés dans le cadre de l’action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d’évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Plan d’action gouvernemental sur les services préhospitaliers d’urgence* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan stratégique 2023-2027* (ministère de l’Éducation du Québec)
- *Programme sur l’usage et les dépendances aux substances* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action sur la prévention de la violence dans les sports et les loisirs* (ministère de l’Éducation du Québec)
- *Réforme du droit de la famille, volet conjugalité* (ministère de la Justice).

Le SCF déploie présentement des projets pilotes en ADS+ qui visent à mieux prendre en compte les réalités et besoins des femmes rencontrant des obstacles supplémentaires comme les femmes immigrantes, autochtones, vivant avec un handicap, etc. Quatre projets pilotes ont été confirmés en 2023-2024 et font l’objet d’un accompagnement par le SCF :

- *Transformation des services du Curateur public à la suite de l’entrée en vigueur de la Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité* (Curateur public)
- *Plan d’action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027, mesure 52* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d’action de lutte à la pauvreté et à l’exclusion sociale en préparation* (ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Intégration de l’ADS+ dans l’appel de projets 2025-2026 du Programme d’aide financière pour favoriser l’accès à la justice*, (ministère de la Justice)

P06. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION, NOTAMMENT EN LIGNE SUR LES ADS+ (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne en mai 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a également été rédigé et est disponible sur [Quebec.ca](https://quebec.ca).

En 2023-2024, 385 personnes du gouvernement ont participé à l'une ou l'autre des activités de formation offertes par le SCF en matière d'ADS (ou d'ADS+) :

- Le SCF a offert, à leur demande, 18 séances de formation s'adressant à 256 personnes et représentant les 13 ministères et organismes suivants :
 - Assemblée nationale du Québec (2 séances de formation);
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Curateur public du Québec;
 - Élections Québec;
 - Ministère de l'Éducation;
 - Ministère de l'Environnement et de la lutte aux changements climatiques de la Faune et des Parcs;
 - Ministère de la Justice;
 - Ministère de la Langue française;
 - Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
 - Ministère de la Santé et des Services sociaux;(5 séances)
 - Ministère du Travail du Québec;
 - Secrétariat du Conseil du trésor
 - Société d'habitation du Québec
- Le SCF a présenté devant un auditoire de 105 personnes une conférence sur l'ADS lors du colloque annuel du Groupe de responsables en analyse et évaluation de programme qui regroupe les personnes qui assument la responsabilité d'implanter et de mettre en œuvre cette fonction dans les ministères et organismes.
- Dans le cadre d'un webinaire ouvert à tous les membres de la fonction publique, le SCF a présenté une formation d'introduction à l'ADS à 24 personnes provenant de 12 ministères et organismes différents.

P07. VEUILLEZ NOUS FOURNIR LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DE L'ADS+ DANS LEURS PROCESSUS EN DATE DU 31 MARS 2024. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2023-2024 AINSI QUE LES PRÉVISIONS POUR 2024-2025.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2023-2024.

L'intégration de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

P08. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS+. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2024-2025 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS+.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2023, le SCF a mis en place une structure de gouvernance multi-paliers chargée de le soutenir dans l'exercice de sa mission à l'égard de l'ADS :

- Le *Comité interministériel de gouvernance en matière d'égalité et d'ADS*, formé de sous-ministres adjoint-es (SMA) de tous les ministères, qui s'est réuni une première fois en septembre 2023.
- Le *Comité stratégique en ADS*, constitué de directrices et directeurs de ministères ciblés pour leur action structurante en matière d'ADS, qui s'est réuni pour une première fois en octobre 2023.
- Le *Réseau des leaders en ADS*, de niveau professionnel, qui s'est réuni pour une première fois en décembre 2023.
- Un *Comité de travail sur l'ADS+*, réunissant les ministères et organismes participants à des projets pilotes en ADS+, qui s'est réuni pour la première fois en mars 2024.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2023-2024, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS s'est poursuivi pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (entre le 1^{er} avril 2023 et le 29 février 2024) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de suivi des projets financés dans le cadre de l'action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Plan d'action gouvernemental sur les services préhospitaliers d'urgence* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan stratégique 2023-2027* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Programme sur l'usage et les dépendances aux substances* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action sur la prévention de la violence dans les sports et les loisirs* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Réforme du droit de la famille, volet conjugalité* (ministère de la Justice).

Le SCF déploie présentement des projets pilotes en ADS+ qui visent à mieux prendre en compte les réalités et besoins des femmes rencontrant des obstacles supplémentaires comme les femmes immigrantes, autochtones, vivant avec un handicap, etc. Quatre projets pilotes ont été confirmés en 2023-2024 :

- *Transformation des services du Curateur public à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité* (Curateur public)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027, mesure 52* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale en préparation* (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
- *Intégration de l'ADS+ dans l'appel de projets 2025-2026 du Programme d'aide financière pour favoriser l'accès à la justice*, (ministère de la Justice)

P. 21 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION EN LIGNE SUR LES ADS (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX, LES CRE ET LES VILLES.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne en mai 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et est disponible sur [Quebec.ca](https://quebec.ca),

En 2023-2024, 385 personnes du gouvernement ont participé à l'une ou l'autre des activités de formation offertes par le SCF en matière d'ADS (ou d'ADS+) :

- Le SCF a offert, à leur demande, 18 séances de formation s'adressant à 256 personnes et représentant les 13 ministères et organismes suivants :
 - Assemblée nationale du Québec (2 séances de formation);
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Curateur public du Québec;
 - Élections Québec;
 - Ministère de l'Éducation;
 - Ministère de l'Environnement et de la lutte aux changements climatiques de la Faune et des Parcs;
 - Ministère de la Justice;
 - Ministère de la Langue française;
 - Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
 - Ministère de la Santé et des Services sociaux;(5 séances)
 - Ministère du Travail du Québec;
 - Secrétariat du Conseil du trésor
 - Société d'habitation du Québec
- Le SCF a présenté devant un auditoire de 105 personnes une conférence sur l'ADS lors du colloque annuel du Groupe de responsables en analyse et évaluation de programme qui regroupe les personnes qui assument la responsabilité d'implanter et de mettre en œuvre cette fonction dans les ministères et organismes.
- Dans le cadre d'un webinaire ouvert à tous les membres de la fonction publique, le SCF a présenté une formation d'introduction à l'ADS à 24 personnes provenant de 12 ministères et organismes différents.

P. 22 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DE LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DES ADS DANS LEURS PROCESSUS. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2023-2024.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2023-2024.

L'intégration systématique de l'ADS dans les processus et mécanismes internes des ministères et organismes revient à chaque ministère et organisme.

P. 23 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DU NOMBRE DE FORMATEURS ET DE FORMATRICES SOUTENU PAR LE SCF. PRÉCISER LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2024-2025. PRÉCISER CE QU'IL EST ADVENU DES FORMATEURS ET FORMATRICES SOUTENUS DANS LE CADRE DES ENTENTES RÉGIONALES.

Veuillez vous référer aux questions 21 et 22 des renseignements particuliers du 3^e groupe d'opposition.

P. 24 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024 DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2023-2024 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.).

En 2023, le SCF a mis en place une structure de gouvernance multi-paliers chargée de le soutenir dans l'exercice de sa mission à l'égard de l'ADS :

- Le *Comité interministériel de gouvernance en matière d'égalité et d'ADS*, formé de sous-ministres adjoint-es (SMA) de tous les ministères, qui s'est réuni une première fois en septembre 2023.
- Le *Comité stratégique en ADS*, constitué de directrices et directeurs de ministères ciblés pour leur action structurante en matière d'ADS, qui s'est réuni pour une première fois en octobre 2023.
- Le *Réseau des leaders en ADS*, de niveau professionnel, qui s'est réuni pour une première fois en décembre 2023.
- Un *Comité de travail sur l'ADS+*, réunissant les ministères et organismes participants à des projets pilotes en ADS+, qui s'est réuni pour la première fois en mars 2024.

P. 25 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, QUANT AU DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PROMOTIONNELLE AUPRÈS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, DES VILLES ET DES INSTANCES RÉGIONALES ET LOCALES. PRÉCISER NOTAMMENT LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2023-2024.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est l'instance gouvernementale responsable de promouvoir l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de l'ADS dans des projets structurants pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet égard, le SCF, grâce à une équipe dédiée en ADS, met en œuvre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des ministères et organismes et leur offre du soutien par le développement d'outils ADS et par de l'accompagnement dans l'intégration de l'ADS à leurs projets (stratégie gouvernementale, plan d'action, loi, règlement, programme, service public, etc.). Le budget en ressources humaines dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2023-2024.

Afin de déployer et soutenir l'ADS, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* annonce le renforcement de la formation et de l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement, de même que le soutien à des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une nouvelle démarche simplifiée en ADS est également proposée et une série d'outils a été créée et mise en ligne à l'hiver 2023 par le SCF, afin de favoriser l'intégration de l'ADS par les ministères et organismes. Un cadre de référence pour les projets pilotes en ADS+ a été rédigé et est disponible sur [Quebec.ca](https://quebec.ca).

En 2023-2024, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (entre le 1^{er} avril 2023 et le 29 février 2024) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de suivi des projets financés dans le cadre de l'action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- *Plan d'action gouvernemental sur les services préhospitaliers d'urgence* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan stratégique 2023-2027* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Programme sur l'usage et les dépendances aux substances* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action sur la prévention de la violence dans les sports et les loisirs* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Réforme du droit de la famille, volet conjugalité* (ministère de la Justice).

Le SCF déploie présentement des projets pilotes en ADS+ qui visent à mieux prendre en compte les réalités et besoins des femmes rencontrant des obstacles supplémentaires comme les femmes immigrantes, autochtones, vivant avec un handicap, etc. Quatre projets pilotes ont été confirmés en 2023-2024 et font l'objet d'un accompagnement par le SCF:

- *Transformation des services du Curateur public à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité* (Curateur public)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027, mesure 52* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale en préparation* (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).
- *Intégration de l'ADS+ dans l'appel de projets 2025-2026 du Programme d'aide financière pour favoriser l'accès à la justice* (ministère de la Justice)

En 2023-2024, 385 personnes du gouvernement ont participé à l'une ou l'autre des activités de formation offertes par le SCF en matière d'ADS (ou d'ADS+) :

P. 25 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, QUANT AU DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PROMOTIONNELLE AUPRÈS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, DES VILLES ET DES INSTANCES RÉGIONALES ET LOCALES. PRÉCISER NOTAMMENT LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2023-2024.

(SUITE)

- Le SCF a offert, à leur demande, 18 séances de formation s'adressant à 256 personnes et représentant les 13 ministères et organismes suivants :
 - Assemblée nationale du Québec (2 séances de formation);
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Curateur public du Québec;
 - Élections Québec;
 - Ministère de l'Éducation;
 - Ministère de l'Environnement et de la lutte aux changements climatiques de la Faune et des Parcs;
 - Ministère de la Justice;
 - Ministère de la Langue française;
 - Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
 - Ministère de la Santé et des Services sociaux;(5 séances)
 - Ministère du Travail du Québec;
 - Secrétariat du Conseil du trésor
 - Société d'habitation du Québec
- Le SCF a présenté devant un auditoire de 105 personnes une conférence sur l'ADS lors du colloque annuel du Groupe de responsables en analyse et évaluation de programme qui regroupe les personnes qui assument la responsabilité d'implanter et de mettre en œuvre cette fonction dans les ministères et organismes.
- Dans le cadre d'un webinaire ouvert à tous les membres de la fonction publique, le SCF a présenté une formation d'introduction à l'ADS à 24 personnes provenant de 12 ministères et organismes différents.

Le SCF a versé 16 k\$ en 2023-2024 à l'Union des municipalités du Québec pour la mise en œuvre du *Plan d'action de la Commission Femmes et Gouvernance*. Ce plan prévoit notamment la conception et la diffusion de fiches synthèses présentant différentes façons d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans un contexte municipal (ex. : transports, aménagement du territoire, loisirs, budget, etc.).

P. 26 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2024, DE L'ORGANISATION D'UN FORUM SUR LES ADS.

Aucun Forum sur les ADS n'a été organisé en 2023-2024.

P. 2 NOMBRE DE RENCONTRES DE LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE OU SON ÉQUIPE AVEC LES AUTRES ÉQUIPES MINISTÉRIELLES DANS LE BUT DE PROMOUVOIR OU FORMER LES ÉQUIPES AU SUJET DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS).

En 2023-2024, 385 personnes du gouvernement ont participé à l'une ou l'autre des activités de formation offertes par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) en matière d'ADS (ou d'ADS+):

- Le SCF a offert, à leur demande, 18 séances de formation s'adressant à 256 personnes et représentant les 13 ministères et organismes suivants :
 - Assemblée nationale du Québec (2 séances de formation);
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Curateur public du Québec;
 - Élections Québec; (ADS+)
 - Ministère de l'Éducation;
 - Ministère de l'Environnement et de la lutte aux changements climatiques de la Faune et des Parcs;
 - Ministère de la Justice;
 - Ministère de la Langue française;
 - Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
 - Ministère de la Santé et des Services sociaux;(5 séances)
 - Ministère du Travail du Québec;
 - Secrétariat du Conseil du trésor
 - Société d'habitation du Québec
- Le SCF a présenté devant un auditoire de 105 personnes une conférence sur l'ADS lors du colloque annuel du Groupe de responsables en analyse et évaluation de programme (GRAEP) qui regroupe les personnes qui assument la responsabilité d'implanter et de mettre en œuvre cette fonction dans les ministères et organismes.
- Dans le cadre d'un webinaire ouvert à tous les membres de la fonction publique, le SCF a présenté une formation d'introduction à l'ADS à 24 personnes provenant de 12 ministères et organismes différents.

En 2023-2024, le soutien offert par le SCF en termes d'accompagnements et d'avis en matière d'ADS s'est poursuivi pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des projets gouvernementaux suivants (entre le 1er avril 2023 et le 29 février 2024) :

- *Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action interministériel 2022-2025 de la Politique gouvernementale de prévention en santé* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Comité de suivi des projets financés dans le cadre de l'action concertée en santé psychologique au travail* (Fonds de recherche du Québec)
- *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à la démarche d'évaluation de programme* (Secrétariat du Conseil du trésor)
- *Plan d'action gouvernemental sur les services préhospitaliers d'urgence* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan stratégique 2023-2027* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Programme sur l'usage et les dépendances aux substances* (ministère de la Santé et des Services sociaux)
- *Plan d'action sur la prévention de la violence dans les sports et les loisirs* (ministère de l'Éducation du Québec)
- *Réforme du droit de la famille, volet conjugalité* (ministère de la Justice).

Le SCF déploie présentement des projets pilotes en ADS+ qui visent à mieux prendre en compte les réalités et besoins des femmes rencontrant des obstacles supplémentaires comme les femmes immigrantes, autochtones, vivant avec un handicap, etc. Quatre projets pilotes ont été confirmés en 2023-2024 et font l'objet d'un accompagnement par le SCF :

P. 2 NOMBRE DE RENCONTRES DE LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE OU SON ÉQUIPE AVEC LES AUTRES ÉQUIPES MINISTÉRIELLES DANS LE BUT DE PROMOUVOIR OU FORMER LES ÉQUIPES AU SUJET DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS).

- *Transformation des services du Curateur public à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité (Curateur public)*
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027, mesure 52 (ministère de la Santé et des Services sociaux)*
- *Plan d'action de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale en préparation (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*
- *Intégration de l'ADS+ dans l'appel de projets 2025-2026 du Programme d'aide financière pour favoriser l'accès à la justice, (ministère de la Justice)*

Toutes ces activités ont donné lieu à une ou plusieurs rencontres avec les équipes ministérielles impliquées.

P. 3 MONTANTS DIRECTEMENT LIÉS À L'APPLICATION D'UNE ADS À UNE LOI, UN RÈGLEMENT OU TOUTE AUTRE INITIATIVE GOUVERNEMENTALE.

Le budget en ressources humaines du Secrétariat à la condition féminine (SCF) dédié à l'analyse différenciée selon les sexes a été de 200 000 \$ en 2023-2024.

Le SCF a aussi versé 16 k\$ en 2023-2024 à l'Union des municipalités du Québec pour la mise en œuvre du Plan d'action de la Commission Femmes et Gouvernance. Ce plan prévoit notamment la conception et la diffusion de fiches synthèses présentant différentes façons d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans un contexte municipal (ex.: transports, aménagement du territoire, loisirs, budget, etc.).

Le SCF n'est pas en mesure d'indiquer quelles sommes ont été allouées par les autres ministères à l'application des ADS dans leurs initiatives gouvernementales. Cette information relève des ministères et organismes concernés.



Analyse différenciée selon les sexes, le genre et autres dimensions

Réponse à l'appel d'offres de services du SCF, mars 2019

Version du 2 avril 2019

Par l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval

Introduction

Les politiques publiques jouent un rôle déterminant dans la mise en place de conditions qui favorisent ou non l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les dimensions de la vie en société. Le travail de matérialisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes s'appuie sur divers outils et approches dont l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) depuis plusieurs décennies déjà. Cette analyse vise à assurer la prise en compte des réalités différenciées des hommes et des femmes dans les politiques publiques, à toutes les étapes de leur évolution : de la conception, à l'implantation et au monitoring. Le cadre d'analyse a évolué selon les juridictions/territoires et divers travaux ont porté sur les forces et les limites de ces dispositifs.

Au Canada, au cours des dernières années, l'ADS¹ a été actualisée par des gouvernements (national, provinciaux et municipaux) sur divers territoires afin de mieux prendre en compte notamment les dimensions d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle. Le Québec souhaite actualiser ce dispositif; le projet développé ci-bas vise à éclairer les changements envisageables, leurs enjeux et leurs conditions de succès.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) souhaite porter un éclairage sur les enjeux soulevés par de telles considérations sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les questions-clés qui ont été soumises et auxquelles nous tenterons de répondre sont les suivantes :

- Comment la considération systématique de l'identité et l'expression de genre et des réalités des personnes LGBT modifie-t-elle la considération des réalités et des besoins propres aux femmes? La prise en compte systématique dans l'ADS 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 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 provoque-t-elle des résistances liées à la crainte de l'invisibilisation des femmes? Si oui pourquoi? Comment les surmonter? (Bilge et Hill Collins, 2016; Dorlin, 2015; 2009)?
- 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 (Crenshaw, 1991; Harper et coll., 2012), mais comme des groupes aux réalités multiples situés aux croisements de plusieurs rapports de pouvoir?
- Quels sont les conditions de succès et d'échec ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ACS+, tels que perçus par les actrices et acteurs des milieux?

Plan de travail

La réponse à cet appel d'offres permettra de documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la lumière de l'actualisation et de l'application des analyses ACS+ dans les institutions gouvernementales canadiennes fédérales et provinciales et de l'actualisation et de l'application de l'ADS à la Ville de Montréal. L'objectif ultime du rapport sera de fournir des recommandations éclairées qui permettront d'améliorer les politiques publiques québécoises.

1) Collecte de données

a) Faire le portrait de la situation : revue systématique de la littérature ADS et ACS+

Dans le but de documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, nous proposons une revue systématique de la littérature orientée spécifiquement sur l'application concrète de l'ADS et l'ACS+ dans les institutions publiques et parapubliques canadiennes et québécoises. Nous souhaitons ainsi documenter la considération conjointe du sexe, du genre et d'autres dimensions visant l'inclusion et la diversité au Canada. Pour en relever les avantages et les écueils, nous ciblerons les administrations qui ont actualisé leurs analyses différenciées selon les sexes, dont le gouvernement du Canada, le gouvernement de l'Alberta, le gouvernement de l'Ontario et certaines grandes villes comme la Ville de Montréal, de Calgary et de Vancouver.

Pour réaliser notre revue de la littérature sur l'ADS et l'ACS+, nous procéderons à un examen systématique. Cela permet de structurer le savoir existant et de faire ressortir des savoirs méconnus basée sur une méthode rigoureuse de repérage et de tri de l'information. Les bases de données bibliographiques seront cherchées par des spécialistes de l'indexation, afin de maximiser l'utilisation de ces outils. La totalité des références trouvées sera triée par une équipe d'auxiliaires de recherche qui seront formées à la méthodologie de l'examen systématique, afin d'assurer une qualité des écrits retenus. Un corpus d'articles pertinents sera ainsi créé avec la certitude d'avoir tout mis en œuvre pour repérer l'ensemble des écrits pertinents des dix dernières années sur le sujet. Dans le contexte du présent projet, elle visera principalement la littérature canadienne et internationale des dix dernières années en analyse différenciée selon les sexes (ADS et ACS+). Cette revue de la littérature inclura tant

les analyses scientifiques en sciences humaines et sociales que la littérature professionnelle, grise, militante et pratique.

b) Approfondir l'examen : entretiens semi-dirigés

Pour enrichir la dimension de l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes et les autres dimensions, nous conduirons des entretiens semi-dirigés auprès de personnes-ressources ayant joué les rôles suivants dans les provinces et villes retenues dans la section précédente (1a)

- a. des administrateurs et administratrices de projets ADS et ACS+;
- b. des responsables de l'application et de la mise à jour des projets ADS et ACS+ au sein de plusieurs administrations gouvernementales (canadienne, provinciales et municipales);
- c. des personnes œuvrant dans des OBNL (comme des groupes de femmes), dispensant des formations ou des analyses ADS+ auprès de tiers.

Nous estimons qu'il sera nécessaire de conduire des entretiens avec une dizaine d'informateurs et informatrices clés de chacune de ces catégories (pour un total de 30), pour obtenir une saturation des informations. Les entretiens semi-dirigés porteront spécifiquement sur les objectifs, les écueils, les difficultés, les bénéfices, les conditions de succès et les impacts réels. Nous garantirons aux interviewées la confidentialité des informations recueillies et l'anonymat de leur participation. Ces entretiens auront lieu en français et en anglais, selon la langue de préférence de l'informatrice ou de l'informateur clé. Ces personnes proviendront des juridictions retenues comme innovantes en termes d'inclusion des groupes plus marginalisés; c'est au terme de la revue systématique de la littérature¹ que nous aurons identifié les territoires les plus pertinents.

Les répondant.e.s seront aussi ciblé.e.s avec le souci de représentation équitable afin de rendre compte d'une diversité de points de vue. Le protocole d'entretiens semi-dirigés comprendra une liste de questions ouvertes permettant de relever les possibilités et les écueils des pratiques de l'analyse différenciée selon les sexes. Il s'inspire des entretiens conduits par Hankivsky et Mussell (2018) et permettra de mettre en lumière notamment les forces et les faiblesses respectives de l'ADS et de l'ACS+ de même que les défis à relever pour une réelle intégration de l'intersectionnalité dans les analyses et les politiques publiques. Ces entretiens offriront la flexibilité nécessaire pour tirer parti des particularités liées à chaque contexte, selon les circonstances et les témoignages. Les entrevues seront conservées sur un enregistreur vocal et sur un serveur sécurisé de l'Université Laval. Les éléments de réponses qui éclaireront les questionnements seront notés, codés et analysés (Cresswell, 2014).

2) Analyse des résultats

Les données récoltées par la revue systématique de la littérature et par les entretiens semi-dirigés seront soumises à une analyse qualitative thématique et critique (Wodak et Meyer, 2009). Cette analyse permettra de formuler des recommandations qui favoriseront la mise en place, par les administrations publiques, des pratiques et politiques publiques performantes en égalité femmes-hommes dans tous les domaines du social. Nous porterons une attention particulière à la situation des personnes LGBTQ+, racisées, celles vivant avec des incapacités physiques ou

¹ Telle que décrite au point 1 a) ci-dessus

psychologiques, etc. afin de mettre en lumière les conditions de succès requises pour réduire les inégalités sociales.

L'analyse intégrera une comparaison approfondie des possibilités et des limites de l'ADS et l'ACS+.

Livrables

1) Rapport

Le rapport contiendra l'analyse croisée de la littérature et des entretiens et exposera les obstacles, défis et enjeux de l'application de l'actualisation de l'analyse différenciée selon les sexes, le genre et les autres rapports de pouvoirs. Il contiendra également des recommandations fondées sur l'analyse de l'actualisation et de l'application de l'ADS et l'ACS+ au Canada (niveaux fédéral, provincial et municipal) afin de mettre en lumière les pratiques les plus pertinentes pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques. **Ces documents seront produits à l'intention du Secrétariat à la condition féminine et ne pourront être diffusés sans l'autorisation du SCF.**

2) Lexique commenté : « Les mots pour le dire » - clarification des notions clés

Dans le but de développer une compréhension commune des termes que sont entre autres le genre, le sexe, l'intersectionnalité, personne trans, personne cisgenre, etc., nous proposons de développer un guide conceptuel fondé sur les interprétations les plus récentes des analyses et pratiques féministes inclusives ciblées dans les revues systématiques de la littérature. Ce guide permettra de clarifier des notions souvent mal comprises dans le débat public; il permettra également d'appuyer nos recommandations. **Ce document sera un document public, qui pourra être diffusé notamment via les sites de la Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés et l'IFSÉE, dans l'onglet « ressources » de leur site respectif.**

3) Bibliographie sélective annotée

Les documents scientifiques, professionnels et militants des 10 dernières années seront repérés à l'aide de la méthode de la revue systématique, par une bibliothécaire spécialiste de cette approche; l'équipe de recherche sélectionnera les documents les plus pertinents en lien avec les questions apparaissant à la première page de ce document; pour chacun d'eux, des fiches de lecture seront produites en suivant un gabarit conçu à cet effet. **L'ensemble de ces fiches formeront la bibliographie sélective annotée. Ce document sera un document public, qui pourra être diffusé notamment via les sites de la Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés et l'IFSÉE, dans l'onglet « ressources » de leur site respectif.**

Composition de l'équipe du projet

Direction de l'équipe :

- **Hélène Lee-Gosselin**, PhD. Directrice Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, professeure titulaire, département de management, Faculté des sciences de l'administration
- **Guyaine Demers**, PhD. Titulaire Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés, professeure titulaire, département d'éducation physique, Faculté des sciences de l'éducation

Équipe :

- **Laurie Laplanche**, PhD en communication publique, directrice adjointe, Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval
- **Johanne Jutras**, chercheuse en études féministes, Université Laval
- **Sylvie-Marianne Rhugenda**, MA, MBA. Professionnelle de recherche à l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval
- **Annie Bérubé**, bibliothécaire-conseil en littérature, théâtre, cinéma, études féministes et documentation filmique, Université Laval
- **Marilou St-Pierre**, PhD en communication, Université Concordia
- **Josiane Maheu**, coordonnatrice de projets, Relais-Femmes

Étapes de réalisation du projet et échéancier

Tâches	Échéancier
Dépôt de l'offre de service par l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (IFSÉE).	Mars 2019
Revue systématique de la littérature : repérage, tri et choix de références en ADS et ACS+ qui seront analysées;	Avril et mai 2019
Production d'un gabarit de conception des fiches de lecture pour la rédaction de la bibliographie sélective annotée et rédaction des fiches de lecture de la bibliographie annotée.	mai à septembre 2019
Élaboration du lexique et analyse de la revue systématique de la littérature ADS et ACS+.	Mai à novembre 2019
Présentation du travail préliminaire et rencontre avec le Secrétariat à la condition féminine	Fin juin 2019
Conception du protocole d'entretiens semi-dirigés, test et adaptations si requises	Mai et juin 2019
Repérage et contact d'informateurs et d'informatrices clés (organisations publiques, parapubliques et groupes de femmes).	Avril à juin 2019
Contact, conduite et analyse des entretiens semi-dirigés (organisations publiques, parapubliques et groupes de femmes).	Septembre à décembre 2019
Finalisation et test du lexique 2019-09 à 2019 12	Septembre à décembre 2019
Production d'un rapport préliminaire contenant l'analyse des résultats de la revue systématique de la littérature et le bilan des entretiens	Décembre 2019
Échanges avec le Secrétariat à la condition féminine sur le rapport préliminaire	Janvier 2020
Formulation des recommandations à la lumière de l'analyse de la revue systématique de la littérature et du bilan des entretiens semi-dirigés.	Janvier et février 2020
Finalisation du rapport de synthèse et d'analyse, incluant, le lexique commenté et la bibliographie sélective annotée.	Mars et avril 2020
Dépôt du rapport final. 2020-04	Avril 2020

Ventilation des coûts et des heures allouées pour la réalisation du mandat par étapes.

Tâches	Postes	Heures	Salaire/h (vacances et avantages) ²	Total
Direction: supervision, analyse, correction, recommandation et finalisation du rapport	Professeures	104		
Coordination générale	Coordonnatrice	52		
Conception Revue systématique de littérature	Bibliothécaires	20		
Revue systématique de la littérature (recherche, analyse et rédaction)	Coordonnatrice	150		
	Professionnelles	150		
	Auxiliaires 3e cycle	150		
Bibliographie annotée (gabarit-sélection-rédaction fiches)	Coordonnatrice	15		
	Professionnelles	15		
	Auxiliaires 3e cycle	70		
	Auxiliaires 2e cycle	70		
Lexique commenté (conception et rédaction)	Professionnelles	120		
Entretiens semi-dirigés (conception, contacts, conduite et analyse)	Coordonnatrices	150		
	Professionnelles	100		
Entretiens semi-dirigés (contacts, validation)	Services-conseils (Relais-Femmes)	35		
Entretiens semi-dirigés (conduite et analyse)	Auxiliaires 3 ^e cycle	200		
Production rapport préliminaire	Professionnelles	60		
	Coordonnatrice	60		
	Professeures	30		
Sous-total				63 755, \$
FRAIS indirects de recherche (UL)			Taux 27%	17 214, \$
TOTAL				80 969, \$

² Les taux de salaire sont ceux des conventions collectives pertinentes pour le personnel de l'Université Laval

Bibliographie

- BILGE, Sirma. 2009. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité ». *Diogenes*. Vol. 1, no 225, p. 70-88.
- BILGE, Sirma. 2015. « Le blanchiment de l'intersectionnalité ». *Recherches féministes*. Vol. 28, no 2, p. 9-32.
- BILGE, Sirma et Patricia HILL COLLINS. 2016. *Intersectionality*. Cambridge : Polity Press.
- CONDITION FÉMININE CANADA. 2018. Historique de l'ACS+. Jalons nationaux et internationaux [En ligne]. Repéré à <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/s/progress-etape-fr.html>.
- CRENSHAW, Kimberlé. 1991. « Mapping the Margins- Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color ». *Stanford Law Review*. Vol. 43, no 6, p. 1241-1299.
- CRESWELL, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London : Sage Publications.
- DORLIN, Elsa. 2009. « Introduction. Vers une épistémologie des résistances ». In *Sexe, Race, Classe, pour une épistémologie de la domination*. Elsa DORLIN (dir.). Paris : Presses universitaires de France, p. 5-18.
- HARPER, Élisabeth, Bouchra TAÏBI, Nicole CARON et Véronique LEDUC. 2012. « Regards sur l'intersectionnalité ». *Collection Études et Analyses*. No 44, Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRI-VIFF). En partenariat avec Relais-femmes. Université de Montréal et Université Laval.
- HANKIVSKY, Olena et Linda MUSSELL. 2018. « Gender-Based Analysis Plus in Canada: Problems and Possibilities of Integrating Intersectionality ». *Canadian Public Policy*. Vol. 44, no 4, 2018, p. 303-316.
- VILLE DE MONTRÉAL. 2018. « Projet pilote de l'intégration de l'ADS+ - La Ville de Montréal revoit son processus décisionnel pour prévenir les discriminations systémiques ». *Cision*. [En ligne]. Repéré à <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/projet-pilote-de-lintegration-de-lads---la-ville-de-montreal-revoit-son-processus-decisionnel-pour-prevenir-les-discriminations-systemiques-700604462.html>
- WODAK, Ruth et Michael MEYER. 2009. « Introduction : Critical Discourse Analysis : History, Agenda, Theory and Methodology ». In *Methods of Critical Discourse Analysis*. Ruth WODAK et Michael MEYER (dir.). Los Angeles, Londres, New Delhi, Singapour et Washington DC : Sage Publications, p. 1-33.

Annexe : résumés biographiques et CV des personnes impliquées dans le projet

Hélène Lee-Gosselin Ph. D. est professeure titulaire au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval depuis 1981. Détentrice d'un CV en *Organizational Psychology, University of Michigan* (1984), elle consacre sa carrière à l'étude des réalités des femmes, de l'équité et de l'éthique dans les organisations. Depuis décembre 2016, elle dirige l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité qui rassemble les différentes composantes de l'Université Laval qui s'intéressent aux enjeux féministes dans la recherche et dans la société afin de lutter contre les inégalités issues des rapports de pouvoirs fondés notamment sur le sexe, la race, la classe, l'orientation sexuelle et l'appartenance de genre. Auparavant (2010-2017 et 1997-2001) elle fut titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés où elle poursuivit ses travaux de recherche en partenariat avec le milieu, notamment sur la place des femmes dans les instances de direction et les conseils d'administration, les femmes entrepreneures natives et immigrantes et les femmes dans les professions où elles étaient très peu nombreuses il y a quelques décennies.

Guylaine Demers Ph. D. est professeure à l'Université Laval. Elle s'intéresse particulièrement aux questions touchant les femmes et la LGBT-phobie en sport. Elle est actuellement la titulaire de la Chaire de recherche en étude des femmes à l'UL et la présidente du conseil d'administration d'Égale Action (organisme québécois voué à l'avancement des femmes dans le sport). En 2007, 2010 et en 2015, elle a été nommée une des femmes les plus influentes au Canada dans le domaine du sport et de l'activité physique. En 2013, elle a contribué au livre *Pour celles qui suivront : 50 d'histoire de femmes en sport au Canada* (Société d'histoire féministe, 2013). En 2018, elle a présidé le groupe de travail sur les femmes en sport mis sur pied par la ministre fédérale du sport, l'honorable Kirsty Duncan. En juin 2015, elle organisait Conversation 2015, symposium national axé sur la recherche de solutions pour améliorer la situation des femmes en sport (www.SolutionsWomenSport.ca). Elle vient d'annoncer qu'elle organisera Conversation 2020 en juin à Québec.

Laurie Laplanche Ph. D. est directrice adjointe de l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (IFSÉE) à l'Université Laval. Elle détient un diplôme de doctorat en communication publique réalisé au Département d'information et de communication de l'Université Laval. Elle a terminé ses recherches postdoctorales au Département d'histoire de l'Université du Québec à Montréal où elle a continué d'approfondir ses questionnements sur les processus historiques de construction des identités professionnelles genrées. Elle s'intéresse aux dynamiques de pouvoir genrées dans les cultures et pratiques organisationnelles ainsi qu'à la construction de lieux culturellement féminisés dans l'espace public médiatisé au Québec.

Johanne Jutras est professionnelle de recherche hébergée par la Chaire Claire-Bonenfant, Femmes, Savoirs et Sociétés et étudiante au Certificat en santé sexuelle de l'Université Laval. Elle détient d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en études féministes, une maîtrise en mesure et évaluation de l'Université Laval et une maîtrise en développement régional de l'Université du Québec à Rimouski. De 1992 à 2013, elle a été conseillère en évaluation de programmes au ministère de la Culture et des Communications où elle publie plusieurs bilans et rapports d'évaluation de lois, stratégies et programmes dans le domaine de la culture et de la condition féminine. Elle rédige plusieurs mémoires pour l'*Intersyndicale des femmes* lors des consultations gouvernementales sur le Plan d'action contre l'exploitation sexuelle en 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes en 2011, le rapport de mise en œuvre du Plan d'action 2008-2013 en matière d'agression sexuelle (2015), ainsi que sur le chapitre traitant du harcèlement sexuel et psychologique lors de la révision de la *Loi sur les normes du travail*

(2018). Ses intérêts de recherche concernent l'exploitation sexuelle des femmes, notamment la prostitution et la pornographie.

Sylvie-Marianne Rhugenda est formée en sociologie et en études de genre à l'Université Laval. Grâce à son expérience à la Chaire de recherche du Canada en décision partagée et application des connaissances et sa collaboration avec l'Institut Femmes, Société, Égalité et Équité (IFSÉE) elle s'est spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes dans le domaine de la santé et des services sociaux (SSS) en utilisant l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ou l'Approche différenciée selon les sexes (ADS). Elle développe actuellement des activités de transfert de connaissance qui présentent le contenu de manière sexo-spécifique et qui intègrent des considérations de genre dans la formation des professionnel.le.s en SSS. Elle est aussi co-auteure et animatrice d'une formation des professionnel.le.s en SSS sur l'utilisation de l'ADS.

Marilou St-Pierre Ph. D. est titulaire d'un doctorat en communication de l'Université Concordia et entreprendra un stage postdoctoral à l'Université d'Ottawa à l'été 2019. Sa thèse porte sur les parcours professionnels des journalistes sportives québécoises. Ses principaux intérêts de recherches sont les femmes dans les médias, l'histoire de la presse et le journalisme sportif. Depuis 2017, elle est chargée de projet au Conseil québécois LGBT où elle a entre autres écrit le rapport sur la *Consultation des groupes LGBT du Québec dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles* et elle travaille présentement sur un projet de recherche portant sur la défense des droits des personnes LGBT+ au Québec.

Josiane Maheu est géographe humaine de formation et coordonnatrice de projets pour l'organisme féministe de liaison et de transfert de connaissances Relais-femmes. Elle y fait de la formation et de l'accompagnement en Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) auprès de plusieurs groupes communautaires, groupes de femmes, syndicats, fonctionnaires et personnes élues de 25 MRC au Québec ainsi qu'auprès du personnel administratif et politique de la ville de Montréal. Elle souhaite ainsi contribuer à la déconstruction des inégalités sociohistoriques basées sur des rapports de pouvoir qui sont liés aux différentes discriminations croisées, et ce, afin de renouveler les pratiques. Elle assume également les fonctions d'agente de liaison dans le cadre d'une subvention de Partenariat de recherche-action en violence conjugale intitulé Trajetvi, (www.trajetvi.ca) un projet qui s'intéresse aux trajectoires de vie, de violence, de recherche d'aide et de recours aux services des femmes victimes de violence conjugale en contexte de vulnérabilité.

ⁱ « En juin 2016, le Comité permanent des comptes publics et le Comité permanent de la condition féminine ont publié un rapport sur la mise en œuvre de l'ACS+ dans l'ensemble du gouvernement. Les recommandations présentées dans ces rapports ont guidé les activités menées par Condition féminine Canada, le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor en vue de faire avancer l'intégration de l'ACS+ à l'échelle du gouvernement ». (Condition féminine Canada, 2018). Depuis novembre 2018, la Ville de Montréal a quant à elle décidé d'intégrer l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) dans l'intervention municipale et mis en œuvre un projet pilote qui sera expérimenté au cours des deux prochaines années : « dans les services de la diversité et de l'inclusion, de l'urbanisme et de la mobilité, de la gestion et la planification immobilière ainsi qu'à la direction des sports. Les arrondissements de Ville-Marie et de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce appliqueront aussi les notions de l'ADS+ afin de participer à ce projet pilote ». (Ville de Montréal, 2018).

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN
PROFESSEURE TITULAIRE, DÉPARTEMENT DE MANAGEMENT
DIRECTRICE DE L'INSTITUT FEMMES, SOCIÉTÉS, ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ

Coordonnées : 1475 Pavillon Charles-DeKoninck
Université Laval
Québec (Québec) Canada, G1V 0A6
Téléphone : (418) 656-7283
Courriel : Helene.Lee-Gosselin@mng.ulaval.ca

Langues parlées et écrites : français, anglais

FORMATION ACADÉMIQUE

2013	ASC – Collège des administrateurs de sociétés, Québec
1984	Ph.D. Psychologie organisationnelle, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan
1978	M.Sc. Relations industrielles, Université Laval, Québec
1975	B.Sc. Relations industrielles, Université Laval, Québec

EXPÉRIENCE ACADÉMIQUE

2016-	Directrice, Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval
2010-2017	Titulaire, Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés, Université Laval
1997-2001	Titulaire, Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes, Université Laval
1993-	Professeure titulaire
1986-1993	Professeure agrégée
1984-1987	Directrice, Département de management, Université Laval
1984-1986	Professeure adjointe
1981-1984	Professeure assistante
	Département de management, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval
1977-1978	Professeure substitut, Département des relations industrielles, Université Laval
1975-1977	Chargée de cours, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval

EXPÉRIENCE PROFESSORALE

Cours enseignés au baccalauréat et à la maîtrise à l'Université Laval, depuis le début de la carrière universitaire :

- Gestion des ressources humaines;
- Comportement organisationnel;
- Processus de management;
- Relations interpersonnelles et phénomènes de groupe;
- Discrimination au travail;
- Théorie des organisations;
- Développement d'habiletés personnelles de gestion;
- Éthique et les gestionnaires;
- Diversité et équité dans les organisations;
- Éthique et pratique de la recherche féministe.

Enseignement et animation pour le Collège des administrateurs de sociétés, dans le cadre de la formation « Cadres supérieurs – Hauts dirigeants », pour le programme « Gouvernance de Sociétés » :

- Enseignement du Module 1 – L'éthique, à raison de 2 ou 3 heures, régulièrement depuis 2005;
- Enseignement et animation du Module 4 – Leadership et ressources humaines, à raison de 4 cohortes par année depuis 2006 ; 2 périodes d'enseignement :
 - Perspective systémique de la GRH du point de vue du CA
 - Exercice de l'influence
- Animation du Module 5 – Simulation de conseil d'administration et de comité du CA, occasionnellement depuis 2009.

Collaborations entre l'Université Laval et d'autres institutions :

- MBA AgriBusiness Graduate School, CAAS, Beijing, Juin 2003; 1 semaine d'enseignement des habiletés personnelles de gestion en anglais à des cadres en exercice
- MBA Biscuits Leclerc (offert par la FSA) : offre d'une séance de formation sur *La gouvernance et les enjeux éthiques* janvier 2007
- Programme en leadership de la force de vente offert par l'Université Laval et adapté pour les besoins de l'industrie des assurances : 1 journée de formation sur le leadership éthique par cohorte. Participation de 2011 à 2014, pour un total de 9 cohortes.
- Séance de formation de 3 heures sur la gouvernance, pour les membres de la Commission des partenaires du marché du travail, 10 avril 2015.

IMPLICATIONS AVEC LE MILIEU

IMPLICATIONS EN LIEN AVEC LE MILIEU ACADÉMIQUE

2016-	Membre régulière de l'Institut d'éthique appliquée (IDEA)
2016 - 2018	Membre du comité scientifique du RESUFF de l'AUF
2015, 2009, 2000, 1997-1998	Membre du Comité de désignation pour le poste d'ombudsman, Université Laval
2015 -	Présentation de trois candidatures pour les prix Gloire de l'Escolle (toutes trois ont été retenues)
2015-	Collaboration avec le Département de sociologie pour la mise en place du microprogramme de 2 ^e cycle en études de genre (lancé à l'automne 2015)
2014-2015	Membre du Comité scientifique de la Conférence internationale de la recherche féministe dans la francophonie, qui s'est tenue à Montréal en août 2015
2013 -	Discussions entamées avec la professeure Blaï Judith M. Glidja, représentante de l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin pour mettre sur pied un master « Genre et gestion de politique économique »
2012-2014	Élaboration et création de la Chaire de leadership en enseignement – Femmes et organisations
2012-2013	Membre du Comité d'évaluation du Programme de bourses de leadership et développement durable de l'Université Laval
2012	Accueil d'une délégation d'élues de la région Ile-de-France
2011-	Membre régulière du Réseau québécois en études féministes (RéQEF), signataire de la demande de financement qui a mené à la création du RéQEF

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

2011-	Membre du Comité scientifique du Réseau québécois en études féministes
2010- 2013	Membre du Comité de révision de la charge de travail, Université Laval
2010-2012	Représentante des professeurs/e/s au Comité sur le financement des associations étudiantes universitaires, Université Laval – à la demande du Vice-recteur aux études
2010-2012	Membre du Comité d'exploration d'une maîtrise interdisciplinaire sur la condition des <i>femmes</i> -Université Laval
2010-2012	Membre du Consortium des études féministes francophones
1999-2008	Membre du Conseil d'administration de <i>l'École nationale d'administration publique</i> (ENAP), Université du Québec
2006-2007, 1999-2003	Présidente du Comité des sages de l'Université Laval (lequel arbitre les différents entre l'Université Laval et ses chargés de cours en matière d'exigences de qualification)
2005-2009	Présidente du Comité directeur de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes
2005-2009	Responsable des admissions au programme de MBA en management, Université Laval
2005- 2011 2002-2003, 1993-1995	Présidente du Comité de la condition féminine du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université Laval (SPUL)
2005-2008, 2001-2003 1993-1996	Co-présidente, Comité paritaire sur l'accès à l'égalité SPUL/Université Laval, représentante syndicale
1997-1998	Membre du Comité de révision du règlement du Protecteur universitaire des professeures
1991-1996	Présidente, Comité scientifique de la Chaire d'étude sur la condition des femmes, Université Laval
1991-1996	Déléguée syndicale, section Faculté des sciences de l'administration, Université Laval
1991-1993	Membre du Conseil consultatif de la recherche, Centre canadien de gestion, Ottawa
1991-1993	Membre du Comité de direction de l'Association des sciences administratives du Canada
1990-1997	Membre du Comité de rédaction, revue <i>Recherches féministes</i> , Université Laval
1990-1997	Membre du Comité de rédaction, <i>Revue canadienne des sciences administratives</i>
1985-1989	Membre du Bureau de direction, Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'organisation, la santé et la sécurité du travail (GIROSST), Université Laval
1985-1988	Membre du Conseil de la Faculté des sciences de l'administration, Université Laval
1985-1988	Responsable de la condition féminine à la Faculté des sciences de l'administration
1984-1985	Membre du Comité de révision du code de discipline, Université Laval
1983-	Membre du Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaire féministe (GREMF), Université Laval
1979-1980	Membre du Comité de programme de doctorat, Département de psychologie organisationnelle, University of Michigan

IMPLICATIONS EN LIEN AVEC LE MILIEU GOUVERNEMENTAL

2016 -	Membre du Comité consultatif des partenaires de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, comme représentant des personnes salariées non syndiquées (nomination le 21 novembre 2016)
2012- 2017	Membre du Conseil supérieur de l'éducation à la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaire
2011-	Membre du Conseil d'administration de l'Agence du revenu du Québec (mandat de 4 ans), et membre du Comité de gouvernance et d'éthique (2011-), et du Comité des ressources humaines (2014-)
2010-2015	Membre de la Table de concertation en condition féminine à la Conférence Régionale des Élus
2008-2009	Membre du Comité pour le renouvellement de l'Entente spécifique en condition féminine de la région de la Capitale-Nationale
2010-2013	Membre du Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale
2008-2011	Membre externe du Comité de vérification et d'évaluation de programme (CVEP) de Revenu Québec
2008-2009	Membre du groupe de travail du Bureau de normalisation du Québec (BNQ), Projet de norme BNQ 9700-820 Conciliation travail-famille
2007-2013	Membre du Comité pour les travailleuses non syndiquées, pour la Commission sur l'équité salariale, Québec
1995	Membre d'un groupe d'expertes mandaté par la ministre québécoise à la Sécurité du revenu, pour réaliser une consultation auprès des employeurs, des syndicats et des groupes de femmes et déterminer les lignes directrices d'un projet de loi sur l'équité salariale; avec Esther Déom et Marie-Thérèse Chicha

IMPLICATIONS EN LIEN AVEC LES ENTREPRISES PRIVÉES ET LES COOPÉRATIVES

2015	Rencontre de développement de partenariat avec Virginie Gaquiere, concernant le "Projet mentorat Femmes en TI", avec l'Association québécoise des technologies http://www.aqt.ca/
2015-2016	Présidente, Comité d'élection à la présidence du Mouvement Desjardins
2001-2015	Présidente, Conseil d'éthique et de déontologie, Fédération des Caisses populaires Desjardins
2013-	Membre, Conseil d'administration– Palais Montcalm - Maison de la musique, Québec, et membre du Comité de gouvernance (2013-)
2009-2013	Membre du Conseil d'administration de la Société du Palais Montcalm, Québec; du Comité des ressources humaines (2009-2012), Comité de gouvernance (2012 -2013)
2001-	Membre du Conseil régional Québec-Ouest-Rive-Sud, Fédération des Caisses populaires Desjardins
2012- 2000-2004	Secrétaire, Conseil d'administration, Caisse populaire Desjardins de l'Université Laval.
1999-2003	Membre du Comité aviseur de Global Television, Montréal
1999-2000	Représentante de la Fédération de Québec au Comité d'élection à la présidence du Mouvement Desjardins

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

- 1998-2001 Membre du Conseil de vérification et de déontologie de la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Québec
- 1990- Membre du Conseil d'administration de Musique de chambre de Ste-Pétronille et secrétaire du conseil (1990-)
- 1985-1988 Membre du Comité organisateur de la société Musique de chambre de Ste-Pétronille
- 1982- Membre du Conseil d'administration de la Caisse populaire Desjardins de l'Université Laval

IMPLICATIONS EN LIEN AVEC LES MILIEUX COMMUNAUTAIRE ET ASSOCIATIF

- 2015- Soutien scientifique au Réseau Femmes et Politique municipale, dans le cadre d'un projet de recherche sur le parcours des élues et anciennes élues municipales et provinciales
- 2013- Membre de la Coalition nationale sur la conciliation travail-famille initiée par le SCFP
- 2012-2015 Membre du Réseau des Ambassadrices de Femmessor
- 2012 Soutien à la mise en place de la Coalition sur l'équité salariale
- 2001, 2000, 1999 Membre du jury du concours « Femmes de mérite », YWCA Québec

HONNEURS REÇUS

Prix du gouverneur général en commémoration de l'affaire "personne", 2018, Condition féminine Canada

Prix Hermès d'excellence en recherche et en relations avec la collectivité, 2015, Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval

Grand Prix avancement de la femme 2012, décerné par la YWCA de Québec.

«Best Paper Award »: « The Entrepreneurs Three Demanding Roles: Truth and Consequences », *ASAC*, Niagara Falls, 1991 (avec Ron Burke et Monica Belcourt).

RECHERCHES

PROJETS DE RECHERCHE MENÉS EN COLLABORATION AVEC DES ORGANISATIONS

2017; *Les différents indices de l'égalité entre les femmes et les hommes existants à l'extérieur du Québec et développement d'un cadre conceptuel pour la création d'un indice de l'égalité entre les femmes et les hommes*; projet dirigé par Hélène Lee-Gosselin avec la collaboration de Safa Ragued, Dominique Tanguay, et Isabelle Auclair, pour le Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec, financement :29 830\$,

2017-2018; « *EQUIpes Patients, Proches aidants, Soignants (EQUIPPS) en Groupes de Médecine Familiale (GMF) : EQUIPPS-GMF* », soumise à la possibilité de financement Recherche axée sur le patient : Subventions de collaboration des IRSC. La période de financement de ce projet est du 1er mars 2017 au 28 février 2018. Montant financé par les IRSC : \$24 979. Montant total incluant le co-financement : \$62 745.

Participants : France Légaré (Candidate principale désignée); Isabelle Samson (Utilisatrice de connaissances principale); Annie LeBlanc (Co-chercheure); Marie-Ève Poitras (Co-chercheure); Geneviève Roch (Co-chercheure); Hélène Lee-Gosselin (Co-chercheure); Jean-François Proteau (Utilisateur de connaissances); Luc Vigneault (Utilisateur de connaissances); Chantal Guimont

(Collaboratrice); Louis Godin (Collaborateur) Pierre Blain (Collaborateur); Yves Couturier (Collaborateur); Jean-Pierre Després (Collaborateur); Guy Drouin (Collaborateur); Maxine Dumas Pilon (Collaboratrice); Suzanne Girard (Collaboratrice); ; Geneviève Landry (Collaboratrice); Antoine Groulx (Collaborateur); Louise Marcheterre (Collaboratrice); Suzanne Durand (Collaboratrice); Sylvie Bonneau (Collaboratrice); Marie-Dominique Beaulieu (Collaboratrice); Sylvain D'Auteuil (Collaborateur); Lucie Tremblay (Collaboratrice); Isabelle Girard (Collaboratrice); Marie-Pierre Gagnon (Collaboratrice); Denise Koubanioudakis (Collaboratrice); Priscille-Nice Sanon (Collaboratrice)

2017-2020; « *mATrICES-F : ApplicaTion des Connaissances axée sur le gEnre et le Sexe des personnes en contexte Francophone* » déposé le 7 février 2017 dans le cadre du concours des IRSC « Subvention d'équipe : Impact du genre sur les interventions d'application des connaissances ». Date de début de financement: 2017-04-01. Montant accordé par les IRSC : \$449 661 sur 3 ans. Participants : France Lëgaré (Candidate principale désignée); Hélène Lee-Gosselin (Candidate principale); André Bilodeau (Utilisateur de connaissances principal); Francine Borduas (Utilisatrice de connaissances); Estelle Ethier (Utilisatrice de connaissances); Isabelle Samson (Utilisatrice de connaissances); Valérie Borde (Utilisatrice de connaissances); Isabelle Auclair (Co-candidate); André Bussièrès (Co-candidat); Chantal Camden (Co-candidate); Sophie Desroches (Co-candidate); Maman Joyce Dogba (Co-candidate); Serge Dumont (Co-candidat); Audrey Ferron Parayre (Co-candidate); Marie-Pierre Gagnon (Co-candidate); Caroline Jose (Co-candidate); Mathieu Ouimet (Co-candidat); Denis Prud'homme (Co-candidat); Geneviève Roch (Co-candidate); Dawn Stacey (Co-candidate); Marie-Claude Tremblay (Co-candidate); Marie-Dominique Beaulieu (Collaboratrice); Mathieu Bélanger (Collaborateur); Paule Bernier (Collaboratrice); Joël Brodeur (Collaborateur); Danny Cormier (Collaborateur); Patrick Daigneault (Collaborateur); Jean-François Henry (Collaborateur); Martin Lafleur (Collaborateur); Lyse Langlois (Collaboratrice); Ted McDonald (Collaborateur); Céline Monette (Collaboratrice); Dominique Tanguay (Collaboratrice).

2015-2017 : Actions concertées du Fonds de recherche du Québec Société et Culture (FRQSC), en partenariat avec le Secrétariat à la condition féminine et le Fonds de recherche du Québec Nature et Technologie (FRQNT) « *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire* » (2016-CM-195306). Montant : 259 504\$. Projet sous la direction de Sophie Brière. Six secteurs d'activités sont impliqués (finances, gestion de l'éducation, justice, santé, sécurité, sciences et génie). Partenariat entre la CLÉ – Femmes et organisations, la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés et le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEAT). Rôles : co-chercheuse, responsable du volet Finances, coresponsable du volet Justice, membre du Comité de coordination.

2015-2016 : Subvention du Département de management dans le cadre du projet : « *Carrière des femmes dans les organisations de développement international et action humanitaire : des parcours à démystifier* ». Montant : 7 200\$. Rôle : co-chercheuse avec Sophie Brière et Isabelle Auclair.

2014-2015 : Subvention de Femmessor : « *Élaboration d'un outil diagnostic pour l'accompagnement des femmes entrepreneures* ». Montant : 42 000\$. Rôle : co-chercheuse avec Chantale Jeanrie (Faculté des sciences de l'éducation).

2014-2017 : Contrat de Condition féminine Canada en collaboration avec TECHNOCompétences : « *Femmes et technologies de l'information au Québec* », pour une recherche action en collaboration avec trois entreprises œuvrant dans ce secteur. Montant : 152 000\$ d'un projet de 300 000\$. Rôle : conceptrice du projet et co-chercheuse avec Carmen Bernier et Lyne Bouchard.

2014 : Projet visant la validation d'un instrument de caractérisation de la charge de travail des professeur/e/s d'université, suivi d'un sondage en ligne « *Nature du travail des professeurs et professeurs de l'Université Laval* ». Rôle : co-chercheuse, avec Chantal Jeanrie, Gale West, John Kingma et Ysabel Provencher, membres du Comité de la condition des professeurs et de l'égalité. Analyse en cours.

2014-2015 : Participation à l'équipe interuniversitaire dirigée par Gary F. Lewis, MD, FRCPC, (professeur, Department of Medicine, University of Toronto; directeur, Banting and Best Diabetes Centre, Sun Life

Financial Chair in Diabetes, Drucker Family Chair in Diabetes Research) pour la rédaction d'une lettre d'intention, puis d'une réponse à l'appel de projet dans le cadre de SPOR Networks in Chronic Disease competition. Rôle : co-chercheuse responsable de l'intégration du genre dans le projet. Un financement de 12,5 Millions\$ a été accordé; l'annonce par le ministre de la santé (gouvernement du Canada) sera faite prochainement.

2013-2016 : Subvention de l'Autorité des marchés financiers (AMF) : « Impact de la présence des femmes sur la performance des conseils d'administration : pratiques d'organisations issues de différents secteurs de l'économie au Québec ». Montant : 73 530\$. Rôle : co-chercheuse avec Sophie Brière et Natalie Rinfret.

2008-2010 : Subvention de la Conférence Régionale des Élus de la Capitale Nationale (CRECN) : « Comment expliquer la place limitée des femmes dans les instances décisionnelles? Le cas de trois grandes organisations de la région de Québec ». Montant : 106 580\$. Rôle : directrice du projet.

1995-1998 : Subvention du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) : « Les femmes et l'architecture - impacts sur la pratique et l'organisation professionnelle de la présence des femmes dans la profession ». Rôle : co-chercheuse avec Carole Després, Denise Piché et Louis Guay.

1992-1993 : Subvention du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) : « La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles - stratégies d'entreprise ». Rôle : co-chercheuse avec Paul Villeneuve et Pierre Fréchette.

1990 : Subvention de la Chaire en Assurances : « Étude sur les représentantes en assurances et leur faible taux de survie dans cette industrie ». Rôle : chercheuse principale.

1988 : Subvention du CCCSF : « Étude pancanadienne sur les entreprises possédées et gérées par les femmes », Rôle : cochercheuse Monica Belcourt et Ronald Burke (York University).

1986 : Subvention de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité au travail (IRSST) : « Validation d'instruments de mesure de la charge, de l'autonomie et du soutien social des infirmières ». Rôle : co-chercheuse avec Michel Pérusse.

1985 : Subvention du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) : « Entrepreneurship féminin ». Rôle : co-chercheuse avec Jacques Grisé.

1985 : Subvention du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) : « Entrepreneurship féminin ». Rôle : co-chercheuse avec Jacques Grisé.

1983 : Subvention du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) : « Subventions stratégiques : Femmes et travail ». Rôle : co-chercheuse avec Jacques Grisé.

PROJETS DE RECHERCHE MENÉS AVEC DES PERSONNES

2018-2010; Subvention du Fonds de soutien à l'innovation sociale, ULaval, S'outiller pour la santé des femmes de la Capitale-Nationale; recherche collaborative avec Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale /Portneuf-Québec-Charlevoix; Montant 19 600\$ Hélène Lee-Gosselin responsable; co-chercheuses : Isabelle Auclair, Guylaine Demers, Clémence Dallaire, Sophie Desroches;

2016-2018; Subvention du Fonds de soutien à l'innovation sociale, ULaval, Se mobiliser pour la santé des femmes de la région de la Capitale-Nationale; recherche collaborative avec Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale /Portneuf-Québec-Charlevoix; Montant 4 000\$ Hélène Lee-Gosselin responsable.

2015-2016 : Subvention du Département de management pour le projet : « Des mesures d'articulation des différents rôles de vie pour favoriser la santé globale de trois groupes de la communauté universitaire (les membres du corps professoral, le personnel de soutien et les étudiantes et étudiants au doctorat) ». Montant : 7500\$. Rôle : co-chercheuse, avec Lise Chrétien et Marie-Hélène Gilbert.

- 2013-2016 : Subvention de la Chaire de recherche en gouvernance des sociétés : « La gouvernance et l'éthique : quelle est la place de la sensibilité éthique chez les hauts dirigeants membres de conseils d'administration? ». Montant : 5 000\$. Rôle : co-chercheuse avec Lyse Langlois et Olivier Charpateau (titulaire de la Chaire en éthique et management, Université Paris-Dauphine).
- 2011-2013 : Subvention de la Conférence Régionale des Élus de la Capitale Nationale (CRECN) dans le cadre de l'Entente spécifique sur la condition féminine : « Portrait et réalités des femmes entrepreneures immigrantes à Québec ». Montant : 100 097\$. Rôle : directrice du projet.
- 2010-2011 : Subvention du Ministère de la famille et des aînés : « Étude sur les valeurs et attitudes des dirigeants de PME ». Montant : 25 000\$. Rôle : co-chercheuse avec Yvon Gasse, Lise Chrétien et Maripier Tremblay.
- 2008-2010 : Subvention de la Conférence Régionale des Élus de la Capitale Nationale (CRECN) dans le cadre de l'Entente spécifique en condition féminine : « Identification des défis et des enjeux auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans la région de Québec, et de leurs stratégies pour y faire face. La réalité des femmes entrepreneures varie-t-elle selon les secteurs économiques de l'entreprise et certaines caractéristiques de l'entrepreneure? ». Montant : 173 347\$. Rôle : direction du projet.
- 2008-2010 : Subvention de la Conférence Régionale des Élus de la Capitale Nationale (CRECN) dans le cadre de l'Entente spécifique en condition féminine : « Les programmes et des mesures d'employabilité destinés aux femmes de 35 ans et plus dans la région de Charlevoix répondent-ils à leurs réalités et à leurs besoins? ». Montant : 64 990\$. Rôle : directrice du projet.
- 1992-1994 : Subvention du Conseil de recherche en sciences humaines : « Les femmes et leurs perspectives de carrière ». Rôle : co-chercheuse, avec Pauline Fahmy et Claudine Baudoux.

FINANCEMENTS POUR DES REGROUPEMENTS

- 2014-2020 : Subvention de regroupement stratégique décernée par le Fonds de recherche du Québec Société et Culture, pour la consolidation du Réseau québécois en études féministes. Rôle : chercheuse régulière et membre du Comité scientifique.
- 2011-2014 : Subvention de regroupement stratégique décernée par le Fonds de recherche du Québec Société et Culture, pour la création du Réseau québécois en études féministes. Rôle : co-signataire (19 signataires) et membre du Comité scientifique.

PUBLICATIONS

RAPPORTS DE RECHERCHE ET DOCUMENTS DE TRAVAIL

- Brière, S. et al. (2018). *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire*, rapport de recherche, Action concertée FRQSC, FRQNT, Secrétariat à la condition féminine Québec, 225 p.
- Lee-Gosselin, H., Ragued, S., Tanguay, D., Auclair, I. (2017), *Création d'indices de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Secrétariat à la condition féminine, Québec, 75 pages;
<http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Creation-Indices-Egalite.pdf>
- Bernier C., Bouchard, L., Gauthier, C-A, Lee-Gosselin, H. (2017) *Rapport d'analyse d'entrevues dans trois grandes organisations* Projet NA 13009 ; 53 pages; https://www.technocompetences.qc.ca/wp-content/uploads/2018/11/2017_EtudeFemmesenTI_TECHNOComp%C3%A9tences.pdf
- Chaire Claire-Bonenfant – femmes, Savoirs et Sociétés, et le Regroupement de groupes de femmes de la région de la Capitale Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix) (2017). *Se mobiliser pour la santé des femmes de la*

- région de la Capitale-Nationale! Québec : Université Laval, Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés, 54 pages; <https://www.ifsee.ulaval.ca/sites/ifsee.ulaval.ca/files/2017-09-05-VFC.pdf>; Lee-Gosselin, H., Tanguay, D., Bélanger, A.P., Leblanc, A.
- Lee-Gosselin, H., Villeneuve, M., Tanguay, D. (2017) *Discussion Workshop on Female Scientists' Experience and Career Paths: An Overview*. Canadian Forest Service, Natural Resources Canada
- Lee-Gosselin, H., Villeneuve, M., Tanguay, D. (2016), *Bilan d'un atelier de discussions sur les réalités des femmes scientifiques et leur progression de carrière*; Service canadien des forêts, Ressources Naturelles Canada
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2014), *Portrait et réalités de femmes entrepreneures immigrantes à Québec : une étude exploratoire*; Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés. Rapport complet en révision. Synthèse du rapport disponible à : www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/sites/chaireclairebonenfant.ulaval.ca/files/2014_03_14_rapportsynthese_femmesentrepreneures_final.pdf
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2012), *Où sont les des femmes dans les instances décisionnelles : comprendre ce qui influence leur carrière vers la haute direction*, fiche synthèse et 5 fiches thématiques. Disponible à : www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/rapports-de-recherche
- Gasse, Y., Lee-Gosselin, H., Chrétien, L., Tremblay, M., Ann, H., Jauvin, M.-C. et Lécine, M.E. (2011), *Étude sur les valeurs et les attitudes des dirigeant/e/s de PME à l'égard de la conciliation travail-famille*, MFA, 125 pages. www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/sites/chaireclairebonenfant.ulaval.ca/files/ctf_version_finale_2011.pdf
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2011) *La place des femmes dans les instances de décision de trois grandes organisations : facteurs facilitants et contraignants*. Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés.
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2010), *Où sont les des femmes dans les instances décisionnelles : comprendre ce qui influence leur carrière vers la haute direction*, Québec, 253 pages, rapport confidentiel.
- Lee-Gosselin, H., Housieaux, C., et Villeneuve, M. (2010). *Réalités, besoins et défis des femmes entrepreneures de la région de la Capitale-Nationale* (No. ISBN 978-2-931806-11-4). Québec, 108 pages. Disponible à : www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/sites/chaireclairebonenfant.ulaval.ca/files/etudeentrepreneuriatfeminin1.pdf
- Dubois, M.C. et Lee-Gosselin, H. (2010), *Les femmes de 35 ans et plus et les programmes d'employabilité dans Charlevoix*, (ISBN 978-2-921806-10-7) Québec, 139 pages. Disponible à : www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/sites/chaireclairebonenfant.ulaval.ca/files/rapport_les_femmes_35_ans_et_plus_version_corrigee_22_fevrier_2011.pdf
- Lee-Gosselin, H. et M. Villeneuve (2008), *Étude portant sur des entreprises locales dirigées par des femmes et financées par le Centre local de développement de Québec de 2002 à 2007*, rapport de recherche réalisée en collaboration avec Desjardins Marketing, pour le CLD de Québec, juin 2008.
- Bonneau, J., M. Boudart, N. Brais, W. Frohn, D. Lamoureux, H. Lee-Gosselin, M.-F. Maranda, L. Marceau, É. Pedneault, D. Piché, L. Piché, C. Thomas, M. H. Vandersmissen, R. Verville (1998) *Les femmes dans l'espace régional de Québec : Solidaires dans le développement*, Le Regroupement des groupes de femmes de la région 03 et la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes, éditrices, 89 pages.
- Déom, E. et Lee-Gosselin, H. (1998) « L'équité salariale : il faut agir ! », Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes et le Département des relations industrielles de l'Université Laval, janvier 1998, 16 pages.
- Lee-Gosselin, H., M. Pérusse, M.-A. Telles-Lamberton, J. Lechasseur (1988) « Validation d'un instrument de mesure de la charge de travail, de l'autonomie, du soutien social en milieu hospitalier », GIROSST, Université Laval

- Forgues, Jean-François, Villeneuve, P. et Fréchette, P. (1993) *La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles - stratégies de deux villes*. CRAD, Université Laval
- Lee-Gosselin, H. (1990) *Étude des facteurs expliquant le faible taux de survie des représentantes en assurance-vie.*, Département de finances et assurances, Université Laval
- Belcourt, M., Burke, R. et Lee-Gosselin, H. (1989) *Étude des propriétaires dirigeantes canadiennes*. Conseil Consultatif Canadien sur la situation de la femme
- Lee-Gosselin, H et Grisé, J. (1987) *Les femmes propriétaires-dirigeantes de la région 03 : mythes et réalités*, document spécial 87-110, Laboratoire de recherche, Faculté des sciences de l'administration.
- Pérusse, M. et Lee-Gosselin, H. (1986) *Développement et validation d'instruments de mesure de la charge de travail, de l'autonomie et du soutien social des infirmières*. GIROSST, Université Laval
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1985) *Identification des femmes entrepreneures au Québec et étude de leurs caractéristiques personnelles ainsi que celles de leurs entreprises*. Faculté des sciences de l'administration, Université Laval
- Lee-Gosselin, H. (1985) *L'état de la recherche sur l'entrepreneurship féminin : une revue de la littérature et un cadre de référence*, document de travail 85-09, Laboratoire de recherche, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, 23 p.
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1985) *Profils des femmes propriétaires-dirigeantes d'entreprises manufacturières de la région de Québec*, document spécial 85-104, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval.
- Lee-Gosselin, H. (1984) *Role configuration and role characteristics of faculty in regard to their general level of happiness and role satisfaction*, thèse de doctorat, Département de psychologie organisationnelle, University of Michigan.
- Lee-Gosselin, H. (1983) *Guide pour l'androgynisation du langage*, document de travail, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, Québec.
- Lee-Gosselin, H. (1981) *Women in management : Why so few ?*, document de travail, Département de psychologie organisationnelle, University of Michigan, 36 p.
- Lee-Gosselin, H. (1981) *Criticism of research methods employed to study women in management*, document de travail, Département de psychologie organisationnelle, University of Michigan, 25 p.
- Lee-Gosselin, H. (1981) *Adult and Identity*, document de travail, Département de psychologie organisationnelle, University of Michigan, 25 p.
- Lee-Gosselin, H. (1978) *Signification des activités de travail (professionnelles) et hors travail (extra-professionnelles) pour les femmes occupant certains postes de professionnelles à la Fonction publique du Québec*, mémoire de maîtrise en sciences sociales, Relations industrielles, Université Laval.

LIVRES

- Werther, W.B. Jr., Davis, K., Lee-Gosselin, H. (1985) *La gestion des ressources humaines*, McGraw-Hill, 1990, 2^e édition, 770 p.; 1985, 1^{ère} édition, 716 p.
- Belcourt, M., Burke, R.J., Lee-Gosselin, H. (1991), *Une cage de verre*, CCCSF (aussi publié en anglais sous le titre *The Glass Box*), 101 p.
- Fahmy, P., avec la collaboration de Lee-Gosselin, H. (1989), *Femmes entre vie et carrière, le difficile équilibre*, Université Laval, 153 p.

Ace, M.E., Grisé, J., Lee-Gosselin, H., Frost, P.J., Moore, L.F., Pinder, C.C. (1988), *La gestion des ressources humaines dans le contexte bancaire*, Institut des Banquiers Canadiens.

CHAPITRES DANS UN LIVRE

- Lee-Gosselin, H. (2010) « Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion », dans M.-T. Chicha & T. Saba (dir.), *Diversité en milieu de travail*. Montréal: *Revue Gestion*, Collection Gestion et Savoirs, HEC, 410-418.
- Lee-Gosselin, H. (2009) « Les PAÉ – est-ce une solution adaptée pour l'intégration des minorités visibles et culturelles au travail? », dans Collectif sous la direction de Paul Eid, *Pour une véritable intégration; Droit au travail sans discrimination*. Montréal : Fides, pages.
- Lee-Gosselin, H. (2009) « Les femmes entrepreneures : des questionnements à renouveler », dans Yvon Gasse (dir.), *L'entrepreneuriat francophone : évolution et perspectives*. Paris : L'Harmattan, 63-71.
- Lee-Gosselin, H. (2009) « L'intégration des femmes professeures dans les universités du Québec : est-ce prioritaire? Quelques observations sur l'évolution du dossier depuis 20 ans au Québec », dans Fatou Sow (dir.), *La recherche féministe francophone : Langue, identités et enjeux*. Paris : Éditions Karthala, 549-567.
- Lee-Gosselin, H. (2006) « La lutte à la discrimination : un plan d'action pour l'avenir », dans E. Déom, J. Mercier et S. Morel (dir.), *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre?* Québec : Presses de l'Université Laval, 203-233.
- Lee-Gosselin, H. (2005) « Pourquoi les entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille? », dans D.G. Tremblay, *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 135-164.
- Lee-Gosselin, H. (2005) « Quelle est la place de l'entreprise privée et celle de l'État dans le développement des politiques de conciliation ? », dans G. Laflamme et P.A. Lapointe (dir.), *Le travail tentaculaire- Existe-t-il une vie hors du travail?* Québec : Presses de l'Université Laval, 151-182.
- Lee-Gosselin, H., et Baudoux, C. (dir.) (1992) « Femmes au travail », *Recherches féministes*, vol. 5, no 2.
- Lee-Gosselin, H. et Belcourt, M. (1991) « Une nouvelle présence : les femmes entrepreneures », dans I. Lépine et C. Simard (dir.), *Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel*. Laval : Éditions Agence d'Arc Inc., 53-89.

REVUES SCIENTIFIQUES AVEC COMITÉ DE LECTURE

- Haesebaert J, Samson I, Lee-Gosselin H, Guay-Bélanger S, Proteau JF, Drouin G, Guimont C, Vigneault L, Poirier A, Sanon PN, Roch G, Poitras ME, Leblanc A, Légaré F. (2018) How to engage patients in research and quality improvement in community-based primary care settings: Protocol for a participatory action research pilot study. *Research Involvement and Engagement* ; open access Publié en ligne <https://researchinvolvement.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40900-018-0113-3>
- Brière, S., N. Rinfret, H. Lee-Gosselin et M. Villeneuve (2018) « The impact of the presence of women on public sector and private corporations in Québec: What may be learned from the multiple discourses of board members? » *International Journal of Corporate Governance*, 9; 1; 1-22
- Pailot, P., C. Poroli, H. Lee-Gosselin, S. Chasserio, (2015) « Contribution à une lecture catégorielle et interactionniste de la légitimité des femmes entrepreneures », De Boeck Supérieur, *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol 14, no 2-3, 31 - 57, ISSN 1766-2524, ISBN 9782807301054, <http://www.cairn.info/revue-de-l-entrepreneuriat-2015-2-page-31.htm>
- Lee-Gosselin, H., Brière, B., Ann, H. (2013) « Resistances to Gender Mainstreaming in organizations: toward a new approach », *Gender in Management: an International Journal*, Vol. 28, no 8, 468-485. <http://www.emeraldinsight.com/fwd.htm?id=aob&ini=aob&doi=10.1108/GM-10-2012-0081>

- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2011) « Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres », *Humanisme et Entreprise*, no 305, 65-80.
- Lee-Gosselin, H. (2008) « Les politiques d'égalité professionnelle des entreprises pour l'accès des femmes aux postes de décision économique : les espoirs et les progrès réalisés au Québec et au Canada », *Santé, Société et Solidarité*, 59-66.
- Lee-Gosselin, H. (1990) « Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey », *Journal of Business Ethics*, vol. 9, 423-433.
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1988) « Les femmes propriétaires-dirigeantes de la région 03 : mythes et réalités », deuxième partie, *Revue P.M.O.*, vol. 3, no 2.
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1987) « Les femmes propriétaires-dirigeantes de la région 03 : mythes et réalités », première partie, *Revue P.M.O.*, vol. 2, no 3.
- Lee-Gosselin, M. et Lee-Gosselin, H. (1986) « Understanding resistance to computer conferencing: Where next? », *Netweaver*, vol. 2, no 3, mars (publié électroniquement sur Unison Denver, Colorado et sur News Net).
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1986) « Femmes, propriété et gestion des entreprises manufacturières », *Revue internationale de gestion*, vol. 11, no 3, 74-76.
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1986) « L'état de la recherche sur l'entrepreneuriat féminin - Une revue de la littérature et un cadre de référence », *Revue stratégique des petites et moyennes organisations*, vol. 1, no 6.
- Bourbonnais, R., Lee-Gosselin, H. et M. Pérusse (1985) « L'organisation du travail en milieu hospitalier et ses effets sur la santé des infirmières », *Santé mentale au Québec*, vol. 10, no 2, 73-85.
- Lee-Gosselin, H. (1984) « Le harcèlement sexuel au travail : un problème social qui a des conséquences psychologiques, sociales et économiques pour la victime », *La santé mentale au Canada*, pp. 31-34; repris dans la collection Documents de travail, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, no 302.

ACTES DE COLLOQUE

- Lee-Gosselin, H., Ann, H. (2011) « Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres », Actes du colloque Pour une vision internationale et francophone de la diversité – le point sur une décennie intense, organisé par Isabelle BARTH, ACFAS, Sherbrooke, 10 et 11 mai, pages 75-90.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « Le partenariat Université-Groupes de femme : Analyse d'un cas de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes UL et le Regroupement des groupes de femmes de la région 03 », 3^e Colloque international des recherches féministes francophones, Toulouse, 17-20 septembre, sous la direction de Francine Descarries.
- Lee-Gosselin, H. (1997), « Les enjeux syndicaux : les conventions collectives comme stratégies d'implantation d'accès à l'égalité », dans FQPPU, *L'embauche des femmes professeuses dans les universités: résistances et stratégies*, Montréal, colloque tenu les 2-3 novembre 1995.
- Belcourt, M, Burke, M. et Lee-Gosselin, H. (1991) « The Entrepreneurs Three Demanding Roles : Truth and Consequences », ASAC, Niagara Falls, 31 mai-2 juin 1991.
- Belcourt, M, Burke, M. et Lee-Gosselin, H. (1991) « Managerial Roles and Functions of Female Entrepreneurs », ASAC, Niagara Falls, 31 mai-2 juin.
- Belcourt, M, Burke, M. et Lee-Gosselin, H. (1991) « Financing by Sweat Equity », ASAC, Niagara Falls, 31 mai-2 juin 1991.
- Belcourt, M, Burke, M. et Lee-Gosselin, H. (1991) « Discriminatory Treatment of Women Entrepreneurs », ASAC, Niagara Falls, 31 mai - 2 juin 1991.

Lee-Gosselin, H. (1991) « Femmes/travail-études/famille : le difficile équilibre », *L'Université et les femmes*, Montréal, 25-26 octobre 1991.

COMPTES RENDUS

Déom, E. et Lee-Gosselin, H. (2000) *Handbook of Gender and Work*, par Gary N. Powell (dir.), Sage, 1999, 651 pages, publié dans *Relations Industrielles*, vol. 55, no 4, 783-786.

Déom, E. et Lee-Gosselin, H. (2000) *Handbook of Gender and Work*, par Gary N. Powell (dir.), Sage, 1999, 651 pages, publié dans *Recherches Féministes*, vol. 13, no 2, 183-187.

Lee-Gosselin, H. (1997) *Women of the European Union : The Politics of Work and Daily Life*, by Maria Dolores García-Ramon et Janice Monk, éditrices, Routledge, London, 1996, XV + 288 pp, publié dans *British Journal of Industrial Relations*, December, 653- 655.

BROCHURES DE VULGARISATION OU ARTICLES PROFESSIONNELS

Lee-Gosselin, H. (2013) « Entrepreneures immigrantes : Entre besoins, aspirations et résilience », *Capital Québec*, vol. 16, no 4, 34-35.

Lee-Gosselin, H. et Ann. H. (2012) Coffret de 6 brochures. Synthèses, des résultats de l'étude « Où sont les femmes dans la direction des organisations? » :

- Fiche 1 : Les secrets du succès des femmes qui réussissent
- Fiche 2 : La conciliation travail-famille, plus que jamais une réalité que les organisations ne peuvent plus ignorer
- Fiche 3 : Le mentorat et l'accompagnement en gestion – des atouts pour le développement des talents féminins;
- Fiche 4 : Sur le chemin de l'équité dans les organisations
- Fiche 5 : Des pistes de réflexion à explorer.

Publié par la Conférence régionale des élus de la Capitale Nationale et la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés. Disponible en ligne à <http://www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/rapports-de-recherche>

Lee-Gosselin, H. (2012) « Quelques ingrédients du succès des femmes vice-présidentes d'entreprise », *Effectif – le magazine de l'ordre des conseillers en ressources humaines agréées*, juin/juillet/août, p. 10-15.

Lee-Gosselin, H., Josée Brisson, Serge Kablan, John G. Kingma (2011) « Analyse des résultats du sondage sur le déroulement du processus de sélection de professeures et professeurs », *SPULTIN*, avril.

Lee-Gosselin, H. (2011) « La place des femmes à l'Université Laval, Quelle évolution depuis le rapport de 1979? », *SPULTIN*, mars.

Gorbatykh, G., Lee-Gosselin, H., Dumont, C. (2008) « Les femmes ayant des incapacités et le marché du travail », *Différences*, IRDPQ, vol 7 no 1, mai, 18-23.

MÉMOIRES PRÉSENTÉS EN COMMISSION PARLEMENTAIRE

Chicha, M.T. et Lee-Gosselin, H. (2015) *Lutter contre l'invisibilité du travail des femmes exige une Commission d'équité salariale visible et forte*. Mémoire présenté sur invitation à la Commission de l'économie et du travail lors des consultations privées sur le projet de loi 42. Assemblée nationale, 14 mai 2015. En ligne à : www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/documents-deposes.html?SessionLegislature=1079&Commission=21

Lee-Gosselin, H. (2011) Intervention lors de la Commission des relations avec les citoyens, auditions publiques sur le document « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes », 4 février. Disponible en ligne à <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CRC/mandats/Mandat-14343/memoires-deposes.html>

- Chicha, M.T., Déom, E. & Lee-Gosselin, H. (2008) *L'équité salariale au Québec : un droit fondamental encore inachevé*. Mémoire présenté devant la Commission parlementaire de l'Économie et du Travail lors des consultations sur le rapport du Ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, 19 février.
- Langevin, L., Lamoureux, D., Lee-Gosselin, H. (2008) *L'égalité entre les femmes et les hommes : une valeur fondamentale de la société québécoise*, mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (Commission Bouchard-Taylor).
- Chicha, M.T., Déom, E. et Lee-Gosselin, H. (1996) *Une équité salariale toute relative*, mémoire présenté à la Commission parlementaire des affaires sociales. Assemblée nationale du Québec.

COMMUNICATIONS

CONFÉRENCES AVEC ARBITRAGE

- Lee-Gosselin, H., (2017) « *Nouvelles analyses et données pour les domaines de l'économie, de la gestion, des affaires et des finances*, Gender Summit, Montréal, 7 novembre
- Lee-Gosselin, H., Gauthier, C.A, Villeneuve, M, Brière, S., Tanguay, D (2017) « *Femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins: Secteurs Finance et TIC*, Acfas, U McGill
- Lee-Gosselin, H., Gauthier, C.A., Tanguay, (2017) « *Carrières de femmes: entre aspirations et contraintes; des parcours diversifiés ... avec des conséquences diversifiées* » Acfas, U McGill, mai 2017
- Lee-Gosselin, H., (2016) *État des lieux de la conciliation emploi-famille*, dans le cadre de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi, sur le thème « La conciliation emploi-famille », organisée par l'Institut de la statistique du Québec, Montréal. 2 novembre
- Lee-Gosselin, H. (2015) « Femmes immigrantes et entrepreneuriat – étude exploratoire dans la ville de Québec », Conférence internationale de la recherche féministe dans la francophonie, UQAM, Montréal, 24 août.
- Brière, S., Rinfret, N., Lee-Gosselin, H., Bédard, J. (2015) L'impact de la présence des femmes sur les conseils d'administration: paradoxes et écarts entre le discours et les pratiques Colloque international de la recherche féministe dans la francophonie, UQAM, Montréal, 28 août.
- Brière, S., Auclair, I., Lee-Gosselin, H. (2015) Carrière des femmes dans les organisations de développement international et action humanitaire: un parcours à démystifier, 7e Congrès international des Recherches féministes dans la francophonie, CIRFF, UQAM
- Lee-Gosselin, H. (2015) « Des hommes VP reconnus pour leur soutien à la carrière des femmes dans leur organisation : Qu'est-ce qui les anime? », Colloque international de la recherche féministe dans la francophonie, UQAM, Montréal, 28 août.
- Lee-Gosselin, H. (2015) « Femmes immigrantes et entrepreneuriat – étude exploratoire dans la ville de Québec », Congrès international sur l'immigration, l'intégration et l'inclusion, Hôtel Pur, Québec 2 juin.
- Langlois, L. et Lee-Gosselin, H. (2015) « La gouvernance et l'éthique : quelle est la place de la sensibilité éthique chez les membres de CA? », 14e Conférence internationale sur la gouvernance, Université Laval, 1 juin.
- BRIÈRE, S., RINFRET, N., LEE-GOSSELIN, H., BÉDARD, J. (2015), L'impact de la présence des femmes sur les conseils d'administration: paradoxes et écarts entre le discours et les pratiques, Colloque international sur la gouvernance, Université Laval, juin, 2015
- Lee-Gosselin, H. (2014) « Challenges and support to immigrant women entrepreneurs in Québec city », Keele, Gender and Work Conference, 25 juin.

- Langlois, L. et Lee-Gosselin, H. (2014) « La gouvernance et l'éthique : quelle est la place de la sensibilité éthique chez les membres de CA? État des connaissances », *Conférence sur la gouvernance*, Chaire de recherche en gouvernance de sociétés, FSA - Université Laval, 6 juin.
- Brière, S., Rinfret, N., Lee-Gosselin, H. (2014) « Presence of women on Corporate boards in Quebec: how do they influence the discourse and practices? », *Gender, Work and Organization, 8th Biennial International Interdisciplinary Conference*, Keele, juin.
- Lee-Gosselin, H. (2014) « Challenges and support to immigrant women entrepreneurs in Québec city », *Gender, Work and Organization, 8th Biennial International Interdisciplinary Conference*, Keele, 25 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Équité en emploi et équité salariale: deux impératifs », *ACFAS*, 7 mai.
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2012) « Les secrets du succès d'hommes et de femmes qui accèdent au sommet de l'organisation permettent de mettre en lumière, des systèmes de privilège subtils et efficaces », *6^e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie*, Lausanne.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « Les femmes dans la haute direction des organisations ; où en est le Québec », *6^e Congrès international de la recherche féministe francophone*, Lausanne.
- Charron, H., Demers, G., Lee-Gosselin, H. (2012) « Norme de genre, homophobie et calendrier 'sexy' », *6^e Congrès international de la recherche féministe francophone*, Lausanne.
- Lee-Gosselin, H., Brière, S., Ann, H. (2012) « A cross-cultural comparison of obstacles and resistance to the institutionalization of gender equity in organizations », *Gender Work and Organization Conference*, Keele, June 27-29.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « La conciliation travail famille chez les hautes dirigeantes et chez les entrepreneures : un témoignage de leur résilience et flexibilité », *Colloque sur la conciliation travail-famille : passer de l'intention à l'action*, Montréal, 17 mai.
- Chasserio, S., Lee-Gosselin, H., Pailot, P., Poroli, C. (2012) « Processus de construction de la légitimité des femmes entrepreneures », *ACFAS*, 10 mai.
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2011) « Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres », *Women's World/Monde des femmes*, Ottawa, juillet.
- Lee-Gosselin, H., Chasserio, S. et Poroli, C. (2011) « Complexité et multidimensionnalité de la vie des entrepreneures ; étude croisée, Québec – France », *Women's World/Monde des femmes*, Ottawa, juillet.
- Lee-Gosselin, H., Brière, S. (2011) « Égalité entre les sexes: PAE au Québec et institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au Maroc –Une étude comparative de cas selon une grille d'analyse commune », *Women's World/ Monde des femmes*, Ottawa, juillet.
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H., « Décoder la culture organisationnelle en relation avec l'accès des femmes aux postes décisionnels », *Society for the Advancement of Socio-Economics – Gender Work and Family*, Madrid, 23-25 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Revisiter le travail des femmes pour mieux apprécier les progrès réalisés et ceux qui tardent à venir! », Conférence d'ouverture, *Université féministe d'été*, Université Laval, mai.
- Lee-Gosselin, H. et Ann, H. (2011) « Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres », *ACFAS*, Sherbrooke, 10 et 11 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Des hommes en position d'agir – leurs représentations et leurs actions relativement à l'égalité entre les femmes et les hommes », *Colloque Masculinités et Sociétés*, Université Laval 9-11 mars.
- Lee-Gosselin, H. (2008) « Les jeunes femmes auront-elles plus de succès à influencer les changements organisationnels que les générations précédentes? », *ICWESI4*, Lille, 12 juillet.
- Lee-Gosselin, H. (2008), « Les femmes entrepreneures et l'argent », *Université féministe d'été*, Université Laval, 5 juin.

- Lee-Gosselin, H. (2008) « Les attentes des jeunes envers l'entreprise et celles de l'entreprise envers les jeunes, sont-elles compatibles? », *ACFAS*, Québec, 7 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2006) « La lutte à la discrimination : un plan d'action pour l'avenir », *61^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval*, Québec, mai.
- Lee-Gosselin, H. (2004) « Pourquoi les entreprises de dotent-elles de politiques de conciliation travail-famille, et ces justifications sont-elles suffisantes? » *Colloque De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Montréal, 18 novembre.
- Lee-Gosselin, H. et Morley, L. (2003) « Gender Equity in Commonwealth Higher Education », *SWAAC*, Montréal, 30 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « Quelle est la place de l'entreprise privée et celle de l'état dans le développement des politiques de conciliation ? » *59^e Congrès des relations industrielles*, Université Laval, 7 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2004) « La régulation des temps sociaux : un problème organisationnel ou un enjeu social? », *59^e Congrès des relations industrielles*, Université Laval, 7 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « La conciliation travail-famille : quels changements dans les entreprises? », *Université féministe d'été*, Université Laval, 18 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « La conciliation travail-famille : quelques paradoxes », *Symposium sur la conciliation travail-famille*, Université de Sherbrooke, 16 mars.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « L'intégration des femmes dans les organisations : progrès et défis à venir ». *Les Grandes Fêtes de l'Université Laval*, dans le cadre des festivités du 150^e anniversaire de l'Université, 6 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « Les avancées et les reculs de l'équité en emploi pour les femmes professeures dans les universités québécoises. », *3^e Colloque international des recherches féministes francophones*, Toulouse, 17-20 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « Le partenariat Université-Groupes de femme : Analyse d'un cas de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes UL et le Regroupement des groupes de femmes de la région 03 », *3^e Colloque international des recherches féministes francophones*, Toulouse, 17-20 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2002), « Le partenariat Université-Groupes de femmes, facteurs de succès et défis », *ACFAS*, 14 mai.
- Déom, E., Lee-Gosselin, H et Legault, M.J. (2000) « La situation des femmes professeures au Québec », *Association internationale de sociologie de langue française*, Québec, 4 juillet.
- Lee-Gosselin, H. (2000) « Some observations on the progress made and the strategies used to hire female faculties during the last 20 years », *Sociétés savantes*, Edmonton, 26 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2000) « Portrait récent de la situation des femmes professeures dans les universités québécoises – un bilan des PAE », *Canadian Women's Studies Association*, Edmonton, Alberta, 26 mai.
- Lee-Gosselin, H. et Déom, E. (2000) « L'équité en emploi : la situation des universités québécoises », *ACFAS*, Montréal, 19 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2000) « Les programmes d'accès à l'égalité dans la nouvelle conjoncture économique des universités », *Carrière et conditions de vie des professeures d'université. Nouvelles conjoncture, nouveaux enjeux*, Montréal, 4 février.
- Déom, E. et Lee-Gosselin, H. (1999) « La situation des femmes professeures à l'Université Laval », *ACFAS*, Ottawa, 10 mai.
- Lee-Gosselin, H. (1999) « Les femmes et la crise des universités », *ACFAS*, Ottawa, 10 mai.
- Lee-Gosselin, H., Déom, E. et Mercier, J. (1999) « Pay equity in Quebec: reality or fiction? », *Women's World/Monde des femmes*, Tromsø (Norvège), 21 juin.

- Lee-Gosselin, H et Deom, E. (1999) «Equity : is it a priority in Québec universities? Some observations on the progress made and the strategies used to hire female university professors during the past 20 years», *Women's World/Monde des femmes*, Tromsø (Norvège), 21-25 juin.
- Lee-Gosselin, H. (1999) «L'«équité» est-elle vue comme un dossier prioritaire quand il s'agit des professeurs des universités québécoises ? Bilan d'expériences québécoises», *La recherche féministe dans la francophonie plurielle*, Dakar (Sénégal), 19 mai.
- Fahmy, P., Baudoux, C. et Lee-Gosselin, H. (1994) «Les parcours méthodologiques de la recherche sur les 'femmes et leurs perspectives de carrière'. Entre le qualitatif et le quantitatif : un voyage aller-retour avec escales dans des coins déroutants», *ACFAS*, mai.
- Burke, R., Belcourt, M., Lee-Gosselin, H. (1991) « The Entrepreneurs Three Demanding Roles : Truth and Consequences », *ASAC*, Niagara Falls, 31 mai-2 juin.
- Burke, R., Belcourt, M., Lee-Gosselin, H. (1991) « Managerial Roles and Functions of Female Entrepreneurs », *ASAC*, Niagara Falls, 31 mai-2 juin.
- Burke, R., Belcourt, M., Lee-Gosselin, H. (1991) « Financing by Sweat Equity », *ASAC*, Niagara Falls, 31 mai-2 juin.
- Burke, R., Belcourt, M., Lee-Gosselin, H. (1991) « Discriminatory Treatment of Women Entrepreneurs », *ASAC*, Niagara Falls, 31 mai-2 juin.
- Lee-Gosselin, H. (1990) « Le travail infirmier et les risques qu'il pose à la santé des infirmières », *1^{er} Colloque international de recherche et de gestion des soins infirmiers sur la mesure de la charge de travail*, Québec, 13-14 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (1988) «Les femmes entrepreneures : un bilan et plusieurs questions à résoudre», *colloque Women in Management Research Symposium*, Mount St. Vincent University, Halifax, 29 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1987) « Role and identity of professionals », *ASAC*, Toronto, juin.
- Lee-Gosselin, H. (1987), « Entrepreneurship : à la découverte d'outils de développement », *ACFAS*, Ottawa, 21-22 mai.

AUTRES CONFÉRENCES SUR INVITATION

- Lee-Gosselin, H. (2018) Femmes, éducation et marché du travail au Québec; les progrès sont-ils vraiment tels que vous le croyez?, SPGQ, Québec 13 mars
- Lee-Gosselin, H. (2018), La parité ça change le monde, Groupe Femmes Politique et Démocratie - Hotel Sandiman, Montréal, 1 mars
- Lee-Gosselin, H. (2018), Femmes en TI au Québec: quelques constats issus de 3 organisations, Femmes en gouvernance, audit, sécurité et risques TI, Québec, 24 janvier
- Lee-Gosselin, H. (2017), Paneliste : les défis des femmes entrepreneures – Comment accompagner les femmes entrepreneures, Réseau M -, Montréal, 2 novembre
- Lee-Gosselin, H. (2017), Femmes et leadership – des croyances à déconstruire et des changements à envisager, FTQ – École de leadership, Lac Brôme, 23 octobre
- Lee-Gosselin, H. (2017), « Le diable se cache dans les détails » - ou comment débusquer les effets discriminatoires de pratiques apparemment neutres et légitimes, Réseau des femmes universitaires dans la francophonie RESUF – Moncton, 29 septembre
- Lee-Gosselin, H. (2017) La représentation des femmes dans les lieux de pouvoir: un enjeu encore actuel, Conseil Général de APTHQ, Québec 27 septembre,

- Lee-Gosselin, H. (2017) , Femmes en TI au Québec: quelques constats issus de 3 organisations, Colloque TECHNOCompétences, Montréal, 21 septembre
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Soutenir et promouvoir la carrière des femmes », COLLOQUE FEMMES EN FINANCE (2e ÉDITION) Cercle Finance du Québec, Québec 12 septembre
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Éducation et cursus académique des femmes: des progrès tellement variables! », États généraux de l'éducation, FNEEQ, Université Laval, 19 mai 2017
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Entre les aspirations de carrière et la carrière qu'on a ... quels facteurs influencent la trajectoire des femmes? », IREF avril 2017
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Les femmes en STEM – de lents progrès et des stratégies porteuses », *IEEE Women In Engineering Quebec*, et *Women In Science, Technology, Engineering, Mathematics & Medicine Canada-ULaval (W-STEM&M)*, 10 mars 2017
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Pourquoi être féministe en 2017? », YWCA Québec, 8 mars 2017
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Les femmes en sciences au Québec: une progression très variable vers l'équité, des obstacles persistants et des stratégies à reconsidérer », Journée des femmes en sciences, Faculté de l'alimentation et sciences de la consommation - 8 mars 2017
- Lee-Gosselin, H. (2017) « Les femmes en sciences au Québec: une progression très variable vers l'équité, des obstacles persistants et des stratégies à reconsidérer », Journée des femmes en sciences, Pavillon Kennedy, UQAM, 7 mars 2017
- Lee-Gosselin, H. (2016) « Femmes, éducation et marché du travail: l'équité est-elle réalisée au Québec? », Conférence de clôture du Congrès Eau, terre, environnement, INRS Québec, 6 novembre 2016
- Langlois, Lise, Lee-Gosselin, H., Hudon, I., Charpateau, O., (2016), « La gouvernance éthique au sein des conseils d'administration : étude exploratoire Québec-France », Colloque La gouvernance éthique : la tour de Babel du management, Université Paris Dauphine, 12 mai 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016) “2015: where are women in key roles in our society?” Senior Women Academic Administrators of Canada annual conference, Montréal, 29 avril 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016) « Entre les aspirations de carrière et la carrière qu'on a, quels facteurs influencent la trajectoire des femmes? », Compagnie F- l'entrepreneuriat féminin , Colloque : Les industries technologiques – les femmes prennent leur place, Montréal, 28 avril 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016), « Leadership en milieu syndical et ailleurs », École des leaders FTQ, Auberge du Lac Brome, 25 avril 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016), « Table ronde sur les dossiers à caractère sexuel dans le milieu de l'enseignement collégial », 20 avril 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016) « Femmes, éducation et marché du travail au Québec; les progrès sont-ils vraiment tels que vous le croyez? », Agence du revenu, Montréal, 8 mars 2016
- Lee-Gosselin, H. (2016) « Femmes, éducation et marché du travail au Québec; les progrès sont-ils vraiment tels que vous le croyez? », Conférence à l'occasion des 50 ans de la Faculté des sciences de l'éducation, 6 février 2016, <http://www.fse.ulaval.ca/50/programmation/grandesconferences/>
- Lee-Gosselin, H. (2016) « Égalité en emploi à la Ville de Montréal: constats et recommandations », commentaires sur l'avis du Conseil des Montréalaises, 29 janvier 2016
- Lee-Gosselin, H. (2015) « Études féministes à l'Université Laval et au Québec : évolution et stratégies », Waseda University, Tokyo, 19 novembre 2015
- Lee-Gosselin, H. (2015) “Perspective on the organization of home life, workforce participation and Spatio-Temporal behaviour by women and men in Quebec, Canada”, Toyaka Program seminars, Hiroshima University Hiroshima, 17 novembre 2015

- Lee-Gosselin, H. (2015) « Les femmes et le leadership », École des femmes de la FTQ, Manoir des sables, 10 novembre 2015.
- Lee-Gosselin, H. (2015), paneliste Table ronde 1 « Les éléments distinctifs des femmes entrepreneures d'ici et d'ailleurs en relation avec les hommes. », Colloque L'Entrepreneuriat au féminin, Femmessor et Chambre de commerce et d'industrie de Laval, 4 novembre 2015
- Lee-Gosselin, H. (2015), « Enseignement à distance : Bilan de mes expérimentations dans deux cours », paneliste au Symposium sur les pratiques et les enjeux associés à l'enseignement en ligne, RéQEF, Montréal, 1 octobre.
- Lee-Gosselin, Hélène (2015), « Femmes immigrantes et entrepreneuriat – étude exploratoire dans la ville de Québec », Congrès international sur l'immigration, l'intégration et l'inclusion, Québec 2 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2015) « Where are women in key roles in our society? », *Congrès national annuel de la FCFDU - Association des femmes diplômées d'universités*, 19 juin, Château Laurier, Québec.
- Lee-Gosselin, H. (2015) Intervention lors du panel « L'entrepreneuriat au féminin » de la 4e édition de l'Université d'été sur la francophonie des Amériques, *L'Économie des échanges : quels sont espaces de rencontre et de développement pour la francophonie des Amériques?*, organisé par le Centre de la francophonie des Amériques, Université d'Ottawa, 16 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2014), « Les femmes sur le marché du travail et les postes d'influence – changements? », Rendez-vous de la CSQ : la représentation politique des femmes, Québec, 16 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Les femmes dans la direction des entreprises; où en est le Québec? », *Conférence Ranstad/ Femmes et instances de décision*, Hôtel Palace Royal, 13 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Les femmes entrepreneures dans la région de la Capitale Nationale : Réalités, besoins et défis: de nouveaux résultats de recherche pour améliorer l'accompagnement », *Journée Comment les femmes entreprennent? Projet Femmes et collectivités rurales*, Sherbrooke, 10 octobre.
- Lee-Gosselin, H. (2013) Paneliste à la table ronde « Leadership durable », *Cercle des ASC*, 12 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Les femmes dans la direction des entreprises; où en est le Québec? », *Institut CDG*, Rabat, 20 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Développer une compétence éthique: individu et organisation », *Institut CDG*, Rabat, 20 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Les femmes et la direction des organisations », *Colloque Gestion moderne et pratique RH*, Québec, 5 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Réalités, besoins et défis des femmes entrepreneures de la région de la Capitale-Nationale », *5^e assises franco-qubécoises de la coopération décentralisée*, Parcours portant sur l'égalité femmes-hommes - Région de la Capitale-Nationale, Québec, 29 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Les femmes dans la direction des entreprises; où en est le Québec? », *Chambre de commerce de la Rive Sud*, Boucherville, 30 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Le temps : Une ressource? Une contrainte? », *Association des gens d'affaires de Charlesbourg*, 28 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2013) « Quelques réactions aux résultats du sondage sur la qualité de vie des femmes dans la Capitale-Nationale », *Regroupement des groupes de femmes Capitale Nationale*, 31 janvier.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « Être membre de conseil d'administration : rôles, devoirs, attitudes et comportements », *Assemblée générale du Réseau Femmessor*, 5 décembre.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « Les femmes dans la haute direction des organisations ; où en est le Québec », Comité Équité des genres, Mouvement Desjardins, Montréal, 3 décembre.

- Lee-Gosselin, H. (2012) « Les femmes dans la haute direction des organisations ; où en est le Québec », *Le Cercle des Présidents*, Montréal, 26 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « L'éthique et la gestion de projets : pourquoi et comment s'en préoccuper? », *Colloque en gestion de Projet – Synergie, stratégies, succès*, Lévis, 24 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « Le féminisme : toujours pertinent? », Commission de l'équité salariale, Québec, 7 mars.
- Lee-Gosselin, H. (2012) « Women's professional situation in Québec + Canada: evolution and further progress needed », *SNDT Women's University*, Mumbai, 1 février.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Les femmes au sein des conseils d'administration », CRÉ Outatouais-Hull, 4 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « La gestion « au féminin », *L'avenir au féminin – La parole est à vous*, Alma, 6 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Les femmes et les hautes sphères administratives », *Cégep Lévis-Lauzon*, 5 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Les femmes entrepreneures de la région de la Capitale Nationale : réalités, besoins et défis », *Association des femmes en finances*, Château Bonne-Entente, 31 mars.
- Lee-Gosselin, H. (2011) « Conciliation travail-famille: quelques paradoxes et quelques stratégies », *Réseau des femmes d'affaires*, Sherbrooke, 22 mars.
- Lee-Gosselin, H. (2011), Membre du panel, « Éthique organisationnelle et gestion de la complexité », *Congrès de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, La gestion de la complexité*, Montréal, 25 janvier.
- Lee-Gosselin, H. (2010) « Mythes et réalités sur les parcours professionnels des femmes », *Démocratie et gouvernance : Femmes recherchées*, Groupe Femmes, politiques et démocratie, 20 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2010) conférence d'ouverture dans le cadre du colloque *35 ans du Centre Femmes d'Aujourd'hui*, Auberge des Gouverneurs, Ste-Foy, 6 octobre.
- Lee-Gosselin, H. (2010) « Women entrepreneurs in the area of Québec city: Realities, needs, challenges– new results », Diana Conference, Banff, 4 août.
- Lee-Gosselin, H. (2010) « La facturation a-t-elle un sexe? Des explications et des pistes d'action », *Congrès du Barreau*, Manoir Richelieu, 4 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2009) Membre du panel « Can internal auditor really audit behaviour and ethics? », *2nd National IIA Conference*, Québec, 21-23 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2009) « Les femmes et l'argent », *Réseau Partenaires Entr'elles*, Regroupement de dirigeantes et de gestionnaires du Mouvement Desjardins de la région de Québec, 5 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2008) « Les PAÉ – est-ce une solution adaptée pour l'intégration des personnes immigrantes au travail? », *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Montréal, novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2007) « Femmes et gouvernance », *Université Rurale Québécoise*, St-Jean Port-Joly, septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2007) « Les politiques de parité sont-elles nécessaires? », *Congrès du Barreau*, Mont-Tremblant, 2 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2006) « Pour que les valeurs orientent l'action et que les comportements reflètent les valeurs... au quotidien! », *Institut Africain de management*, Dakar, 9 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2006) « L'équité dans les organisations: un enjeu éthique! Quelles leçons tirer de l'expérience québécoise? », *Institut Africain de management*, Dakar, 8 juin.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « Mythes et réalités sur les femmes agricultrices », *Coopérative Fédérée du Québec*, 11 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « Avancées et reculs des femmes à la direction des organisations canadiennes et québécoises », conférence d'ouverture, Congrès national des YWCA, Québec, 6 juin.

- Lee-Gosselin, H. (2003) « La progression des femmes à la direction des organisations : progrès et défis », *Partenaires entre-elles*, 11 février.
- Lee-Gosselin, H. (2003) « La progression des femmes à la direction des organisations : progrès et défis », *Femmes Desjardins*, 4 février.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « L'équité salariale au Québec : les forces et les limites d'une loi novatrice », *Entreprise-Personnel*, Paris, 28 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (2002) « Comment expliquer la faible présence de femmes à la direction de nos organisations? », Association de femmes cadres du réseau hospitalier de la région Beauce-Etchemin, Breakeyville, 3 octobre.
- Lee-Gosselin, H. (2001) « Échec à la discrimination -Les femmes entrepreneures », *FIEF*, Baie-Comeau, 11-12 octobre.
- Lee-Gosselin, H. (2001) « Parallèles entre la situation des femmes en Afrique et au Québec », *MATCH International et Carrefour Tiers-Monde*, Musée de la Civilisation, 27 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (2000) Table ronde sur l'égalité des sexes sur le marché du travail, *Développement des ressources humaines Canada - Femmes et structure du marché du travail au Canada*, et enregistrement d'un vidéo en français et un autre en anglais, Ottawa, 11 mai.
- Lee-Gosselin, H. (2000) « La place des femmes dans le monde syndical », *Section locale 2000, SCFP*, Trois-Rivières, 14 avril.
- Lee-Gosselin, H. (2000) « Savoir se dépasser », *Chambre de commerce de Ste-Foy*, 23 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1999) « Intégration des femmes diplômées de 2^e et 3^e cycles au marché du travail », organisée par les *Partenaires du marché du travail*, Université Laval, 16 février.
- Lee-Gosselin, H. (1999) « Les indicateurs de succès des interventions en équité », *Réseau d'échanges stratégiques sur l'équité en emploi*, Montréal, 21 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1998) « Les femmes dans l'espace régional de Québec : Solidaire pour le développement », *Ateliers régionaux de concertation, CRCDO*, Québec, 27 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (1998) « Pourquoi souligner les réussites des boursières de l'AFDU », *Association des femmes diplômées d'universités (AFDU)*, 22 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (1998) « Les relations hommes-femmes dans les organisations : une traduction interculturelle », *Forces Armées Canadiennes*, Bagotville, 5 mai.
- Lee-Gosselin, H. (1997) « Les conditions économiques des femmes », *YWCA, Québec*, 10 décembre.
- Lee-Gosselin, H. (1997) « L'équité salariale et le respect des droits économiques des femmes », *Colloque de la Coalition sur l'équité salariale*, Montréal, 22 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (1995) « Les enjeux syndicaux : les conventions collectives comme stratégies d'implantation d'accès à l'égalité », *L'embauche des femmes professeures dans les universités: résistances et stratégies*, FQPPU, Montréal, 2-3 novembre.
- Lee-Gosselin, H. (1997) « Diriger, c'est coacher », *Chambre de commerce de Ste-Foy*, 17 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1997) « Les défis de l'implantation de l'équité en emploi pour les femmes professeures - le cas d'une université québécoise », *Université de Göteborg (Suède)*, 20 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1996) « La conciliation travail-famille : un enjeu organisationnel et un défi des ménages », colloque anniversaire *Réinventer le milieu de travail*, Université McGill, 2 mai.
- Lee-Gosselin, H. (1996) « La gestion du couple en affaires », *Association des collaboratrices et partenaires en affaires*, Ste-Foy, 23 mars.

- Lee-Gosselin, H. (1995) « Les conventions collectives comme stratégie d'implantation des programmes d'accès à l'égalité - le cas de l'Université Laval », *FQPPU*, Montréal, novembre.
- Lee-Gosselin, H. (1995) « La conciliation travail-famille : stratégies d'entreprises et stratégies des ménages », *Confédération des caisses populaires Desjardins*, Lévis, 5 avril et Montréal, 12 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1995) « La conciliation des rôles professionnels et familiaux : bilan des moyens offerts par les entreprises et des stratégies des ménages », *Les mardi de l'Université*, Université Laval, 21 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1995) « Partage des rôles et des responsabilités dans la gestion d'une caisse populaire entre le conseil d'administration et la direction de la caisse », *Partenaires Entr'Elles, regroupement des femmes dirigeantes et administratrices du Mouvement Desjardins*, Ste-Foy, 8 mai.
- Lee-Gosselin, H. (1994) « Why are employee performance assessment programs have not led to expected results in the banking industry », *BANAMEX*, Mexico, septembre.
- Lee-Gosselin, H. (1994) « La conciliation des rôles professionnels et familiaux : bilan des moyens offerts par les villes et les entreprises », *Les échanges du mardi pour l'Année internationale de la famille*, Musée de la Civilisation, 5 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1991) « Les femmes entrepreneures canadiennes : leurs défis et leurs réalisations », *Défi pour les femmes entrepreneures*, Conférence atlantique, Moncton, 18-20 octobre.
- Lee-Gosselin, H. (1991) « Stratégies pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale », *Association des femmes d'affaires*, Sorel, 7 octobre.
- Lee-Gosselin, H., « Les C.A. et les nouvelles valeurs », *Congrès annuel de l'Ordre des comptables agréés*, Montréal, 12 juin 1990.
- Lee-Gosselin, H., « Femmes/travail-études/famille : le difficile équilibre », *L'Université et les femmes*, Montréal, 25-26 octobre.
- Lee-Gosselin, H., « Women entrepreneurs: Challenging the Definitions of Entreprises and Entrepreneurs », *ASAC, Women in Management Program*, Whistler, 3 juin 1990.
- Lee-Gosselin, H. (1990) « Visions d'entreprises des entrepreneures », *Chambre de commerce de Ste-Foy*, Ste-Foy, 18 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1989) « Entrepreneurship féminin et évolution des valeurs sociales », *Congrès du CIPE*, Québec, 23 juin.
- Lee-Gosselin, H. (1988) « Les doubles carrières : leurs défis pour les individus et pour les organisations », *Colloque de l'Ordre des comptables agréés*, 13 juin.
- Lee-Gosselin, H. (1988) « La gestion du personnel dans les PME », *réseau TROC*, Québec, 26 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1988) « Entrepreneurship féminin Québec-Afrique », *déjeuner-conférence, Club des jeunes entrepreneurs africains*, Université Laval, 22 avril.
- Lee-Gosselin, H. (1988), « L'organisation du travail : d'autres risques à la santé et sécurité », *colloque de l'Association paritaire de la santé et sécurité au travail*, Montréal, 9 mars et Sherbrooke, 19 mai.
- Lee-Gosselin, H. (1988) « Femmes entrepreneures et femmes gestionnaires : situation au Québec et ailleurs », *Association des femmes de carrière*, 17 février.
- Lee-Gosselin, H. (1987) « Mythes et réalités au sujet des propriétaires-dirigeantes », *Association des femmes de carrière*, Québec, 18 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1986) « Les femmes et la gestion », *Association des responsables en personnel de l'Est du Québec*, Rimouski, 18 septembre.
- Lee-Gosselin, H. (1986) « Le leadership; un moyen pour en arriver à ses fins », *Association québécoise de biochimie clinique*, Château Mont-Ste-Anne, 7 juin.

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

- Lee-Gosselin, H. (1986) « Les images populaires au sujet des femmes entrepreneures sont remises en question », *ministère des Affaires intergouvernementales*, Conférence aux membres du Collège de commandement et d'état-major des Forces armées canadiennes, 18 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1985) « Pourquoi y a-t-il si peu de femmes cadres supérieures dans les organisations ? », *Conseil consultatif sur la situation de la femme à la Société centrale d'hypothèque et de logement*, Château Frontenac, Québec, 13 juin.
- Lee-Gosselin, H. (1985) « Le harcèlement sexuel au travail et ses effets sur la victime », *Conseil du patronat du Québec*, Colloque sur le harcèlement au travail, Montréal, 19 mars.
- Lee-Gosselin, H. (1984) « Les femmes-entrepreneures : qui sont-elles ? », *National Wholesaler Heating Association*, Château Frontenac, Québec, 12 juin.

ORGANISATRICE DE COLLOQUES

- Université féministe d'été 2019*, « Genre et espaces publics », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 19-24 mai 2019.
- Université féministe d'été 2018*, « Quelle égalité dans un contexte de diversité ? », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 20-25 mai 2018.
- Université féministe d'été 2017*, « Femmes, violences, politiques et résistances », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 21 au 26 mai 2017
- Université féministe d'été 2016*, « Femmes et santé : Constats, enjeux et stratégies », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 22 au 27 mai 2016.
- Colloque « Femmes, Féminisme(s) et Capitalisme », dans le cadre du *7e Congrès international de recherches féministes dans la Francophonie*, co-organisatrice du colloque avec S. Blanchard et S. Pochic, Montréal, 24-28 août 2015
- Université féministe d'été 2015*, « Femmes et organisations : Constats, enjeux et stratégies », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 17-22 mai 2015.
- Colloque « Les femmes dans le monde académique ». Co-organisatrice avec Jeanrie, C., Heap, R. et Tanguay, D. Proposition acceptée. Ruby Heap a représenté le groupe (temps alloué trop réduit pour permettre d'inclure toutes les communications), 27 mars 2015.
- Événement « S'unir contre la violence faite aux femmes ! », co-organisatrice en collaboration avec le CRI-VIFF et SOS Violence conjugale et animation du panel. Université Laval, 4 décembre 2014.
- Gender and Work Conference*, Keele (UK), co-organisatrice, avec Sophie Brière, d'un colloque sur le soutien à l'entrepreneuriat, juin 2014.
- Université féministe d'été 2014*, « Les âges de la vie des femmes », présidente du comité organisateur, Université Laval, Québec, 18-23 mai.
- Portrait et réalités de femmes entrepreneures immigrantes à Québec : une étude exploratoire*, Québec, 4 février 2014. Lancement des résultats de l'étude financée par la CRÉCN, avec H. Ann.
- Université féministe d'été 2013*, « Technologies – Libération ou exploitation pour les femmes ? », membre du Comité de programme, Université Laval, Québec, 19-24 mai.
- Colloque de l'ACFAS* « Le féminisme en genre et en nombre », Québec, 6-7 mai 2013.
- « Parcours des femmes en transport », conférence organisée pour célébrer les 100 ans du ministère des Transports. Membre du comité scientifique. Québec, 28 septembre.
- Colloque de l'ACFAS* « L'entrepreneuriat et les femmes : regards croisés (Europe, Afrique, Québec), nouvelles questions et nouvelles stratégies ». Montréal, 10 mai 2012.

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

Les femmes dans la haute direction des organisations ; où en est le Québec ?, Pavillon La Laurentienne, Université Laval, 12 mars 2012. Lancement des résultats de l'étude financée par la CRÉCN, avec H. Ann.

« Changements et résistances en matière d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes: constances et différences des organisations du Maroc, du Québec, du Costa Rica et du Cameroun », *Monde des femmes/Women's World*, Ottawa, 5 juillet 2011. Avec S. Brière, M. Esquivel, V. Ondoua Biwolé et N. Rinfret.

« Les femmes entrepreneures : mythes et réalités », *Monde des femmes/Women's World*, Ottawa, 3-7 juillet 2011. Avec S. Chasserio, C. Constantinidis, A. Cornet.

Journée d'étude et de dialogue interuniversitaire Québec-Maroc, 1 juin 2000, Université Laval. Co-organisatrice.

Colloque de l'ACFAS, « L'équité en emploi, où en sommes-nous? », Montréal, 15 mai 2000. Co-organisatrice.

Colloque de l'ACFAS, « L'équité est-elle vue comme un dossier prioritaire quand il s'agit des professeures des universités québécoises ? », Ottawa, 11 mai 1999. Co-organisatrice.

Colloque de l'ACFAS, « Les femmes dans les professions traditionnellement masculines : leurs expériences, leurs originalités, leurs défis », Québec, 14 mai 1998. Co-organisatrice.

Colloque de l'ACFAS, « Section Études féministes », Québec, 12-14 mai 1998. Organisatrice.

Colloque de l'ASAC, Québec, 6-9 juin 1992. Co-organisatrice.

Colloque Propriétaires-dirigeantes et visions d'entreprise, Ste-Foy, 31 mai 1988. Organisatrice.

Colloque Propriétaires-dirigeantes, une journée pour vous, Québec, 11 juin 1987. Co-organisatrice avec J. Grisé.

ENTREVUES ACCORDÉES DE 2010 - 2015

Marie-Hélène PROULX (2015), entrevue pour *Châtelaine*, sur la peur de l'échec des femmes. Entrevue le 16 avril, parution le 21 octobre. En ligne à <http://fr.chatelaine.com/societe/les-femmes-et-lechec/>

Repris par Marilyse Hamelin, « Le doute, l'ennemi des femmes », *Huffington Post*, 20 octobre.

Repris par Marie-Hélène Proulx, « Québécoises Deboutte », *Châtelaine*, décembre 2015.

Repris par Marie-Hélène Proulx, dans un texte portant sur un bilan du mouvement des femmes, à paraître dans *L'état du Québec 2015*, publié par l'Institut du nouveau monde (à paraître).

Chloé ZOLLMAN (2015), émission du midi et discussion avec Annie Cornet au sujet de l'Université féministe d'été 2015 « Femmes et organisations ». CHYZ 94.3 FM, 19 mai.

Denis DUCHESNE et Audette CHIASSON (2015), entrevue : Deux chercheuses quittent en signe de protestation : deux ans qu'une femme n'a pas été nommée au Temple de la renommée des sciences et de l'ingénierie! Radio-Canada Charlottetown, Ile-du-Prince-Edouard, 22 avril. Disponible en ligne à : <http://www.cbc.ca/news/technology/science-hall-of-fame-s-lack-of-women-nominees-prompts-protest-1.3031924>

Marta DOLECKI (2015), entrevue : Deux chercheuses quittent en signe de protestation : deux ans qu'une femme n'a pas été nommée au Temple de la renommée des sciences et de l'ingénierie! Radio-Canada Toronto, 16 avril.

Fanny BOUREL (2014), entrevue, « La réussite est une valeur qui se partage, selon les femmes », *La Presse*, 8 novembre.

Pascale BRETON (2014), entrevue, « Travaillez, congelez, accouchez », *La Presse*, 20 octobre.

Nathalie COLLARD (2014), entrevue portant sur la conciliation travail-famille, octobre.

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

Marjorie APRIL (2014), entrevue portant sur la conciliation travail-famille, Émission C'est bien meilleur le matin !, *Radio de Radio-Canada*, 6 octobre.

Sarah CHAMPAGNE (2014), entrevue, « À l'université du sexisme ordinaire », *Gazette des femmes*, 5 septembre.

Sarah POULIN-CHARTRAND (2014), entrevue, « Nées à l'étranger, en affaires au Québec », *Les affaires*, 31 mai 2014.

Sophie GALL (2014), entrevue, « Femmes et coopératives : Réussites et paradoxes », *Le Soleil*, 6 mai.

Parie-Pier BRESSE (2013), entrevue, « Hélène Lee-Gosselin : Prendre les commandes », *Magazine Portrait*, 8 avril. En ligne à <http://magazineportrait.com/helene-lee-gosselin-prendre-les-commandes/>

Sophie GALL (2012), entrevue « Palmarès des meilleurs employeurs : une reconnaissance », *La Presse*, 16 novembre.

Sophie GALL (2012), entrevue « Parmi les meilleurs ! Parmi les plus grands », *Le Soleil*, 15 novembre.

Deborah CHERENFAN (2012), entrevue « Les secrets des femmes qui réussissent », *LesAffaires.com*, 20 juin.

Sarah Olivia MIZRAHI (2012), entrevue pour une série documentaire/affaires publiques pour RDI portant sur la discrimination et les inégalités entre les genres.

Léo CHARBONNEAU (2012), entrevue « Racy student photos a tricky issue for university administrators », *University Affairs/Affaires universitaires*, 13 janvier.

Marie-Eve CÔTÉ (2011), entrevue « Équipe féminine de rugby : le calendrier controversé ne sera pas publié », *Radio de Radio-Canada*, 1 décembre.

Mathieu TANGUAY (2011), entrevue « Clash sur le calendrier nu du Rouge et Or Rugby », émission Le Sommaire à la radio *800-Québec*, 1 décembre.

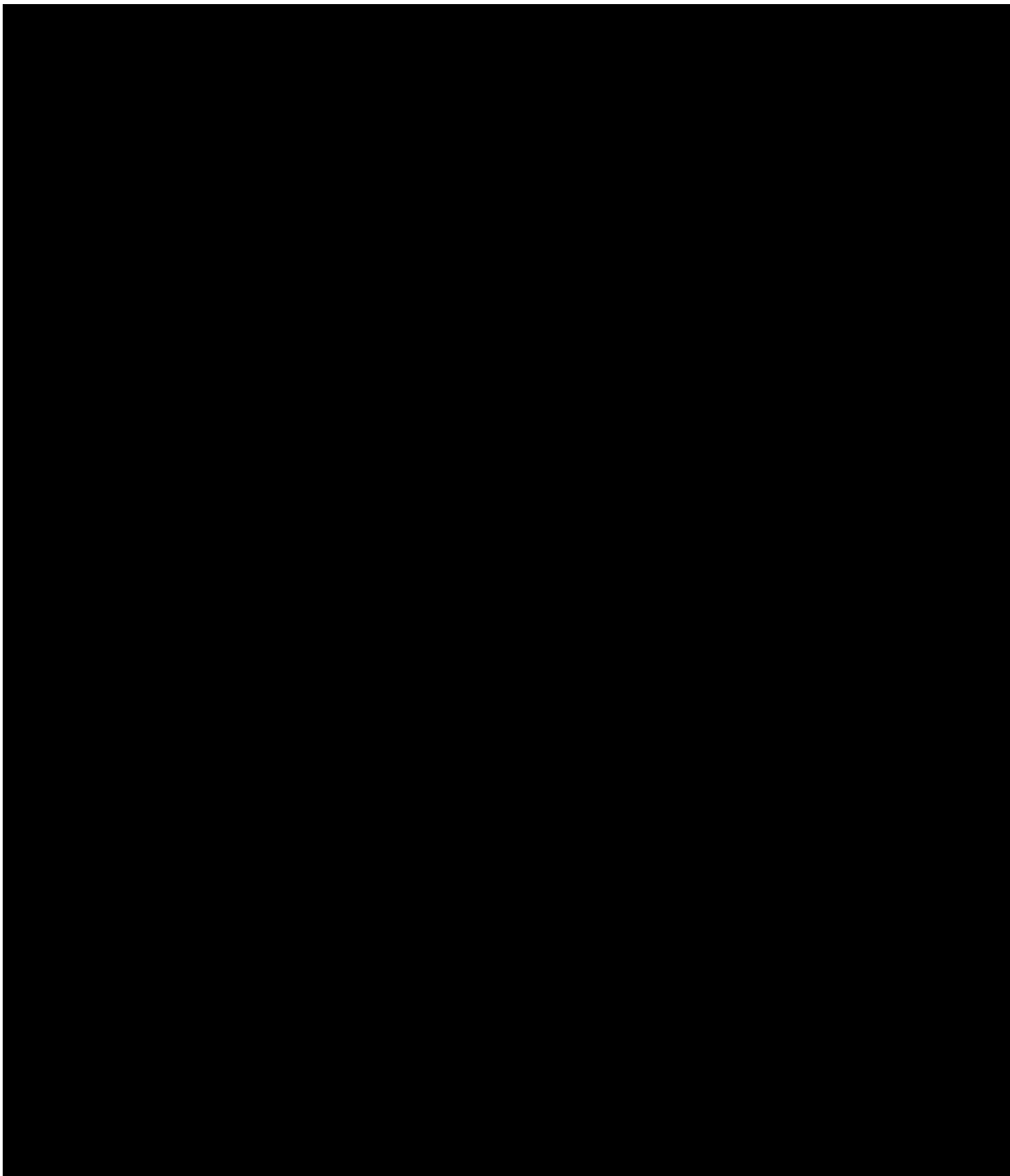
Olivier BOSSÉ (2011), entrevue « Rouge et Or rugby: 'La marchandisation du corps des femmes, c'est non!' », *Le Soleil*, 1 décembre.

Kevin DUBÉ (2011), entrevue « Un non catégorique pour le calendrier osé », *réseau Canoe*, 30 novembre.

Mylène TREMBLAY (2010), entrevue sur les motivations des hommes qui soutiennent les femmes dans leur carrière, *Châtelaine*, 24 août.

MEMBRE DE JURY DE THÈSE DE DOCTORAT

SOUTENANCES COMPLÉTÉES



MEMBRE DE JURY D'EXAMEN DE SYNTHÈSE - DOCTORAT

MEMBRE DE JURY DE MAÎTRISE

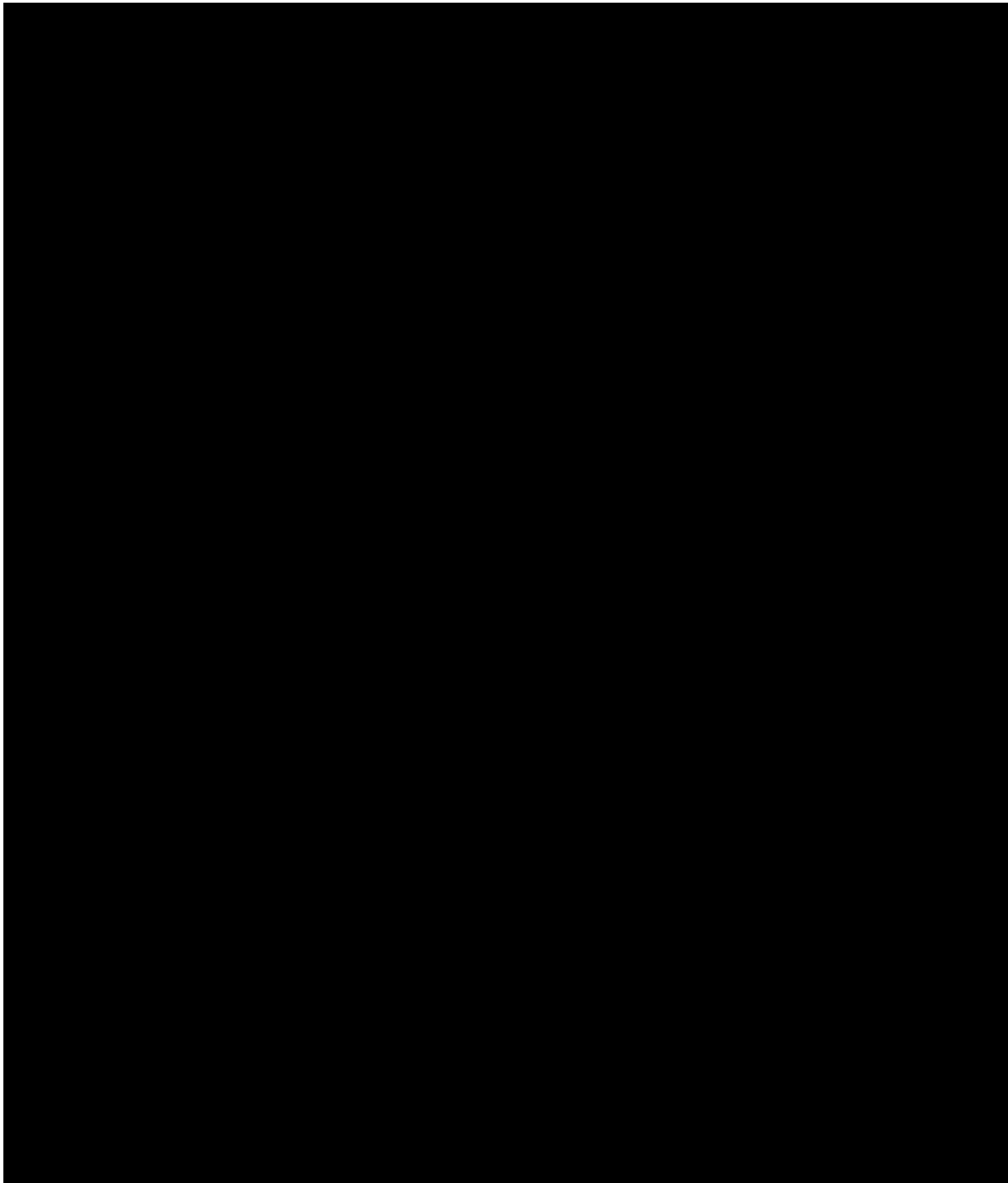
***DIRECTRICE OU CO-DIRECTRICE DE MÉMOIRES DE MAÎTRISE DE 24 CR À L'UNIVERSITÉ
LAVAL***

MEMBRE DE JURY DE MAÎTRISE

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

MEMBRE DE JURY DE MAÎTRISE – AUTRES DÉPARTEMENTS OU AUTRES UNIVERSITÉS

DIRECTION D'ESSAIS DE MAÎTRISE DE 12 CR., UNIVERSITÉ LAVAL



DIRECTION D'ESSAIS DE MAÎTRISE DE 6 CR., UNIVERSITÉ LAVAL

Québec, février 2019

GUYLAINE DEMERS, Ph. D.
Professeure titulaire,
Département d'éducation physique, Université Laval
2300, rue de la Terrasse
Québec, G1V 0A6
(418) 656-2131, poste 7802
guylaine.demers@fse.ulaval.ca

FORMATION UNIVERSITAIRE

Diplôme	Champ d'études	Université	Année
Ph.D.	Sciences de l'activité physique Pédagogie sportive	Laval	1996
M.Sc.	Sciences de l'activité physique	Laval	1988
B.Sc.	Sciences de l'activité physique	Laval	1986

EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

Université Laval, professeure (2001-...)

Cours au niveau du Baccalauréat

- Entraînement à l'excellence sportive I
- Entraînement à l'excellence sportive II
- Rôle de l'éducation physique et à la santé au préscolaire et primaire
- Planification et interaction dans une séance d'entraînement
- Exigences du sport et planification d'une saison
- Équité en intervention sportive
- Synthèse de fin d'études
- Stage d'exploration
- Stage de perfectionnement
- Stages en responsabilité I et II

Cours au niveau de la Maîtrise

- Femmes et sport : problématiques et controverses
- La régulation de l'enseignement
- La recherche en intervention en éducation physique et sportive

Université d'Ottawa, professeure adjointe (1996-1999)

Cours au niveau du Baccalauréat

- Théories de l'intervention en activité physique (en français et en anglais)
- Introduction aux sciences de l'activité physique
- Entraînement en basket-ball (en anglais)
- Projet de recherche (en français et en anglais)

Cours au niveau de la Maîtrise

- Supervision et leadership en éducation physique (en anglais)

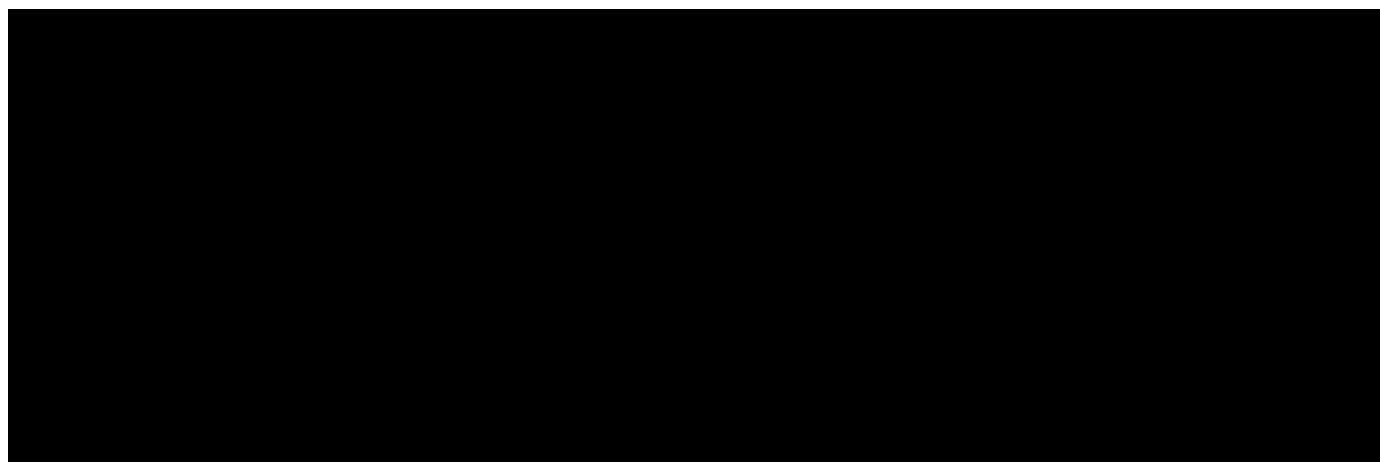
SUBVENTIONS ET COMMANDITES OBTENUES

Auteur(s) Année	Description du projet	Organisme	Financement obtenu
Demers, G. (2018-2019)	La place des filles et des femmes en sport, plein air et activité physique au Québec.	MÉES	1 an 10 450\$
Brière, S., Demers, G. , Culver D. et Thibault, L. (2018-2021)	Présence des femmes et égalité dans les organisations sportives au Canada : portrait, pratiques et modèles d'intervention.	CRSH	3 ans 146 777\$
Brière, S. et Demers, G. (2016)	Les femmes dans les organisations sportives	RéQEF	1 an 6 000\$
Demers, G. (2013-2016)	Les expériences sportives des athlètes et entraîneurs LGBTQ	CRSH	3 ans 85 121\$
Demers, G. (2011-2012)	Coaching lesbian, gay, bisexual and transgender athletes: identifying training needs for Canadian coaches	Association Canadienne des Entraîneurs (ACE)	2 ans 6 755 \$
Demers, G. (2009-2010)	How to recruit and retain women coaches in the sport system	Association Canadienne des Entraîneurs (ACE)	1 an 3 500\$
Demers, G. (2008-2009)	The impact of the Program we are coaches – A program to recruit and retain more women in coaching.	Association Canadienne des Entraîneurs (ACE)	1 an 20 000\$
Auteur(s) Année	Description du projet	Organisme	Financement obtenu
Demers, G. (2007-2010)	Description des premières années d'expérience d'entraîneures en sport	CRSH	3 ans 66 000\$
Demers, G. (2007-2008)	Lutte à la pénurie d'arbitres en sports collectifs	Direction des sports Ministère Éducation	1 an 6 000\$
Demers, G. (2005-2008)	How to increase the number of female coaches in sport in Canada	Sport Canada et ACE	3 ans 67 000\$
Demers, G. (2006-2009)	Description des premières années d'expérience d'entraîneures novices en sport	FQRSC	3 ans 46 890\$
Gagnon, J., Martel, D. Demers, G. (2004-2005)	Analyse de l'impact des interventions de Kino-Québec en milieu scolaire et municipal	Kino-Québec MELS	2 ans 50 000\$
Demers, G.	L'homophobie en sport – Une	Direction Sécurité	1 an

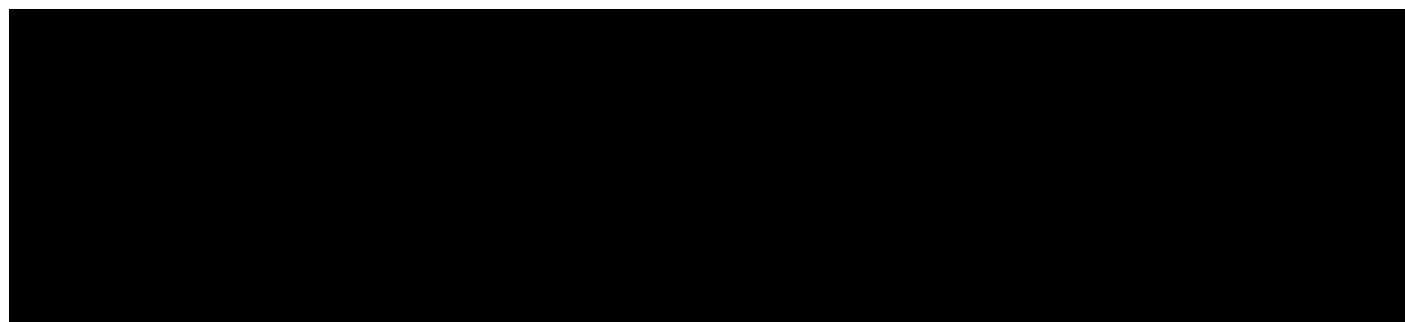
(2004)	recension des écrits	dans les sports MELS	1 500\$
Savard, C., Demers, G. et Blais, M. (2003-2004)	Stratégies utilisées par des adultes pour maintenir un mode de vie actif	Direction du sport et de l'activité physique MAMSL	2 ans 10 000\$
Demers, G. (2003)	Analyse de besoins de formation d'entraîneurs en sport	Faculté des sciences de l'éducation	1 an 4 189\$
Gagnon, J., Demers, G. , Michaud, V. Martel, D., Savard, C. (2002-2004)	Étude des stratégies utilisées par des éducateurs physiques pour amener leurs élèves à adopter un mode de vie plus actif	Ministère de l'Éducation du Québec	2 ans 6 000\$
Demers, G. (2001-2003)	Analyse des besoins des athlètes et des entraîneurs des structures sportives de haut niveau au Québec	Direction du sport et de l'activité physique MAMSL	2 ans 33 000\$
Demers, G. Boudreau, P. (1998-1999)	Création d'un recueil de cas pour la formation initiale sur le multiculturalisme dans les classes d'éducation physique du primaire et du secondaire	Université d'Ottawa	2 ans 5 000\$
Demers, G. Trudel, P. Beaudoin, C. (1997)	Conception d'un outil pédagogique pour l'enseignement de la gestion de la discipline à l'école	Université d'Ottawa	1 an 6 000\$
TOTAL			580 182\$

ENCADREMENT D'ÉTUDIANT.E.S GRADUÉ.E.S

Direction de thèses de doctorat (4)



Direction d'essais et de mémoires de maîtrise (12)



[The following text is a dense, continuous block of illegible characters and symbols, likely representing a corrupted or redacted document. It contains no discernible words or structure.]

ACTIVITÉS UNIVERSITAIRES ET PROFESSIONNELLES EN COURS

Tâche	Organisme	Année
Présidente	Comité aviseur sur l'équité en sport de la Ministre fédérale des sports	Depuis 2018
Titulaire	Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés	Depuis 2017
Comité éditorial	Women in Sport and Physical Activity Journal	Depuis 2017
Directrice de programme	Microprogramme de 2 ^e cycle en Coaching sportif, Université Laval	Depuis 2017
Membre	Comité de sélection Canadian sports' hall of fame	Depuis 2016
Présidente	Égale Action (Association québécoise pour l'avancement femmes et sport)	Depuis 2008
Comité éditorial	Canadian Journal for Women in Coaching	Depuis 2002
Évaluatrice invitée	Journal of sport management Revue STAPS Revue des sciences de l'éducation Revue Recherches Féministes International journal of coaching science Revue PhéEPS Sociology of sport journal	Depuis 1997
Coprésidente	Women in sport working group Federal-Provincial-Territorial Sport committee (FPTSC)	2017-2019
Comité directeur	Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés	2015-2017
Directrice de programme	Baccalauréat en intervention sportive, Université Laval	2005-2017
Membre	Comité de recherche en entraînement de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE)	2005-2017
Membre du conseil d'administration	Institut National de Sport du Québec	2012-2016

Membre du conseil
d'administrationAssociation canadienne pour
l'avancement des femmes en sport

2008-2015

DISTINCTIONS (ACADÉMIQUES OU PROFESSIONNELLES)

Organisme	Distinction	Année
Association canadienne pour l'avancement des femmes en sport et activité physique	Femme d'influence en sport et activité physique au Canada	2015
Association canadienne pour l'avancement des femmes en sport et activité physique	Femme d'influence en sport et activité physique au Canada	2011
Globe and Mail	Nommer une des 50 personnes les plus influentes en sport au Canada	2010
University of Toronto Press	Incorporer dans le <i>Canadian Who's who</i> , référence bibliographique	2009
YWCA de Québec	Récipiendaire au concours «Femmes de mérite»	2009
YWCA de Québec	Finaliste au concours «Femmes de mérite»	2008
Association canadienne pour l'avancement des femmes en sport et activité physique	Femme d'influence en sport et activité physique au Canada	2007
INFE, ACE, Sports-Québec Ministère de l'Éducation, Loisir et Sport	Prix Éleine Tanguay Contribution exceptionnelle Formation d'entraîneurs	2007
Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche	Bourse de Doctorat	1988-1990
Fédération Québécoise du Sport Étudiant	Athlète-étudiante universitaire au meilleur dossier académique	1986-1987

CONTRIBUTIONS LES PLUS IMPORTANTES

1. Avancement des femmes dans le sport au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde. Depuis que je suis professeure à l'Université Laval (2001), j'ai consacré beaucoup de temps et d'énergie à développer mon expertise sur la problématique des femmes dans le sport. Ceci m'a permis de créer des alliances avec des organismes voués à l'avancement des femmes dans le sport. Mes préoccupations féministes en sport m'ont permis d'être élue présidente du conseil d'administration de l'association québécoise pour l'avancement des femmes dans le sport et l'activité physique (Égale-Action) après avoir assumé trois mandats à titre de vice-présidente. Une de mes contributions importantes avec cet organisme a été la mise sur pied du programme Mentore Active pour les filles du secondaire afin qu'elles développent leur leadership et qu'elles prennent leur santé en charge. Ce programme est offert dans plusieurs écoles de la province et a été finaliste au concours *Prix Égalité* du Conseil du Statut de la Femme. Du côté canadien, je collabore étroitement au programme national *women in coaching*. L'objet de ce programme est d'accroître le nombre de possibilités offertes aux femmes dans le domaine de l'entraînement et à tous les niveaux du sport. Je donne également de mon temps à titre de coéditrice de la revue en ligne *Canadian women in coaching journal*. Mon engagement a été reconnu à trois reprises par l'association canadienne pour l'avancement des femmes en sport et activité physique par ma nomination à titre de «Femme d'influence en sport et activité physique au Canada» pour l'ensemble de mes réalisations en 2007, 2011 et 2015. J'ai aussi été membre du conseil d'administration de cet organisme de 2008 à 2015. Au niveau international, j'ai complété un mandat de trois ans avec le Qatar où j'ai aidé le *Qatar Women's Sports Committee* à développer leur système sportif. La première de six étapes a eu lieu en avril 2009 et le projet s'est terminé en novembre 2011. Finalement, j'ai organisé la 4^e conférence nationale Femmes et sport de l'histoire du Canada en juin 2015. Cette conférence a permis d'identifier 83 problèmes, 130 bonnes pratiques, 160 questions de recherche et plans d'action pour mettre en œuvre 20 solutions. À partir de ces résultats, j'ai développé et mis en ligne un site web (www.solutionswomensport.ca) Ma dernière réalisation fut ma présentation au secrétariat général de l'ONU à New-York dans le cadre de la 60^e session de la Commission de la condition des femmes. Finalement, je viens d'être nommée titulaire d'une chaire de recherche à l'université Laval pour un mandat de quatre ans (2017-2021): la chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés.
2. Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports des pays d'expression française (CONFEJES). La CONFEJES est un organisme africain voué à la pratique sportive en Afrique. J'ai eu le privilège de donner une première formation au Togo en 1996. Cette formation avait comme objectif la promotion de la participation des femmes africaines à titre d'entraîneur. Depuis, j'ai contribué à six autres projets en Afrique liés à l'avancement des femmes africaines dans le sport. Mon expérience canadienne dans ce domaine a eu lieu à Montréal où j'ai encadré un groupe d'entraîneuses africaines pour une formation en leadership au féminin en préparation pour les jeux de la francophonie qui ont eu lieu au Niger en décembre 2005. Ma plus récente expérience avec cet organisme s'est déroulée au Liban dans le cadre des Jeux de la francophonie de 2009 où j'ai représenté le Canada pour un débat portant sur la *Pratique physique, sportive et de loisir et l'environnement socioculturel de la jeune fille*. Je considère cette contribution très importante dans ma carrière. En effet, cela m'a permis de développer une certaine expertise pour cette clientèle et je crois avoir acquis une bonne réputation en tant que formatrice auprès des dirigeants de la CONFEJES.
3. Lutte à l'homophobie en sport. La problématique de l'homophobie en sport est devenue un aspect important de mes travaux professionnels et de recherche depuis 2007. En effet, c'est au début de l'année 2007 que j'ai été sélectionnée par l'Association Canadienne pour l'Avancement des Femmes du Sport et de l'activité physique (ACAFS) pour faire partie de leur groupe de travail de Lutte à l'homophobie. Cet engagement m'a rapidement amené à réaliser des projets de recherche sur le sujet, à publier et à donner des conférences. Le Canada est un des chefs de file dans le domaine et ma contribution est reconnue aux niveaux provincial, national et international. Au niveau provincial, j'ai fait partie du groupe de travail qui a rédigé pour le MÉLS le rapport *De l'égalité juridique à l'égalité sociale : Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*. Suite à ce rapport, la chaire de recherche de lutte à l'homophobie a été créée à l'UQAM et j'ai été invitée à titre de chercheure associée à cette chaire. Mon engagement et mes réalisations dans ce domaine constituent le début de mes orientations futures de recherche. Je viens d'ailleurs de terminer un projet subventionné par le CRSH portant sur l'expérience des athlètes LGBTQ au Canada (2014-2018).

4. Secrétariat au loisir et au sport (SLS). J'ai été sélectionnée par le SLS pour faire partie de deux comités pour évaluer des demandes de financement (2002). Je fais donc partie du comité pour le programme québécois de soutien à la recherche scientifique en sport de haut niveau et du comité du programme de soutien à l'avancement de la place des femmes dans le sport. Ma présence au sein de ces deux comités correspond à une reconnaissance de mes compétences comme chercheuse spécialiste en sport de haut niveau et sur les problématiques touchant les femmes et le sport.
5. Association canadienne des entraîneurs (ACE). Mon engagement avec l'ACE remonte à 1994. J'ai d'abord été formatrice d'entraîneurs dans le cadre du programme national de certification des entraîneurs (PNCE). J'ai rapidement gravi les échelons et je donne maintenant les formations aux formateurs d'entraîneurs. De janvier 2000 à la fin de 2013, j' travaillé étroitement avec le directeur du PNCE à l'élaboration et la mise en place du nouveau programme de formation des entraîneurs basé sur le développement de compétences. J'ai fait partie du groupes d'experts (cinq personnes au Canada) qui formaient l'ensemble des dirigeants provinciaux responsables de la formation des formateurs d'entraîneurs. Je suis également auteure ou coauteure de quatre des cinq nouveaux modules de référence utilisés dans le cadre du nouveau PNCE. Ce changement au niveau du PNCE constitue vraiment une étape marquante dans l'histoire de la formation des entraîneurs au Canada. Je suis particulièrement fière d'avoir contribué de façon aussi importante à cette nouvelle étape pour la formation des entraîneurs. Pour terminer, j'ai été membre du comité de recherche sur l'entraînement de 2005 à 2017. Cet engagement avec l'ACE me permet vraiment de demeurer à jour concernant tout ce qui se fait au Canada en formation d'entraîneurs. Ainsi, je peux m'assurer que notre baccalauréat demeurera toujours à l'avant-garde de la formation professionnelle.

PUBLICATIONS / COMMUNICATIONS

Documents publiés – comité de lecture

- Parent, S., Fortier, K., Vaillancourt-Morel, M-P., Lessard, G., Goulet, C., **Demers, G.**, Paradis, H., & Hartill, M. (sous presse). Development and initial factor validation of the Violence Toward Athletes Questionnaire (VTAQ) in a sample of young athletes. *Society and Leisure*.
- Kirby, S. et Demers, G. (2013). Sexual harassment and abuse in sport. Dans E. Roper (Ed.), *Gender relations in sport* (pp.141-161). Boston, MA: Sense.
- Parent, S. et Demers, G. (2011). Sexual abuse in sport: a model to prevent and protect athletes. *Child Abuse Review*. Vol. 20, p. 120-133.
- Kirby, S., Demers, G. et Parent, S. (2008). Vulnerability / Prevention: Considering the needs of disabled and LGBT athletes in the context of sexual harassment and abuse. *International journal of sport and exercise psychology*, 6(4), 407-426.
- Demers, G. (2007). Féminisation de l'encadrement technique du sport de haut niveau : Où en sommes-nous au Canada. *Les cahiers de l'INSEP*, N° 40, p.235-243.
- Demers, G., Woodburn, A.J & Savard, C. (2006). The development of an undergraduate competency-based coach education program. *The sport psychologist*, 20(2), 160-171.
- Demers, G. (2004). Analyse de besoins en sport des athlètes et des entraîneurs de haut niveau. Dans *Cultures sportives et artistiques : Formalisation des savoirs professionnels*. Association pour la recherche sur l'intervention en sport. Université Rennes 2, France.
- Martel D., Gagnon, J. et Demers, G. (2004). L'anatomie d'une recherche-action. Dans *Cultures sportives et artistiques : Formalisation des savoirs professionnels*. Association pour la recherche sur l'intervention en sport. Université Rennes 2, France.

Demers, G., Beaudoin, C. & Trudel, P. (1999). Validation d'un module d'enseignement de la gestion de la discipline à l'école. *Revue de l'éducation physique*. Belgique. Vol. 39 (3), pp. 163-171.

Demers, G. et Tousignant, M. (1998). Planifier l'imprévisible: Comment les plans de séances se transforment en action. *AVANTE*, Vol. 4 (3), pp. 67-83.

Livre édité

Demers, G., Greaves, L., Kirby, S. & Lay, M. (2013). *Playing it forward: 50 years of women and sport history in Canada*. Toronto: Second Story Press.

Chapitres de livre

Demers, G., Thibault, L., Brière, S., & Culver, D. (sous presse). The management of women's sport in Canada. Lough, N., & Geurin, A. (Eds.). *Routledge Handbook of the Business of Women's Sport*. London, UK: Routledge.

Kirby, S. et Demers, G. (2013). Sexual harassment and abuse in sport. *E. A. Ropers (Ed.), Gender relations in sport: Teaching gender series*. Rotterdam: Sense publishers, 141-161.

Lauzon, É. et Demers, G. (2013). From Unknown to Allied: Égale Action, Sport and Equity. In *Playing it forward: 50 years of women and sport history in Canada*. Toronto: Second Story Press.

Demers, G. (2013). Sexually suspect : Single, Athletic and Female. In *Playing it forward: 50 years of women and sport history in Canada*. Toronto: Second Story Press.

Demers, G. (2013). Linda Marquis and Her Coaching Dynasty: Playing the Long Game for Our Athletes. In *Playing it forward: 50 years of women and sport history in Canada*. Toronto: Second Story Press.

Demers, G. (2013). Wanted: Female Coaches. In *Playing it forward: 50 years of women and sport history in Canada*. Toronto: Second Story Press.

Demers, G. (2012). À quoi doit s'attendre une entraîneuse féminine. Dans *Manuel de l'entraîneur sportif*. Québec Amérique éditeur.

Demers, G. (2012). L'homophobie. Dans *Manuel de l'entraîneur sportif*. Québec Amérique éditeur.

Demers, G. (2010). Homophobia in sport: Fact of life – Taboo subject. In *Taking the lead: Strategies and solutions from female coaches*. University of Alberta Press.

Marshall, D., Demers, G. and Sharp, D.-M. (2010). Developing the next generation of female coaches. In *Taking the lead: Strategies and solutions from female coaches*. University of Alberta Press.

Articles dans des revues professionnelles

Demers, G. et Kerr, G. (2018). Content and Impact of the Standing Committee Report on Canadian Heritage. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 18 (4).

Demers, G. (2015). Conversation 2015 – Femmes et Sport. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 15 (3).

- Viel, B. et Demers, G. (2013). Entraîner des athlètes LGBT: Besoins, défis et craintes des entraîneurs de haut niveau. *Plan du coach*, Vol. 20 (3).
- Viel, B. et Demers, G. (2013). Coaching Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Athletes: Needs, Challenges, and Fears of Top-level Coaches. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 13 (2).
- Demers, G. (2010). Learnings from the 2010 IWG (International Working Group on Women and Sport) Conference. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 10 (3).
- Demers, G. (2009). “We are coaches”: Program tackles the under-representation of female coaches. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 9 (2).
- Demers, G. et Audet, M.-H. (2007). What We Know About the Experiences of Women Beginner Coaches. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 7 (5).
- Demers, G. (2006). Homophobia in Sport — Fact of Life, Taboo Subject. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 6 (2).
- Blais, M.; Demers, G. et Savard, C. (2005). Comment aider les adultes à rester actifs? *Les Actualités du Coeur*, Vol. 9 (2).
- Demers, G. (2004). Why female athletes decide to become coaches or not. *Canadian journal for women in coaching*, Vol. 4 (5).
- Demers, G. (2004). L'équité en éducation physique. *Propulsion*, Vol. 16 (2).
- Demers, G. (2003). The new national coaching certification program and its implications for women coaches. *Canadian journal of women in coaching*, Vol. 3 (5).

Contributions à un ouvrage collectif publié

- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2013). *L'activité physique et sportive des adolescentes : bilan, perspectives et pistes d'action*. Rapport du groupe de travail sur la problématique de la pratique d'activités physiques et sportives chez les adolescentes. Gouvernement du Québec.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale : Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, chapitre Homophobie en sport*. Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie. Gouvernement du Québec.
- Association Canadienne des entraîneurs (2003). *Programme national de certification des entraîneurs : Module Enseignement et apprentissage : document de référence, guide du formateur, cahier de l'entraîneur*. Ottawa. Auteure principale: G. Demers. Collaborateurs: Y. Lachance, A. Marion, et A.J. Woodburn.
- Association Canadienne des entraîneurs (2003). *Programme national de certification des entraîneurs : Module Élaboration d'un programme sportif: document de référence, guide du formateur, cahier de l'entraîneur*. Ottawa. Auteur principal : A. Marion. Collaborateurs : G. Demers et Y. Lachance.
- Association Canadienne des entraîneurs (2003). *Programme national de certification des entraîneurs : Module Planification d'une séance d'entraînement: document de référence, guide du formateur, cahier de l'entraîneur*. Ottawa. Auteur principal : A. Marion. Collaborateurs : G. Demers, Y. Lachance, A.J. Woodburn, M. Luke, R. Corbett, et K. Bellemare.

Association Canadienne des entraîneurs (2003). *Programme national de certification des entraîneurs : Module Entraînement éthique: document de référence, guide du formateur, cahier de l'entraîneur*. Ottawa. Auteur principal : G. Wheeler. Collaborateurs : G. Demers, Y. Lachance, A. Marion, et A.J. Woodburn.

Desrosiers, P., Godbout, P. Boudreau, P., Demers, G., Fortier, A., Marzouk, A. & Oubahammou, L. (1990). *Expériences d'intégration de l'évaluation à l'enseignement de l'éducation physique au secondaire*. Québec : Département d'éducation physique, Université Laval, 259 pages.

Communications à titre de conférencière invitée

Demers, G. (2018). *A Canadian perspective on the new IAAF policy for elite female athletes*. Open lecture, University of Johannesburg. Afrique du Sud. 9 mai.

Demers, G. & Brière, S. (2017). Gender equity in sport organizations in Canada: Portrait, Policies and Good Practices. Conférence présentée dans le cadre du Gender Summit 10 – Asia-Pacific. Tokyo, Japan, 25 mai 2017.

Demers, G & Rominj, M. (2017). Gender equity in sport and in our sport. Présentation dans le cadre de la 12th International Federation of Sport Climbing Plenary Assembly. Quebec, Canada, 10 Mars 2017.

Demers, G. (2016). *Decisions makers in sport*. Présentation dans le cadre du colloque Mixité en sport du Conseil d'Europe, Strasbourg, France, 5 Décembre 2016.

Demers, G. (2016). *Combating stereotypes and discrimination on the grounds of sexual orientation or gender identity in sport*. United Nation 60th Session of the Commission on the Status of Women. New York, USA, 16 Mars 2016.

Demers, G. (2016). *Empowering women coaches*. Conférence dans le cadre du lancement du Female coaches network. Organisée par Sport Nova Scotia. Truro: Nouvelle-Écosse. 8 mars 2016.

Demers, G. (2016). *Why everything is possible for women in sport*. Conférence dans le cadre de la journée Being a champion organisée par Women Active Nova Scotia. Wolfville: Nouvelle-Écosse. 9 Mars 2016.

Demers, G. (2014). *Le sport est-il ouvert à la diversité sexuelle*. Colloque Sport-Études. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Québec: Québec. 14 avril 2014.

Demers, G. (2014). *Le sport est-il ouvert à la diversité sexuelle?* GRIS-Québec. Québec : Québec. 25 mars 2014.

Demers, G. (2014). *Empowering women coaches*. National coach workshop, Coaching association of Canada. Ottawa, 29 mars 2014.

Demers, G. (2014). *Retaining girls in sport*. Ontario coaches conference. Kingston:Ontario. 22 février 2014.

Demers, G. (2014). *La pratique sportive en réponse à l'hypersexualisation*. Forums québécois sur l'hypersexualisation. Ministère de la Condition féminine, Gouvernement du Québec. Laval (30 janvier 2014) et Québec (28 février 2014): Québec.

Demers, G. (2013). *Démystifier le coaching*. Atelier présenté dans la cadre du congrès annuel des entraîneuses québécoises (par Égale Action). 13 Décembre 2013.

Demers, G. (2013). *Le mentorat*. Atelier présenté dans la cadre du congrès annuel des entraîneuses québécoises (par Égale Action). 13 Décembre 2013.

Demers, G. (2013). *La place et l'implication des femmes au sein des comités et conseils d'administration en sport et activité physique*. Conférence annuelle du loisir municipal. Saint-Sauveur, Québec. 10 octobre

2013.

- Demers, G. (2013). *Using Research to Improve Coach Education*. Journée des partenaires de l'Association Canadienne des Entraîneurs. Ottawa : Canada.
- Demers, G. (2013). *Le coaching a-t-il un sexe: Comment les hommes et les femmes abordent la compétition différemment*. Conseil de développement du sport de Gatineau. Gatineau: Québec.
- Demers, G. (2013). *Le sport est-il ouvert à la diversité sexuelle: État de la question*. 2e colloque provincial Agir contre l'homophobie et l'intimidation. Boucherville: Québec.
- Demers, G. (2012). *L'homophobie en sport: Phénomène présent, phénomène tabou*. Conférence présentée dans le cadre du colloque Les méconnues: les réalités GLBT. Présentée dans le cadre de la fête Arc-en-ciel de Québec, Canada.
- Demers, G. (2010). *L'homophobie en sport: phénomène présent, phénomène tabou*. Conférence présentée dans le cadre de la semaine canadienne de lutte à l'homophobie. Québec, Canada.
- Demers, G. (2010). *Homophobia in sport : The canadian experience*. Invitation de la School of human movement studies. University of Queensland, Australia.
- Demers, G. (2009). *Addressing Homophobia in Sport: "Seeing the Invisible, Speaking about the Unspoken"*. Conférence présentée dans le cadre du Yukon Sport and Recreation Leadership Summit. Whitehorse, Canada.
- Demers, G. (2009). *Enhancing the quality of your coach education system*. Conférence présentée dans le cadre de l'International Council for Coach Education. Vancouver, Canada.
- Demers, G. (2009). *Canadian initiatives to fight homophobia in sport*. Invitation du Research Centre for Diversity, Equity and Inclusion, Leeds Metropolitan University, Angleterre.
- Demers, G. (2009). *Développer des athlètes compétents : Pourquoi pas!* Conférence présentée dans le cadre du colloque provincial Sport-Études. Trois-Rivières, Canada.
- Demers, G. (2009). *Le coaching a-t-il un sexe : Comment les femmes et les hommes abordent la compétition différemment*. Conférence présentée dans le cadre des Rendez-vous Sports-Québec. Québec, Canada.
- Demers, G. (2008). *Competency-based training for coach education in a university setting*. Conférence présentée dans le cadre du congrès de l'International Council for Coach Education. Londres, Angleterre.
- Demers, G. (2008). *How competency-based training for coach education can be implemented in a university setting*. Oxford Round tables, Oxford University. Londres, Angleterre.
- Demers, G. (2007). *Féminisation de l'encadrement technique du sport de haut niveau : Où en sommes-nous au Canada?* Conférence présentée dans le cadre du colloque «Sport de haut niveau au féminin» organisé par l'INSEP. Paris, France.
- Demers, G. (2007). *Le rôle des chercheurs dans l'élaboration et la mise en place de projets sportifs*. Conférence présentée au symposium de recherche de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE). Nouvelle-Écosse, Canada.
- Demers, G. (2006). *Intervention et communications efficaces entre entraîneurs et athlètes*. Conférence présentée dans le cadre du Forum Équipe-Québec. St-Sauveur, Canada.

- Demers, G. (2006). *Les filles, ce n'est pas pareil! L'impact de la qualité des interventions des entraîneurs auprès des athlètes féminins*. Conférence présentée dans le cadre du Sommet québécois des entraîneurs. Montréal, Canada.
- Demers, G. (2005). *Ne sous-estimez pas l'impact que vous avez*. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence nationale Sport Leadership – Women in coaching luncheon. Québec, Canada.
- Demers, G., Marion, A., Lachance, Y. et Woodburn, A. (2005). *L'évolution du programme national de certification des entraîneurs*. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence nationale des titulaires francophones du Programme national de certification des entraîneurs. Orford, Canada.
- Demers, G., et Lachance, Y. (2005). *Les exigences attendues pour jouer le rôle de maître-formateur*. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence nationale des titulaires francophones du Programme national de certification des entraîneurs. Orford, Canada.
- Demers, G., Lachance, Y. et Woodburn, A. (2005). *Ah! Ces chers parents*. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence nationale des titulaires francophones du Programme national de certification des entraîneurs. Orford, Canada.
- Demers, G. et Woodburn, A. J. (2005). *La formation de formateurs d'entraîneurs avec l'utilisation du nouveau programme canadien de formation d'entraîneurs (partie 2)*. Conférence présentée dans le cadre d'un projet de collaboration Canada-Bermudes. Hamilton, Bermudes.
- Demers, G. (2004). *Réussir à un haut niveau : Des succès au féminin*. Conférence présentée en collaboration avec Égale Action et le Conseil du Sport de Haut Niveau de Québec. Québec, Canada.
- Demers, G. et Lachance, Y. (2004). *La complémentarité des approches par compétences*. Conférence présentée dans le cadre du colloque provincial Sport-Études. Trois-Rivières, Canada.
- Demers, G. (2004). *Formation d'entraîneurs sportifs à l'aide d'une approche par compétence*. Conférence présentée dans le cadre du projet de formation de cadres sportifs africains. Montréal, Canada.
- Demers, G. (2004). *La place des femmes dans le sport*. Conférence présentée dans le cadre de la journée internationale des femmes au Gouvernement du Québec. Québec, Canada.
- Demers, G. et Savard, C. (2004). *Planification intégrée de l'entraînement*. Conférence présentée dans le cadre du colloque de perfectionnement professionnel RÉPI. Québec, Canada.
- Demers, G. et Woodburn, A. J. (2003). *La formation de formateurs d'entraîneurs avec l'utilisation du nouveau programme canadien de formation d'entraîneurs (partie 1)*. Conférence présentée dans le cadre d'un projet de collaboration Canada-Bermudes. Hamilton, Bermudes.
- Demers, G. et Woodburn, A.J. (2003). *The use of the competency based education and training approach to train coaches in Canada*. Conférence présentée aux dirigeants des fédérations sportives canadiennes. Ottawa, Canada.
- Demers, G. (2003). *Une éducation physique équitable: Une utopie?* Conférence présentée au colloque Questions d'équité en éducation et formation. Montréal, Canada.
- Demers, G., Marion, A. et Lachance, Y. (2003). *Le nouveau programme de certification des entraîneurs*. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence nationale des titulaires francophones du Programme national de certification des entraîneurs. Mont Gabriel, Canada.
- Demers, G. (2003). *Sport féminin : À propos de sexualité ou de performance?* Conférence présentée dans le cadre de l'université féministe d'été. Québec, Canada.

- Demers, G. (2003). *Les besoins des athlètes et entraîneurs du sport de haut niveau des régions de Québec et Chaudière-Appalaches*. Conférence présentée dans le cadre de la semaine des entraîneurs. Québec, Canada.
- Demers, G. (2000, mai). *La communication en entraînement*. Présentation à la conférence annuelle de la Fédération de basket-ball du Québec. Montréal, Canada.
- Demers, G. (1999, août). *Formules pédagogiques efficaces*. Présentation à la conférence nationale des titulaires de cours du PNCE. Magog, Canada.

Résumés et communications

- Birch-Jones, J., Demers, G. et Michon, C. (2018). *LGBTQ+-phobia: a gendered perspective*. Egale Canada Identities Conference. Toronto, Canada. 24 mai.
- Demers, G. (2018). *Femmes, athlètes et suspectes: quand la sexualité et l'identité de genre entravent les performances*. Université féministe d'été, Université Laval, Québec. 25 mai 2018.
- Demers, G. (2018). *A canadian perspective on the new IAAF policy for elite female athletes*. Communication présentée dans le cadre de la conférence de l'International Working Group on women in sport. Gaborone, Botswana.
- Parent, S., Vaillancourt-Morel, M-P., Lessard, G., Goulet, C., **Demers, G.**, & Hartill, M. (2018) *La violence sexuelle vécue par les jeunes athlètes du Québec en contexte sportif*. Présentation réalisée dans le cadre du Colloque sur les violences interpersonnelles. Montréal, 24 mai.
- Demers, G. et Norman, L. (2018). *Changing Sport Organizational Culture to Achieve Gender Equity*. Communication présentée dans le cadre du Social Justice through Sport and Exercise Psychology Symposium. Minneapolis, Minnesota.
- Demers, G. (2018). *The impact of our uncounscious bias as coaches*. Communication présentée dans le cadre du Social Justice through Sport and Exercise Psychology Symposium. Minneapolis, Minnesota.
- Michon, C. et **Demers, G.** (2018). *Canadian transgender athletes' sporting experiences*. Communication présentée dans le cadre du Social Justice through Sport and Exercise Psychology Symposium. Minneapolis, Minnesota.
- Demers, G. et Béliveau, S. (2017, Juillet). *Helping coaches create an optimal training environment for female athletes*. Communication présentée dans la cadre de l'International Council on Coaching Excellence. Liverpool, Angleterre, 31 juillet.
- Demers, G., Werthner, P. & Thomaïdis, L. (2016, Novembre). *Solutions to improve the positions of women in coaching in Canada*. Communication présentée à la conférence Leadership sportif de l'Association Canadienne des Entraîneurs. Richmond, Canada.
- Fortier, K., Parent, S., Flynn, C., Lessard, G., Goulet, C., & **Demers, G.** (2016). «*You have 60 minutes to do what you can't do in real life. You can be violent*»: *perceptions of violence in sport by young athletes*. Poster présenté lors de l'Initiative de recherche de Sport-Canada, Gatineau. 27-28 octobre 2016.
- Demers, G. (2016). Comment rendre le sport plus inclusif. 3e colloque provincial *Agir contre l'homophobie et l'intimidation*. Québec, Canada.

- Demers, G. (2016, mai). *L'expérience des athlètes gais, lesbiennes et bisexuels en sport: plus d'ouverture mais violence toujours présente*. Communication présentée dans le cadre du 84e congrès de l'ACFAS. Montréal, Canada.
- Fortier, K., Parent, S., Flynn, C., Lessard, G., Goulet, C., & **Demers, G.** (2016). *Violence against youth in sport: what do young athletes think?* 51^e World Congress of Sociology of Sport (ISSA). Budapest, Hungary. June 8-12th 2016.
- Fortier, K., Parent, S., Flynn, C., Lessard, G., Goulet, C., & **Demers, G.** (2015, Mai). *La violence dans le sport: qu'est-ce que les jeunes en pensent?* Communication présentée dans le cadre du 84e congrès de l'ACFAS. Montréal, Canada.
- Demers, G. et Leclerc, C. (2014). *Pour le look, pour la santé, pour l'autonomie ? Le rapport des femmes à l'activité physique aux âges de la vie*. Université féministe d'été, Université Laval, Québec. 20 mai 2014.
- Woodburn, A.J. et Demers, G. (2013). Topics in student reflective journals. Communication présentée au symposium de recherche de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE). Calgary, Canada.
- Boudreault, M. et Demers, G. (2013). Description d'un processus de mise en place d'un programme de mentorat pour entraîneures. Communication présentée au symposium de recherche de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE). Calgary, Canada.
- Demers, G. et Viel, B. (2012). *Entraîner des athlètes gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres: Besoins et craintes d'entraîneurs québécois*. Conférence présentée au symposium de recherche de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE). Montréal, Canada.
- Lee-Gosselin, H., Demers, G. et Charron, H. (2012). *Normes de genre, homophobie et calendrier «sexy»: retour sur une initiative de sportives de l'université laval*. Communication présentée dans la cadre du Congrès international des recherches féministes francophones. Lausanne, Suisse.
- Demers, G., Griffin, P., Krane, V., Symons, C. (2012). *Are We There Yet? International Perspectives on LGBT Inclusion in Sport*. Symposium présenté dans la cadre de l'International Convention on Science, Education & Medicine in Sport. Glasgow, Royaume-Uni.
- Demers, G., Birch-Jones, J. and Lofstrom, K. (2011). Addressing Homophobia in Sport: the Canadian Experience. Outgames Human Rights conference. Vancouver, Canada.
- Demers, G. et Audet, M.-H. (2010). *Description of the first years of experiences of novice female coaches*. Communication présentée dans le cadre de la conférence de l'*International Working Group on women in sport*. Sydney, Australie.
- Demers, G. et Audet, M.-H. (2009). *Description des premières années d'expérience d'entraîneures en sport*. Communication présentée dans la cadre de l'International Council for Coach Education. Vancouver, Canada.
- Demers, G. (2009). *Sexuellement suspectes : Femmes, sportives et célibataires*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS. Ottawa, Canada.
- Demers, G. (2008). *Mentorative : pour que les filles développent leurs habiletés de leadership*. Communication présentée au congrès mondial du Loisir. Québec, Canada.
- Demers, G. (2008). *Pour qui fait-on tout cela : Placer la protection des athlètes au coeur des programmes liés à l'éthique*. Communication présentée au congrès mondial du Loisir. Québec, Canada.

- Demers, G. (2008). *Influencer le changement dans les organisations de loisirs*. Communication présentée au congrès mondial du Loisir. Québec, Canada.
- Demers, G., Parent, S., Kirby, S. et Malo, J. (2008). *Le harcèlement et les abus sexuels dans le sport : situation des athlètes ayant une incapacité*. Communication présentée au congrès de Réhabilitation Internationale. Québec, Canada.
- Demers, G., Parent, S. et Kirby, S. (2007). *Prévention et prévalence des abus sexuels dans le sport : situation des athlètes ayant un handicap et des athlètes LGBTQ*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS. Trois-Rivières, Canada.
- Gagnon, A.-A. et Demers, G. (2007). *Encadrement scolaire et professionnel d'athlètes d'élite au niveau postsecondaire*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS. Trois-Rivières, Canada.
- Demers, G. et Lofstrom, K. (2007). *Seeing the invisible, speaking about the unspoken – homophobia in sport*. Communication présentée au congrès 35 Years of Sport and Title IX : Academic and Legal conference. Cleveland, États-Unis.
- Demers, G. (2006). *A project to increase the number of female coaches in Canada : We are coaches*. Communication présentée dans le cadre de la World conference on women in sport. Kumamoto, Japon.
- Nobili, A.-C., Demers, G. et Nadeau, L. (2005). *Identification des paramètres de charge d'entraînement en volley-ball universitaire*. Communication présentée au symposium de recherche de l'Association Canadienne des Entraîneurs (ACE). Québec, Canada.
- Gagnon, A.-A. et Demers, G. (2005). *Encadrement scolaire et professionnel des athlètes d'élite au niveau postsecondaire*. Communication présentée au symposium de recherche de l'ACE. Québec, Canada.
- Parent, S. et Demers, G. (2005). *Le rôle de l'entraîneur dans la prévention du harcèlement et des abus sexuels dans le sport*. Communication acceptée pour le symposium de recherche de l'ACE. Québec, Canada.
- Demers, G. (2005). *Perceptions of female high performance athletes of the coaching profession*. Présentation au congrès de l'International Association of Physical Education and Sport for Girls and Women. Edmonton, Canada.
- Demers, G. (2005). *The impact of female role models on female athletes' interest in coaching*. Présentation au congrès de l'International Association of Physical Education and Sport for Girls and Women. Edmonton, Canada.
- Michaud, V., Gauthier, K., Gagnon, J. et Demers, G. (2005). *Stratégies d'éducation à la santé qui visent à rendre les élèves plus actifs*. Communication présentée au Congrès de l'Association pour la recherche sur l'intervention en sport. Louvain-La-Neuve, France.
- Demers, G. (2003). *Theory to practice: the impact of the competency based education and training program in Canada*. Conférence présentée dans le cadre du congrès de l'International Council for Coach Education. Vancouver, Canada.
- Demers, G. (2003). *Content delivery and teaching through problem solving*. Conférence présentée dans le cadre de la conférence nationale Leadership sportif 2003. Vancouver, Canada.
- Demers, G. (2002). *Analyse de besoins en sciences du sport pour les athlètes et entraîneurs du sport de haut niveau*. Communication présentée au congrès de l'Association pour la recherche sur l'intervention en sport. Rennes, France.

- Martel, D., Gagnon, J. et Demers, G. (2002). *Anatomie d'une recherche-action*. Communication présentée au congrès de l'Association pour la recherche sur l'intervention en sport. Rennes, France.
- Demers, G., Gagnon, J., Martel, D., Tousignant, M., Brunelle, J.-P. et Spallanzani, C. (2002). *Révélation d'éducateurs physiques sur les stratégies qu'ils préconisent pour offrir à leurs élèves des conditions d'apprentissage équitables*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS. Québec, Canada.
- Demers, G. et Porlier, P. (mai 2001). *Le programme de formation de l'École québécoise : l'esprit des compétences du programme d'éducation physique et à la santé*. Conférence présentée au congrès de la Fédération des éducateurs et éducatrices physiques du Québec. Sherbrooke, Canada.
- Demers, G., Tanguay, É., & Tousignant, M. (juillet 1998). *Uncovering an unexpected coaches' thinking process*. Communication présentée au congrès de l'Association internationale des écoles supérieures d'éducation physique. New York, États-Unis.
- Demers, G., Beaudoin, C. & Trudel, F. (mai 1998). *Conception d'un outil pédagogique pour l'enseignement de la gestion de la discipline à l'école*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS. Québec, Canada.

Rapports produits pour des organismes gouvernementaux

- Parent, S., Vaillancourt-Morel, M.-P., Lessard, G., Goulet, C., **Demers, G.**, & Hartill, M. (2018). *Données préliminaires ÉVAQ*. Direction de la promotion de la sécurité, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Trois-Rivières, Québec. 29 mars 2018.
- Parent, S., Fortier, K., Vaillancourt-Morel, M.-P., Lessard, G., Goulet, C., **Demers, G.**, Paradis, H., & Hartill, M. (2018). *Violence interpersonnelle vécue dans le contexte sportif par un échantillon d'adolescents québécois: Résultats préliminaires*. Direction de la promotion de la sécurité, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Trois-Rivières, Québec. 5 novembre 2018.
- Demers, G. (2009). *Analyse des besoins concernant l'offre de services du centre national multisport-montréal*. Direction des sports et de l'activité physique, Gouvernement du Québec. 22 pages.
- Amboulé-Abath, A. et Demers, G. (2008). *Sport collectif dans le milieu de l'éducation : Pour recruter et garder les officiels, rouage essentiel de la pratique sportive*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 52 pages.
- Demers, G. (2006). *L'impact du projet «We are coaches»*. Association Canadienne des Entraîneurs. 60 pages.
- Demers, G. (2004). *L'homophobie dans le sport : Une revue de la littérature*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 56 pages.
- Parent, S. et Demers, G. (2004). *L'abus de pouvoir de l'entraîneur et ses impacts sur l'intégrité physique et mentale des athlètes : Une revue de la littérature*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 99 pages.
- Demers, G., Savard, C. et Blais, M. (2004). *Études des facteurs propices à l'adhésion et au maintien d'une pratique régulière d'activités physiques et sportives chez les adultes*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 61 pages.
- Demers, G. (2003). *Analyse de besoins en sciences du sport pour les athlètes et entraîneurs des structures d'encadrement du sport de haut niveau des régions de Sherbrooke, Estrie, Lac St-Louis et Montréal-Concordia*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 135 pages.

- Demers, G. (2002). *Analyse de besoins en sciences du sport pour les athlètes, entraîneurs et gestionnaires des structures d'encadrement du sport de haut niveau des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches*. Secrétariat au loisir et au sport, Gouvernement du Québec. 55 pages.
- Demers, G. (2000). *Analyse des besoins des entraîneuses canadiennes pour la mise sur pied d'un journal électronique*. Association Canadienne des Entraîneurs. 10 pages.

Compte-rendu de lecture

- Demers, G. (2005). *Filles et garçons en EPS*. Recherches féministes vol. 18 (2).

Laurie Laplanche
Directrice adjointe
Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (Université Laval)
418-656-2131 poste 406437
laurie.laplanche@fsa.ulaval.ca

Poste actuel

2018 **Directrice adjointe**, Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité (Université Laval)

FORMATION

- 2016** **Doctorat en communication publique** - « Pour vous, mesdames... et messieurs. Production des émissions féminines à la Société Radio-Canada à Montréal (1952-1982). Promotion, conception des publics et culture organisationnelle genrées ». Dir. : Josette Brun. Département d'information et de communication, Université Laval.
- 2004-2008** **M.A. Histoire** - « Le discours sur l'éducation des femmes sous la Révolution française et la représentation de la citoyenneté féminine entre 1789 et 1794 ». Dir. : Susan Dalton. Département d'histoire, Université de Montréal et École des hautes études en sciences sociales, Paris (entente bilatérale 2005-2006)

CHAPITRES DE LIVRES ET ARTICLES

- À paraître** Avec J. Brun et S. Doucet. « Subverting Gendered Professional Norms: Emotions and the 1981 Women Journalists' Conference in Québec ». In *Second-Wave Feminism and the History of Emotions*. L. Campbell, C. Gidney and M. Dawson (dir.). Vancouver : UBC Press.
- 2017** « Les critiques féministes des médias et l'émission de télévision *Femme d'aujourd'hui* (Société Radio-Canada, 1965-1982) ». *Le Temps des médias*, no. 29, p. 79-92.
- 2015** « Le Service des émissions féminines télévisées au réseau francophone de la Société Radio-Canada (1965-1982) : une histoire du genre dans les organisations ». *Revue de la Société historique du Canada*. Vol. 26, no 1, p. 225-254. - Prix du meilleur article décerné par le Comité de l'histoire des médias et de la communication (CHMC) - Société historique du Canada.
- 2012** Avec J. Brun. « Rendre le privé politique à la télévision de Radio-Canada : *Femme d'aujourd'hui* et le féminisme ». Dans *La télévision de Radio-Canada et l'évolution de la conscience politique au Québec*. D. Monière et F. Sauvageau (dir.). Québec : Presses de l'Université Laval, p. 57-71.
- 2010** « L'éducation et la représentation de la citoyenneté féminine sous la Révolution française ». In *Femmes culture et pouvoir. Relectures de l'histoire au féminin XVI^e-XX^e siècles*. C. Ferland et B. Grenier (dir.). Québec : Presses de l'Université Laval, p. 187-203.
- 2008** « Éducation et émancipation féminine sous la Révolution française ». *Actes du 14^e colloque annuel de l'AEDDHUM*. Montréal : Université de Montréal. Vol. 27, no 2, p. 31-43.
- 2006** « Mary Wollstonecraft : droit des femmes, raison et éducation à la fin du XVIII^e siècle ». *Cahiers d'histoire*. Université de Montréal. Vol. 25, no 2, p. 113-135.

COMPTES RENDUS CRITIQUES ET RECENSIONS

- 2016** « Linda Kay. 2015. Elles étaient seize. Les premières femmes journalistes au Canada. Montréal : les Presses de l'Université de Montréal, 272 p. » *Canadian Journal of Communication*. Vol. 41, no 3, p. 531-533.
- 2016** « Sébastien Couvrette. 2014. *Le récit de la classe moyenne. La publicité des quotidiens montréalais 1920-1970*. Montréal : Leméac, 254 p. » *Revue d'histoire de l'Amérique française*. Vol. 69, no 3, p. 88-91.

- 2012** Note critique. « Éva Circé-Côté. Les femmes et les médias au Québec au début du XX^e siècle ». *Revue d'études ouvrières canadiennes Labour/Le travail*. Vol. 70, p. 229-244.
- 2010** « Sylvie Durrer, Nicole Jufer et Stéphanie Pahud. 2009. *La place des femmes et des hommes dans la presse écrite généraliste de Suisse romande des années 80 à nos jours*. Zurich et Genève : Éditions Seismo. 357 p. ». *Recherches féministes*. Vol. 23, no 1, p. 196-200.

ENTRÉE DE DICTIONNAIRE

- 2017** « Aurélie Lanctôt ». In *Dictionnaire des intellectuel.les au Québec*. Y. Lamonde, M-A. Bergeron, M. Lacroix et J. Livernois. Montréal : Presses de l'Université de Montréal. p. 189-190.

OUVRAGE DE VULGARISATION

- 2016** « Les émissions féminines et leurs publics à la télévision de Radio-Canada (1952-1982) ». *Cap-aux-Diamants*, no 125, p. 17-19.

ÉDITION DE REVUE SAVANTE

- En cours** Co-éditrice. Numéro spécial « Genre et médias », *Recherches féministes*, vol. 32, no 1. Mai 2020.

COURS ENSEIGNÉS

Chargée de cours

- H2017** **Histoire des médias au Québec (COM1010-en ligne).** Département d'information et de communication,
A2016 Université Laval.
A2013

AUTRES EXPÉRIENCES EN ENSEIGNEMENT

- 2009-2013** **Auxiliaire d'enseignement** - Histoire des médias au Québec (COM1010 - en salle et en ligne); Les hommes et les femmes dans les médias (COM-7011 Séminaire de maîtrise). Département d'information et de communication, Université Laval.

COMMUNICATIONS SCIENTIFIQUES

- 2018** Partager, informer et divertir : le travail méconnu des femmes journalistes à la radio privée et publique au Québec (1925-1952) ». 8^e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense. Août 2018, Paris.
- 2018** Avec J. Brun. « La prise en compte des émotions : défis épistémologiques et pistes méthodologiques en histoire du genre et des médias ». Congrès de la Société pour l'histoire des médias. Université Paris 2, Panthéon-Assas. Mai 2018, Paris.
- 2017** Avec J. Brun et S. Doucet. « L'émotion comme subversion et reconduction des normes professionnelles genrées : le colloque des femmes de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec en 1981 ». Congrès de l'Institut d'histoire de l'Amérique française. Octobre 2017, Montréal.
- 2016** « Visibilité des artisanes et des émissions féminines à la radio : discours et représentations équivoques de la féminité dans *Radiomonde* de 1939-1952 ». Congrès annuel de l'Institut d'histoire de l'Amérique française (IHAF), Chicoutimi.
- 2016** « La promotion des émissions féminines télévisées à la Société Radio-Canada (SRC) et les publics féminins (1952-1982) ». Réunion annuelle de la Société historique du Canada, Calgary.
- 2015** « Le Service des émissions féminines télévisées au réseau francophone de la Société Radio-Canada (1965-1982) : une histoire du genre dans les organisations ». Réunion annuelle de la Société historique du

Canada, Ottawa.

- 2015** « Les critiques féministes de l'émission *Femme d'aujourd'hui*, Société Radio-Canada (1965-1982) ». Colloque Féminismes et médias (XIX^e-XXI^e siècles). Université Paris 2 (Panthéon-Assas), Paris, France.
- 2014** « Les critiques sur l'heure de diffusion de l'émission de télévision *Femme d'aujourd'hui* : Contester et renforcer la structure genrée des médias au Québec (1965-1982) ». Berkshire Conference on the History of Women. University of Toronto.
- 2013** « Le genre et les médias : la Société Radio-Canada et la production de l'émission *Femme d'aujourd'hui* (1965-1982) ». ACFAS. Colloque « Féminismes en genre et en nombre », Québec.
- 2013** « La production de l'émission de télévision *Femme d'aujourd'hui* (Société Radio-Canada, 1965-1982) ». 5^e Rendez-vous de la recherche en communication Association des étudiantes et étudiants chercheurs en communication de l'Université Laval (AECCUL), Québec.
- 2012** « *Châtelaine* et la critique des médias (1965-1982) ». Association canadienne de communication. Université de Waterloo/Wilfrid Laurier, Waterloo (ON).
- 2009** « L'éducation et la représentation de la citoyenneté féminine sous la Révolution française ». Colloque « Femmes culture et pouvoir : relectures de l'histoire au féminin ». Université de Sherbrooke et Université Laurentienne, Sherbrooke.

PRÉSIDENTE DE PANEL

- 2017** « Pleins feux sur le genre dans les médias au Canada : emploi, représentations et actualités (1960-2014) / Spotlight on Gender in the Media in Canada: Employment, Representations and News (1960-2014) ». Association canadienne de communication, Ryerson University, Toronto.

ORGANISATION DE COLLOQUE

- 2017-2018** **Co-organisatrice** - « (Re)productions du genre dans les médias d'hier et d'aujourd'hui ». 8e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense. Août 2018.

CONFÉRENCES

- 2018** Cours COM 7008 : Séminaire Genre, race et classe comme enjeux de la communication publique. « Intersectionnalité et médias ». *Département d'information et de communication, Université Laval*.
- 2017** « De *Fémina* à *Femme d'aujourd'hui* : quand la radio et la télévision de Radio-Canada parlaient aux femmes au foyer (1937-1982) ». *Les jeudis d'histoire. Groupe d'histoire de Montréal, UQAM*.
- 2017** Cours HIS 4530-30 : Histoire de la presse au Québec. « Histoire de la presse féminine au Québec ». *Département d'histoire, UQAM*.
- 2017** « "Ni popote ni bonne femme". Hiérarchisation de la féminité et de la masculinité à la télévision publique depuis la seconde moitié du XX^e siècle au Québec ». *Conférence-midi, Institut de recherches et d'études féministes (IREF), UQAM*.
- 2016** Cours LIT 3110 : Théories de la littérature : études culturelles. « Mobiliser le modèle Codage/décodage de Stuart Hall pour l'histoire de la télévision ». *Département de littérature, théâtre et cinéma, Université Laval*.
- 2014** Cours HIS 4597-10 : Histoire culturelle du Québec. « La culture aujourd'hui, 1970- ». *Département d'histoire, UQAM*.
- 2013** « La production de *Femme d'aujourd'hui* (1965-1982) ». Journée des magistrales sous le thème Corps/Bodies & Représentations. *Institut Simone de Beauvoir, Université Concordia*.

- 2013** « Présentation du projet de thèse - La production de *Femme d'aujourd'hui* (1965-1982) ». Table ronde sur l'étude sur les femmes au Québec. *Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises CRILQ, UQAM.*
- 2013** « Le genre : une catégorie d'analyse pertinente pour étudier les relations de pouvoir ». *Séminaire informel en études féministes de la Chaire Claire-Bonenfant, Université Laval.*
- 2012** COM-1010 : Histoire des médias au Québec. « Les femmes et les médias au Québec depuis le XVIII^e siècle ». *Département d'information et de communication, Université Laval.*

EXPÉRIENCES EN RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION

- Été 2018** **Professionnelle de recherche.** Groupe de recherche sur le genre et la communication (hier et aujourd'hui) et Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité pour le Résef), Université Laval.
- Manuel pédagogique d'introduction en études féministes et de genre en communication « Les approches féministes du processus communicationnel ».
- 2010-2016** **Auxiliaire de recherche 3^e cycle** - Groupe de recherche sur le genre et la communication (hier et aujourd'hui) et Département d'information et de communication, Université Laval.
- Subvention Savoir CRSH 2014-2018, « *Femme d'aujourd'hui* et le féminisme au Québec (1965-1982) : discours d'un magazine télévisé de Radio-Canada et son écho dans les médias ».
 - Subvention *Châtelaine*
 - Dépouillement et analyse de la critique féministe des médias dans la revue *Châtelaine* entre 1960 et 1982.

ACTIVITÉS ACADÉMIQUES

- 2018** **Évaluatrice** - Revue *Recherches féministes*.
- Avril 2018** **Membre du jury** - Prix Barbara Roberts. Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF).
- 2016-2018** **Représentante du Québec** - Comité canadien de l'histoire des femmes.
- 2017** **Membre du jury** - Bourse Marta Danylewycz. Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF).
- 2017** **Évaluatrice** - Revue électronique *COMMposite*.
- 2014** **Évaluatrice** - Comité de lecture *Communication*.

GROUPES DE RECHERCHE

- 2016-2018** Membre associée de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF-UQAM).
- 2009-** Membre du Groupe de recherche sur le genre et la communication (hier et aujourd'hui) (Université Laval).

PROJETS DE RECHERCHE EN COLLABORATION AVEC LES MILIEUX

- 2018-** Avec le RGF-CN :
- S'outiller pour la santé des femmes de la région de la Capitale-Nationale
 - Agir pour les femmes éloignées ou exclues du marché du travail
 - Entreprises nouveau genre pour le maintien des femmes dans les entreprises à prédominance masculine
- Avec Relais-femmes
- Nouvelles alliances pour plus de savoirs en égalité entre les sexes

BOURSES, PRIX ET SOUTIEN FINANCIER

- 2016-2018** **Bourse postdoctorale.** Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC).

- 2016** **Prix du meilleur article.** 2015. « Le Service des émissions féminines télévisées au réseau francophone de la Société Radio-Canada (1965-1982) : une histoire du genre dans les organisations ». *Revue de la Société historique du Canada*. Vol. 26, no 1, p. 225-254. Comité de l'histoire des médias et de la communication (CHMC) - Société historique du Canada.
- 2015** **Bourse Charlotte Lapointe en communication – relations publiques.** Fondation de l'Association des femmes diplômées des universités (AFDU-Québec).
- 2015** **Soutien financier – Colloque « Féminismes et médias (XIX^e-XXI^e siècles) », Université Paris 2 (Panthéon-Assas).** Centre européen de sociologie et de science politique.
- 2014** **Bourse d'aide à la participation étudiante à des rencontres scientifiques à la Berkshire Conference on the History of Women.** University of Toronto. Réseau québécois en études féministes (RéQEF).
- 2010-2013** **Bourse de doctorat du Programme d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier.** Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH).
- 2010-2013** **Bourse de doctorat en recherche.** Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC, déclinée).
- 2009** **Finaliste au prix Paul-Dumont-Frenette pour la relève en relations publiques.** Société québécoise des professionnels en relations publiques (SQPRP).
- 2005-2006** **Bourses de mobilité.** Programme de bourses du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour de courts séjours d'études universitaires à l'extérieur du Québec.
- 2002-2003**

LANGUES

- Français** Langue maternelle
- Anglais** Séjour d'immersion en Angleterre - Oxford (1997-1999); Leeds (année d'étude 2002-2003); Londres (2004)

ACTIVITÉS BÉNÉVOLES

- 2017** **Formation en égalité femmes/hommes – Genre et développement** - Association québécoise des organismes de coopération internationale et Comité québécois femmes et développement, Montréal.
- 2014-2017** **Accompagnatrice en réinsertion d'emploi (formation en relation d'écoute)** - Service d'employabilité programmes Cheffes de famille et OSE. Y des femmes de Montréal.
- 2014** **Experte-conseil pour la formulation d'un glossaire francophone sur l'identité et le genre** - Croix-Rouge canadienne, Ottawa.

CURRICULUM VITAE

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom et prénom : JUTRAS, Johanne

Adresse:

Téléphone:

SCOLARITÉ

Formation:

2017 (en cours): Université Laval
Certificat en santé sexuelle

2010-2017 Université Laval
Diplôme obtenu : Diplôme d'études supérieures spécialisées en études féministes

1992 à 1996 : Université Laval
Diplôme obtenu : Maîtrise en mesure et évaluation

Mémoire portant sur l'évaluation de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (L.R.Q. c. S-32.01).

1978 à 1980: Université du Québec à Rimouski
Diplôme obtenu : Maîtrise en développement régional

Mémoire portant sur le Conseil régional de développement de l'Est-du-Québec.

1974 à 1977: Université du Québec à Montréal
Diplôme obtenu : Baccalauréat spécialisé en design de l'environnement

Mémoire portant sur l'appropriation de l'espace par le phénomène de la mort en milieu urbain. Étude sémiologique du Cimetière Notre-Dame-de-la-Côte-des-Neiges.

1970 à 1973 : Cégep du Vieux-Montréal
Diplôme obtenu : D.E.C. en aménagement d'intérieur

1964 à 1969 : Collège Marie de l'Incarnation (Trois-Rivières)
Études secondaires classiques

Perfectionnement:

Novembre 2018	Atelier de rédaction « Planifions pour mieux structurer: le plan et la structuration des idées » avec monsieur Jean-Michel Schembré à la bibliothèque de l'Université Laval.
Janvier 2018	Formation sur le droit d'auteur avec Me Sonya Morales, gestionnaire du Bureau du droit d'auteur à la bibliothèque de l'Université Laval.
Novembre 2017	Formation sur l'utilisation des bases de données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec par monsieur Gaston Quirion à la bibliothèque de l'Université Laval.
Janvier 2014 :	Formation sur le logiciel EndNote à la bibliothèque de l'Université Laval.
Février 2010 :	« La personne humaine et son développement sexologique » Atelier de formation sur mesure dispensée par Marie-Paul Ross, docteur en sexologie clinique de l'Institut international de développement intégral.
Juin 2009 :	« La recherche et l'analyse qualitative avec le logiciel N'VIVO 8 » Activité de formation dispensée par la Société québécoise d'évaluation de programmes, Montréal.
Juin 2008 :	« Musée : horizons du XXI ^e siècle ». Colloque organisé par les 21 ^e Entretiens du Centre Jacques Cartier, au Musée national des beaux arts du Québec.
Mars 2004 :	« Le cadre logique : une matrice pratique pour la conception et l'évaluation de projets et de programmes », Activité de formation dispensée par Manuela Mendonça pour la Société québécoise d'évaluation de programme.
Février 2002 :	“ L'art de présenter un visuel de qualité ” donnée par la firme ConForm.
Janvier 2002 :	Séance d'information sur le droit d'auteur donnée par M ^{es} Marc Baribeau et Sylvain Gaboury.
Novembre 2001 :	Colloque “ La gestion par résultats et l'évaluation participative : approches parallèles ou convergentes ? ” organisé par la Société québécoise d'évaluation de programme.

- Novembre 2001 : Colloque “ Mesurer le bien-être du monde, réflexions sur l’élaboration d’indicateurs du développement social au Québec ” organisé par le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture.
- Avril 2001 : Colloque “ Veille, évaluation et planification : une alliance à développer ” organisé par le groupe de planification stratégique, le Réseau de veille intégrée sur les politiques publiques, le Groupe des responsables de l’analyse et de l’évaluation de programme et la Société québécoise d’évaluation de programme.
- Mars 2001 : “ Les indicateurs : leur utilisation convergente pour l’évaluation, la planification et la gestion ”, formation donnée par Pierre Voyer, professeur à l’ENAP.
- Novembre 2000 : Colloque “ L’approche économique de l’évaluation de programmes ” organisé par la Société québécoise d’évaluation de programme.
- Janvier 1996 : Excel version 5.0 pour débutant et Windows 3.1. chez Multihexa.
- Avril 1993 : Bureau du Contrôleur général du Canada.
Séminaire portant sur l'évaluation de programmes.
- Octobre 1991 : Guilbault et associés, conseillers en informatique.
Cours de formation et ateliers pratiques sur le pilotage de systèmes et projets.
- Janvier 1989 : Cégep de Rimouski.
Cours d'anglais intermédiaire.
- Janvier 1988 : Société des musées québécois.
Stage portant sur l'entretien courant des collections ethnographiques donné par André Bergeron, restaurateur du Centre de conservation du Québec.
- Juin 1984 : Université de Montréal, École des H.E.C.
Stage portant sur les aspects juridiques et les contrats dans le domaine culturel donné par Me Gaston Meloche.

EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

CONSULTANTE AUPRÈS DE PLUSIEURS ORGANISMES DEPUIS 2015

Intersyndicale des femmes pour la rédaction de divers mémoires lors de consultations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Coalition pour la conciliation famille-travail-études pour la rédaction de la plateforme politique et d'un mémoire sur le projet de loi 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*.

Fédération des familles monoparentales et recomposées du Québec pour la rédaction d'un article sur les revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études publié dans le Bulletin de liaison.

EMPLOYEUR: GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - MINISTÈRE DE LA CULTURE DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE

**Septembre 2008
à février 2013**

Direction générale de la planification et des sociétés d'État
Conseillère en évaluation de programmes, niveau expert

Planifier et réaliser des évaluations de programmes, politiques, ententes, mesures ou stratégies ministérielles ou gouvernementales qui nécessitent la coordination de groupes de travail, afin d'apprécier la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'impact de l'intervention ministérielle ou gouvernementale. À cet égard, la titulaire doit :

Coordonner les travaux d'évaluation de la Politique gouvernementale et du Plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de concert avec le Secrétariat à la condition féminine et les divers ministères et organismes gouvernementaux concernés afin de prendre des décisions sur les conditions de leur reconduction;

Élaborer les outils de gestion, de suivi et de reddition de comptes relatifs aux plans d'action et aux rapports de reddition de comptes des clients/partenaires requis par le programme *d'Aide aux initiatives de partenariat* de concert avec la Direction de la coordination des programmes et le Bureau de la modernisation afin de constituer une base de données informatisées servant tant à la gestion du programme qu'à son évaluation et ce, tel que demandé par le Vérificateur général du Québec pour assurer une meilleure reddition de comptes de ce programme;

Assurer le suivi du Plan ministériel d'évaluation auprès de l'ensemble des unités administratives concernées pour rendre compte des résultats au sous-ministre adjoint.

Superviser la réalisation des évaluations confiées à des ressources externes afin d'assurer leur qualité et de conserver la crédibilité du ministère auprès des clients/partenaires impliqués dans les programmes évalués;

Préparer les rencontres et les documents de travail du Comité permanent de l'évaluation de programmes pour assurer le suivi de son mandat auprès du sous-ministre adjoint.

Agir à titre de conseillère experte dans la mise en œuvre ministérielle de la gestion axée sur les résultats. À cet égard, la titulaire doit :

Conseiller les unités administratives ministérielles sur les objectifs, les cibles et les indicateurs de résultats des programmes d'aide financière et les plans d'action des clients/partenaires ainsi que sur les données à recueillir sur une base continue afin d'assurer une bonne reddition de comptes ministérielle;

Produire des analyses et des recommandations permettant de faciliter la conception, la production, la validation, la révision et l'interprétation des indicateurs de résultats des programmes, politiques, mesures ou stratégies ministérielles ou gouvernementales pour l'ensemble des unités administratives du ministère;

Créer des cadres de reddition de comptes pour les programmes d'aide financière de l'offre de services Di@pason et du Secrétariat à la condition féminine afin d'en faciliter l'évaluation;

Élaborer, dispenser et évaluer des ateliers de formation théorique et pratique sur la gestion axée sur les résultats pour le personnel du ministère et les clients/partenaires afin de permettre une meilleure gestion et une reddition de comptes de l'utilisation des deniers publics auprès des parlementaires et de la population.

D'août 2007

Direction de la recherche et de l'évaluation de programmes

à septembre 2008 :

Conseillère à la planification stratégique et en évaluation de programmes, niveau expert

À ce titre, elle coordonne auprès de l'ensemble des gestionnaires et du personnel professionnel des unités administratives les travaux de concertation relatifs à la production du plan stratégique du ministère, des mécanismes et des outils de suivi (plans d'action, indicateurs et rapports de reddition de comptes annuels). S'il y a lieu, elle dispense son expertise auprès des sociétés d'État et des organismes gouvernementaux relevant de la ministre afin d'assurer la cohérence du portefeuille ministériel devant les parlementaires. La titulaire réalise des rapports d'évaluation pour la prise de décision des membres du Bureau des sous-ministres sur divers programmes, projets, politiques, ententes, stratégies ou plans d'action ministériels ou gouvernementaux dans le secteur de la culture et des communications de même qu'en condition féminine.

Juin 2006 à juillet 2007

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Conseillère à la classification, équité et relativité salariales

La conseillère exerce un rôle conseil auprès de la personne responsable politique au regard des questions relatives à la classification, à l'équité et aux relativités salariales du travail et auprès de la délégation et des membres. Elle agit comme personne-ressource auprès du comité de classification, équité et relativité salariales, des comités sur les classes d'emplois. Elle collabore à la planification, à l'élaboration de la démarche et des outils ainsi qu'à la réalisation des exercices d'équité et relativité salariales, de maintien de l'équité salariale et des données statistiques rendant compte des différentes caractéristiques des membres et des classes d'emplois du syndicat. La conseillère est appelée à réaliser des travaux de recherche portant sur la classification, l'évaluation des emplois, l'équité et relativité salariales en collaboration avec les personnes conseillères du syndicat; à rédiger des guides de formation, des présentations, des articles destinés aux instances et aux publications du syndicat; et à préparer, à animer et à participer à des sessions de formation.

Septembre 2000 à juin 2006

**Direction de la planification stratégique et de l'évaluation
de programmes**

Conseillère en évaluation de programmes

Sous l'autorité du directeur des politiques, élaborer et appliquer un cadre d'évaluation, réaliser et coordonner l'évaluation de lois, politiques, orientations, programmes et mesures mis en œuvre par le ministère, développer des méthodes et des outils d'évaluation adaptés aux caractéristiques de l'organisation du ministère et aux spécificités des secteurs d'intervention, collaborer, par un soutien méthodologique et technique approprié, au suivi de gestion des programmes et à la reddition de comptes par les gestionnaires.

Juin 1997 à juin 2000

**Syndicat de professionnelles et professionnels du
gouvernement du Québec**

Deuxième vice-présidente

Responsable politique des dossiers suivants : classification et comités de profession, condition féminine, conciliation travail famille, régions, formation syndicale, recherche et bourses d'études, participation au comité de négociation.

Avril 1994 à 1997 :

Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques

Conseillère en évaluation de programmes

Concevoir et réaliser des évaluations de lois, de politiques et de programmes relevant du ministère de la Culture et des Communications.

Janvier 1993 à avril 1994 :

Direction des politiques et de l'évaluation

Conseillère en évaluation

Concevoir les orientations ministérielles à l'égard de la formation musicale au Québec.

Sept. 1990 à janv. 1993 :

Direction de la coordination des milieux culturels

Coordonnatrice des programmes en arts

Assurer aux directions générales et régionales des milieux culturels l'expertise dans les secteurs des arts de la scène, des arts visuels, des métiers d'art, de l'aide aux artistes professionnels et des musées et des centres d'exposition ; coordonner les activités de consultation, de concertation et d'évaluation reliées aux politiques et aux programmes du Ministère; Coordonner l'élaboration et la révision des outils d'information (brochures, guides et formulaires) des divers programmes destinés aux clientèles du Ministère ; conseiller les milieux culturels lors des opérations budgétaires (répartition, ré affectation, compression) des crédits des trois directions générales touchant les secteurs mentionnés; élaborer des statistiques de gestion dans les divers secteurs afin de fournir les informations de gestion aux directions disciplinaires et aux autorités ministérielles ; agir à titre de pilote lors de l'implantation de systèmes informatiques au sein des milieux culturels (Gestion de l'aide aux artistes professionnels).

Août 1989 à janvier 1990 :

**Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement
du Québec**

Évaluatrice

Représentante du S.P.G.Q. au comité tripartite (Commission des droits de la personne, C.D.P., Secrétariat du conseil du trésor, S.C.T., S.P.G.Q.) chargé de l'évaluation des emplois professionnels au Gouvernement du Québec dans le cadre d'une commission d'enquête sous la présidence de Me. Nicole Trudeau-Bérard de la Commission des droits de la personne.

Janv. 1987 à sept. 1990: **Direction du Bas Saint-Laurent/Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine**
Agente culturelle

Responsable du développement des secteurs des arts visuels, des métiers d'art, de la muséologie (musées, centres d'exposition, galeries d'art) et des artistes professionnels (soutien à la pratique artistique, ressources techniques, intégration des arts à l'architecture, etc.).

Élaboration de sessions d'information sur les programmes du Ministère à l'intention des clientèles régionales. Participation à des émissions de radio et télévision. Élaboration du plan média pour la région. Liaison régionale pour le bulletin Inter Mac. Représentation ministérielle lors de la tenue de salons, colloques, assemblées générales et congrès.

Août à septembre 1988 : Professionnelle en situation de gestion

Coordination du traitement de l'ensemble des projets déposés dans le cadre du Sommet socio-économique de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine :

- analyse des dossiers ;
- négociation avec l'Office de planification et de développement du Québec, OPDQ ;
- rédaction des allocutions de la Ministre des affaires culturelles, madame Lise Bacon.

Avril à août 1984 : Agente culturelle, occasionnelle

Responsable de la gestion de trois programmes régionalisés :

- Aide au perfectionnement et à la formation en métiers d'art ;
- Aide à la recherche et à l'expérimentation en milieu scolaire ;
- Soutien aux organismes d'intervention communautaire en arts visuels ;

Responsable de la rédaction du rapport d'évaluation du programme "Formation Production".

Nov. 1984 à janv.1985 : **Direction des programmes régionaux**
Agente de recherche et de planification socio-économique

Responsable de la rédaction du rapport synthèse des bilans des Conseils régionaux de la culture du Québec.

EMPLOYEUR:**AGENCE ÈS ARTS INC.****Juin 1985 à janvier 1987 :****Présidente directrice générale**

Responsable de la coordination des activités de l'entreprise. Réalisation de plusieurs contrats de gestion, de formation, de recherche et développement pour plusieurs organismes et institutions d'enseignement. Représentation d'artistes lors de manifestations culturelles (salon des galeries d'art et salon des métiers d'art).

GESTION :**Sept. 1985 à sept. 1986:****Conférence des Conseils régionaux de la culture du Québec**
(90 jours par année)
Secrétariat administratif

Responsable de l'administration, de la coordination des activités de concertation et de la recherche pour les divers comités de la Conférence.

Septembre à novembre 1985 :**Ville de Chandler**
Consultante

Élaboration du dossier du complexe multifonctionnel de la Ville pour le ministère des Affaires culturelles.

Janvier 1985 à mai 1986 :**Université du Québec à Rimouski**
Administratrice

Coordination des activités de la Galerie UQAR. Information auprès des médias sur les activités de la Galerie. Rédaction d'une chronique sur les arts visuels dans l'hebdomadaire Le Rimouskois. Élaboration d'outils promotionnels pour les artistes de l'agence.

Élaboration de demandes de subventions et de bourses pour plusieurs artistes adressées au Conseil des arts du Canada et au ministère des Affaires culturelles.

FORMATION :

Élaboration d'un stage dispensé aux artisans et aux organismes culturels portant sur l'élaboration de dossiers d'artistes et de demandes de subvention.

Avril 1986 :

Corporation des Fêtes de Matane (Organismes culturels).

Mai 1986 :

Commission de Formation professionnelle du Bas Saint-Laurent, Rimouski. (Dossiers d'artistes).

Avril 1986 :

Centre de Formation et de Consultation des Métiers d'art du

Québec, Québec. (Dossiers d'artistes).

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT :

Octobre à décembre 1985 : **Cégep de Rimouski**

Évaluation du programme "Créateurs d'entreprises", Amqui.

Octobre à novembre 1985 : **Département de santé communautaire de Rimouski et
Chambre de commerce de Rimouski**

Encadrement de l'étude de faisabilité d'un secrétariat à l'exportation et l'expertise technique et scientifique des biens et services de la région vers les pays en voie de développement.

Sept. 1985 à août 1986 : **Université du Québec à Rimouski, bureau du recteur**

Élaboration d'un programme de recherche et développement en tourisme.

Mars à mai 1986 : **M.R.C. de la Matapédia**

Encadrement des études sur la mise à jour des données et de la problématique des secteurs du tourisme, de la culture et des loisirs pour le schéma d'aménagement de la M.R.C.

**EMPLOYEUR: CONSEIL POPULAIRE DES COMMUNICATIONS DE L'EST DU
QUÉBEC**

Février à juin 1984 : Agente de recherche, occasionnelle

Responsable de la rédaction de mémoires, d'avis, de documents de travail, de rapports d'activités et de lettres pour les membres du conseil d'administration.

EMPLOYEUR: CONSEIL DE LA CULTURE DE L'EST DU QUÉBEC

Février à mai 1985 : Chargée de projet

Responsable des travaux préparatoires de la Deuxième Biennale des arts visuels de l'Est-du-Québec.

Sept. 1982 à janv. 1984: Directrice générale intérimaire

Responsable de la planification et de la coordination des activités de l'organisme. Administration et gestion des ressources matérielles, humaines et financières de l'organisme. Représentation auprès des organismes régionaux de concertation, des ministères provinciaux et fédéraux ainsi qu'auprès des médias écrits et électroniques.

Janvier à septembre 1982 : Directrice du projet Commercialisation des produits culturels de l'Est-du-Québec

Coordination du projet à deux volets : la Biennale des arts visuels et l'Office de commercialisation des produits culturels.

Déc. 1980 à décembre 1981 : Agente de développement culturel

Coordination de la mise sur pied de La Savoyane, Fondation pour la culture de l'Est-du-Québec. Élaboration des règlements généraux de la Fondation. Réalisation de la première campagne de souscription de la Fondation à l'automne 1981. Tournée des médias régionaux.

EMPLOYEUR: **SOCIÉTÉ DE RADIO-TÉLÉVISION DU QUÉBEC**

Octobre à décembre 1980 : Agente de programmation

Élaboration du plan de développement de la programmation. Élaboration des mandats de réalisation de quatre émissions d'une demi-heure à être réalisées à l'hiver 1981.

EMPLOYEUR: **CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'EST DU QUÉBEC**

Octobre 1979 à mai 1980 : Agente de recherche

Élaboration d'un rapport d'étapes et d'un document d'orientations pour les membres du conseil d'administration et le comité d'orientation.

EMPLOYEUR: **UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**
Janvier à juin 1978 : **Bureau de recherche et développement**
Agente de recherche

Élaboration de la problématique du développement des métiers d'art et de l'artisanat dans l'Est-du-Québec. Étude réalisée en collaboration avec le Conseil de la Culture et le bureau régional du ministère des Affaires culturelles.

AUTRES ACTIVITÉS

Janvier 2018 : Membre du Comité Vigilance-Médias du Centre des femmes de la Basse-Ville, Québec.

Novembre 2014 : Conférencière sur le projet de loi C-36 lors de la réunion des membres du Réseau des femmes de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) à Sherbrooke et lors du petit déjeuner des femmes déléguées du Syndicat de professionnelles et professionnels

du	gouvernement du Québec (SPGQ) à Boucherville.
Novembre 2013 :	Membre du groupe « Pour les droits des femmes – Québec ».
Janvier 2012 :	Membre de la Coalition nationale contre les publicités sexistes.
Sept. 2010 à octobre 2014 :	Secrétaire-trésorière de La Maison de Marthe.
Septembre 2009 :	Membre du jury de sélection de l'Opération Fierté! menée par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) afin de mettre en valeur l'expertise des divers corps d'emplois de la fonction publique.
Août 2009 :	Membre de la Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle, CLES.
Juin 2009 :	Membre du comité de sélection du poste de conseillère au dossier des femmes et de la conciliation travail-famille au SPGQ.
Juin 2009 à juillet 2011 :	Responsable des Cercles de silence qui se tenaient tous les premiers jeudis du mois au coin des rues du Parvis et Saint-Joseph Est dans Saint-Roch à Québec. Il s'agit d'une manifestation pacifiste pour dénoncer la banalisation de la prostitution dans notre société.
Février 2009 à décembre 2012 :	Porte-parole du SPGQ au Comité ministériel des relations professionnelles. Membre du Comité ministériel sur l'organisation du travail représentant le SPGQ. Responsable à l'action et à la mobilisation au 225 Grande Allée Est, Québec.
Octobre 2008 :	Membre des Amies et Amis de la Maison de Marthe, fondée par Rose Dufour, anthropologue, dont le mode d'intervention a fait la preuve qu'une aide adéquate permet à des femmes de quitter définitivement la prostitution.
Octobre 2008 :	Présidente de l'atelier « Quand histoire rime avec espoir » aux États généraux des femmes du SPGQ avec la participation de Micheline Dumont, historienne de renom.
Janvier 2007 :	Redevenue membre de la Fédération des femmes du Québec.
Juin 2006 à avril 2009 :	Membre de l'Association locale Louis-Hébert de Québec solidaire, représentante officielle de la circonscription auprès du Directeur général des élections du Québec.

Octobre 2005 à juin 2006 :	Membre du Comité ministériel sur la sous-traitance au MCC.
Décembre 2004 à février 2013 :	Déléguée syndicale de l'unité C06-09.
Juillet 2004 à février 2005 :	Membre d'Option citoyenne.
Juin 2000 à juin 2003 :	Membre de la Fédération des femmes du Québec. Membre du comité de coordination du Conseil régional de Québec, Léa-Roback.
Décembre 1999 à juin 2001 :	Membre de la YWCA de Québec.
Mai 1999	Bénévole pour la capitation à la paroisse Saint-Félix-de-Cap-Rouge.
Sept. 2000 à août 2001 :	Membre du comité ministériel sur la sous-traitance au MCC.
Février 1995 à juin 1997 :	Membre du Comité ministériel des relations professionnelles (CMRP) et du comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT) du ministère de la Culture et des Communications.
Juin 1996 à juin 1997 :	Représentante de la section C06 du SPGQ.
Février 1994 à juin 1996 :	Secrétaire de la section C06 du S.P.G.Q. Déléguée de l'unité C06-12.
Septembre 1991 à juin 1992 :	Membre du comité d'information du S.P.G.Q.
Septembre 1991 à juin 1994 : Février 1989 à sep. 1990:	Secrétaire du Conseil paroissial de pastorale de Saint-Dominique. Représentante de la section A, Bas Saint-Laurent, Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine au S.P.G.Q.
Décembre 1988 :	Analyse du contenu et de la forme, élaboration d'un rapport d'évaluation, copie du mémoire annotée.

Novembre 1988 à nov. 1989:	Administratrice au Conseil régional de l'Environnement de l'Est-du-Québec.
Avril 1985 à mai 1986 :	Secrétaire-trésorière de la Corporation du Salon des métiers d'art de l'Est-du-Québec.
Jan. 1984 à jan. 1985:	Membre du comité de programmation de la Galerie Coup d'œil du Service des Loisirs de la Ville de Rimouski.
Janvier 1984 à décembre 1987 :	Membre du Conseil de la culture de l'Est-du-Québec.
Juin 1982 à septembre 1990:	Membre de la Fondation pour la Culture de l'Est-du-Québec, La Savoyane.
Juin 1981 à novembre 1982:	Actionnaire et administratrice des Productions Le Soir Volant, Bar Terrasse ayant opéré au 150, rue de la Cathédrale, Rimouski.
Juin 1985 :	Conférencière invitée par le Musée régional de Rimouski dans le cadre de l'événement "Art Jeunesse". L'élaboration du dossier d'artiste.
Janvier à juin 1980	Membre du comité éditorial de l'hebdomadaire régional Nouvel Est, Rimouski.

PUBLICATIONS

JUTRAS, Johanne. « Le respect, ça se manifeste! Comment? », chronique Société, revue *L'Actu'Elles* du Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec, volume 4, numéro 1, printemps 2019, p. 3-4.

JUTRAS, Johanne. « Trois couverture médiatiques du 8 mars à Québec », revue *L'Actu'Elles* du Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec, volume 4, numéro 1, printemps 2019, p. 9-13.

JUTRAS, Johanne. « Une couverture médiatique déficiente sur les agressions sexuelles », chronique Société, revue *L'Actu'Elles* du Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec, volume 3, numéro 1, été 2018, p. 4-6.

JUTRAS, Johanne. « L'objectification des athlètes féminines », Chroniques, revue *L'Actu'Elles* du Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec, volume 3, numéro 1, été 2018, p. 7-11.

JUTRAS, Johanne. « Lady Alys Robi », chronique Portrait de femmes, revue *L'Actu'Elles* du Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec, volume 3, numéro 1, été 2018, p. 17-21.

JUTRAS, Johanne. « Loi des normes du travail : Des mesures insuffisantes pour les familles et les proches aidantes », dans le Bulletin de liaison de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec, volume 43, numéro 1, juin 2018, p. 3-4.

JUTRAS, Johanne. *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail lors des consultations particulières sur le projet de loi n° 176 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Montréal, mai 2018, 21 pages.

JUTRAS, Johanne. *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail lors des consultations particulières sur le projet de loi no 176 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, par l'Intersyndicale des femmes, Québec, mai 2018, 13 pages.

JUTRAS, Johanne. « Christine Delphy, Pour une théorie générale de l'exploitation. Des différentes formes d'extorsion de travail aujourd'hui » compte rendu dans *Recherches féministes*, vol. 29, numéro 1, Québec, 2016, pp. 227-231.

JUTRAS, Johanne. *Mémoire de l'Intersyndicale des femmes déposé lors de la consultation sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, présenté au Secrétariat à la condition féminine, Québec, décembre 2015, 50 pages.

JUTRAS, Johanne. *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, pour la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Québec, avril 2015, 13 pages.

JUTRAS, Johanne. *Avis présenté à la Commission des relations avec les citoyens lors des consultations particulières et des auditions publiques sur le Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle par les groupes syndicaux de L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FiQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, Québec, mars 2015, 19 pages.

JUTRAS, Johanne. « Julie Lavigne, La traversée de la pornographie : politique et érotisme dans l'art féministe » compte rendu dans *Recherches féministes*, vol. 27, numéro 2, Québec, 2014, pp. 232-237.

JUTRAS, Johanne. *Document synthèse sur le Projet de loi C-36 du gouvernement canadien intitulé: Loi sur la protection des collectivités et des personnes victimes d'exploitation*, pour l'Intersyndicale des femmes, décembre 2014, 10 pages.

JUTRAS, Johanne. *Mémoire présenté au Comité interministériel sur l'exploitation sexuelle lors des consultations particulières auprès d'organismes publics, parapublics, communautaires et associatifs d'envergure nationale*, par l'Intersyndicale des femmes [En ligne] [<http://lafae.qc.ca/action->

militance/wp-content/uploads/2013/08/201401_intersyndicale-femmes_exploitation-sexuelle_memoire.pdf], Québec, janvier 2014, 25 pages.

JUTRAS, Johanne. « Kajsas Ekis Ekman, L'être et la marchandise, prostitution, maternité de substitution et dissociation de soi » compte rendu dans *Recherches féministes*, vol. 26, numéro 2, Québec, décembre 2013, pp. 211-215.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Aide aux projets pour le soutien des expositions permanentes*, rapport d'évaluation, Québec, juillet 2013, 72 pages.

JUTRAS, Johanne. « Andrea Dworkin, Les femmes de droite » compte rendu dans *Recherches féministes*, vol. 26, numéro 1, Québec, juin 2013, pp. 226-230.

JUTRAS, Johanne. *Aux femmes et aux hommes de bonne volonté*, recension de l'ouvrage d'Andrea Dworkin « Les femmes de droite », [En ligne]. 14 janvier 2013. [<http://www.lapresse.ca/le-soleil/opinions/points-de-vue/201301/11/01-4610491-aux-femmes-et-aux-hommes-de-bonne-volonte.php>].

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les pratiques de lecture des Québécoises et des Québécois de 2004 à 2009 – Une analyse différenciée selon les sexes*, Survol bulletin de la recherche et de la statistique, numéro 24, Québec, décembre 2012, 48 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Programme Aide aux initiatives de partenariat*, bilan évaluatif, Québec, mai 2012, 153 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Programme de soutien financier à des initiatives de partenariat – Égalité entre les femmes et les hommes*, bilan évaluatif, Québec, mai 2011, 119 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Le Réseau et les Tables de concertation en matière de condition féminine*, bilan évaluatif, Québec, mai 2011, 62 pages.

JUTRAS, Johanne. *Un défi pour la décennie – S'allier contre la banalisation de la prostitution*, dans Sisyphe.org, [En ligne], [<http://sisyphe.org/spip.php?article3747>], janvier 2011.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Programme Aide au fonctionnement pour les institutions muséales reconnues et soutenues*, rapport d'évaluation, Québec, octobre 2010, 113 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Portrait statistique des institutions muséales reconnues et soutenues, de 1999-2000 à 2007-2008*, Québec, octobre 2010, 171 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Les grands constats du Portrait statistique des institutions muséales reconnues et soutenues, 1999-2000 à 2007-2008*. Survol numéro 15, bulletin de la recherche et de la statistique, Québec, octobre 2010, 23 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Les pratiques de lecture des Québécoises et des Québécois de 1999 à 2004, Une analyse différenciée selon les sexes*, dans Survol, bulletin de la recherche et de la statistique, numéro 14, mai 2009, Québec, 27 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Plan stratégique 2008-2011*, Québec, juin 2008, 23 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Atelier de formation sur les concepts liés à la gestion axée sur les résultats*, cahier de participation, en collaboration avec Bruno Viens, Myriam Côté et Félix Meisels, Québec, octobre 2005, 101 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les Prix du Québec, Rapport d'évaluation*, Québec, septembre 2005, 63 pages, [Document interne].

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS et MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Évaluation de l'Axe 2 – Formation continue de la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture*, Rapport synthèse en collaboration avec Diane Vanasse, Québec, septembre 2005, 28 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Soutien à la restauration du patrimoine religieux*, Rapport d'évaluation, en collaboration avec Bruno Viens, Québec, septembre 2005, 162 pages, [Document interne].

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Le programme Soutien à la restauration du patrimoine religieux*, Annexes, en collaboration avec Bruno Viens, Québec, septembre 2005, 182 pages, [Document interne].

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *La lecture des Québécoises et des Québécois, 1989-1999, Une analyse différenciée selon les sexes*, Québec, mars 2004, 127 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les pratiques de lecture des Québécoises et des Québécois, de 1989 à 1999*, Une analyse différenciée selon les sexes, dans Survol, Bulletin de la recherche et de la statistique, numéro 11, Québec, février 2004, 16 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *AGIR pour la lecture, Séance de travail sur la lecture, Montréal, le 7 mars 2002, Politique de la lecture et du livre : des constats après trois ans*, Québec, mars 2002, 20 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Évaluation de l'intervention ministérielle en matière de biens meubles et immeubles des domaines de la culture et des communications*, Rapport d'évaluation élaboré avec la collaboration de Roland Villeneuve, Québec, septembre 1997, 26 pages, [Document interne].

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Évaluation de l'intervention ministérielle en matière de biens meubles et immeubles des domaines de la culture et des communications*, Bilan de l'intervention élaboré avec la collaboration de Roland Villeneuve, Direction de l'information de gestion, de l'évaluation et de la bibliothèque, Québec, mai 1997, 79 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Évaluation de l'intervention ministérielle en matière d'équipements culturels*, Cadre d'évaluation préparé en collaboration avec Micheline Bertrand et Roland Villeneuve, Direction de la recherche, de l'évaluation, des statistiques et de la bibliothèque, Québec, juillet 1996, 18 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Enquête auprès des artistes professionnels boursiers des domaines des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature sur leurs relations contractuelles avec les diffuseurs*, Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques, Québec, mars 1996, 99 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Enquête sur l'apport des municipalités et des institutions d'enseignement à la diffusion des arts de la scène au Québec, 1993-1994 et 1994-1995*, rapport statistique, Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques, Québec, janvier 1996, 57 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Évaluation de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (L.R.Q. c. S-32.01) / Projet de loi 78*, rapport d'évaluation, Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques, Québec, décembre 1995, 118 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les organismes de diffusion des arts de la scène subventionnés de 1989-1990 à 1993-1994*, rapport statistique, Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques, Québec, juin 1995, 98 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Bilan de l'intervention ministérielle en diffusion des arts de la scène de 1989 à 1994*, Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques, Québec, décembre 1994, 90 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *La formation musicale en régions, Étude des cas de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue*, Direction générale des politiques, des programmes et de la prospective, Québec, mai 1994, 148 pages.

MINISTÈRE DES AFFAIRES CULTURELLES. *Le développement de l'artisanat et des métiers*

d'art dans l'Est-du-Québec, rapport de recherche, bureau régional du ministère des Affaires culturelles, Rimouski, mai 1978, 143 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Mémoire sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale intitulé Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006*, document présenté à la Commission de l'équité salariale, Québec, septembre 2006, 17 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Mémoire contre l'étalement des ajustements salariaux déterminés par le programme d'équité salariale du Conseil du trésor et du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, document présenté à la Commission de l'équité salariale, Québec, septembre 2006, 13 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Guide sur la rédaction d'une description d'emploi*, Québec, 20 septembre 2006, 37 pages.

Le comité de suivi du forum des régions plus actif que jamais, Info-Express, vol.9, no.3, 8 février 2000, page 15.

Lancement du Réseau des femmes, Info-Express, vol. 8, no.4, 21 janvier 1999, pages 12-13.

Tout un dîner pour les 20 ans de luttes et de victoires du Comité des femmes !, Info-Express, vol.8, no.4, 21 janvier 1999, pages 11-12.

Programme gouvernemental de relativité salariale : les commentaires du SPGQ, Info-Express, vol.8, no.5, 12 février 1999, pages 14-15.

8 mars 1999 : Journée internationale des femmes, 2000 bonnes raisons de marcher, Info-Express, vol.8, no.5, 12 février 1999, page 12.

Élections syndicales 1999 : les femmes... Une présence incontournable au SPGQ, Info-Express, vol.8, no.5, 12 février 1999, pages 3-4.

xxx.inforoutes.gouv.qc.ca : "Ca ne fait pas partie de la job, Info-Express, vol. 8, no.6, 29 mars 1999, pages 13-14.

Avis aux ADI (corps d'emploi 102), un nouveau comité de profession au SPGQ, Info-Express, vol.8, no.6, 29 mars 1999, page 17.

L'offre salariale du gouvernement est rejetée et des moyens de pression sont votés par les membres du SPGQ, Info-Express, vol.8, no.7, 11 mai 1999, page 5.

Un deuxième forum des régions réussi, Info-Express, vol.8, no.7, 11 mai 1999, pages 6-7.

Les prochains États généraux des femmes 1999 sur la thématique de la carrière au sein de l'État, Info-Express, vol.8, no.7, 11 mai 1999, page 9.

L'employeur ne veut rien entendre de la conciliation du travail et de la famille, Info-Express, vol.8, no.7, 11 mai 1999, page 12.

Le 8 mars 1999 en images, Info-Express, vol.8, no.8, 29 juin 1999, page 20.

Les nouvelles et nouveaux délégués accourent aux séances de formation syndicale !, Info-Express, vol.8, no.8, 29 juin 1999, page 23.

Le projet de classification du Conseil du trésor...toujours incomplet !, Info-Express, vol.9, no.1, 28 septembre 1999, pages 10-11.

Vers un nouveau régime québécois d'assurance parentale... Info-Express, vol.9, no.2, 28 octobre 1999, pages 6-7.

La prochaine négociation des droits parentaux, Info-Express, vol. 7, no.4, 26 janvier 1998, page 5.

La classification, la rémunération et l'équité salariale...l'éternel triangle douloureux ? , Enjeux, vol.8, no.2, Novembre-décembre 1999, pages 8-9.

Les principales étapes de la démarche de révision générale de la classification de la fonction publique, Enjeux, vol.8, no.2, Novembre-décembre 1999, pages 10-11.

Revoir notre monde... syndical, conférence prononcée à l'occasion du 8 mars 1998 aux professionnelles des sections G, de Hull et F-03 de Montréal, 9 pages.

Accroissement du nombre d'activités dans le cadre de la Journée internationale des femmes, Info-Express, vol.7, no.6, 21 avril 1998, pages 8-9.

La présence des femmes au sein des organes du SPGQ. Des changements cosmétiques ou une véritable volonté de changements ? , Enjeux, vol.7, no.2, mai-juin 1998, pages 12-14.

La révision de la classification suscite beaucoup d'inquiétudes. Info-Express, vol.7, no.3, 9 décembre 1997, page 2.

Élection au Comité des femmes. Info-Express, vol.7 no.3, 9 décembre 1997, page 6.

Merci aux membres du Comité des femmes 1994-1997. Info-Express, vol.7, no.3, 9 décembre 1997, page 6.

Programme de bourses Louise Montpetit-Morrisseau, Le SPGQ décerne trois bourses. Info-Express, vol.7, no.3, 9 décembre 1997, page 10.

Le SPGQ en tournée de vote sur les matières à incidence salariale en septembre, Info-Express, vol. 8, no.1, 17 septembre 1998, page 3.

La violence au travail condamnée sans réserve ?, Info-Express, vol.8, no.2, 16 octobre 1998, page 7.

Un premier forum des régions réussi, Info-Express, vol.8, no.2, 16 octobre 1998, page 8.

Les postes réservés pour les femmes dans les conseils de section : un moyen incontournable pour assurer une réelle démocratie syndicale, Info-Express, vol.8, no.3, 23 novembre 1998, pages 9-11.

Stratégies et approches syndicales : se mobiliser !, Info-Express, vol.8, no.3, 23 novembre 1998, page 8.

Le SPGQ participe à la consultation du Conseil de la famille et de l'enfance, Info-Express, vol.8, no.3, 23 novembre 1998, page 12.

Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises : les femmes au travail sont oubliées, Enjeux, vol.7, no.1, novembre-décembre 1997, pages 24-25.

Au ministère de la Culture et des Communications : la sous-traitance sous surveillance, Enjeux, vol.6, no.2, avril-mai 1997, pages 17-18.

Le projet de classification du Conseil du Trésor : nous ne sommes pas dupes !, Info-Express, vol.7, no.4, 26 janvier 1987, page 4.

La pérennité et la gestion intégrée de la forêt, Enjeux, vol. 1, no.2, avril 1992, chronique sur les corps d'emploi, pages 18-19.

Le Québec : terre française d'accueil, Enjeux, vol.1, no.2, avril 1992, dossier sur l'intégration des membres des communautés culturelles au sein de la fonction publique québécoise, pages 3-6.

Les bibliothécaires : les génies du labyrinthe du savoir, Enjeux, vol. 1, no.1, mars 1992, chronique sur les corps d'emploi, pages 13-14.

Une contribution à bâtir, Constats de l'atelier du congrès portant sur la problématique de l'intégration des communautés culturelles à la société québécoise, Dans la Mêlée, vol. 18, no.6, 19 juin 1991, page 8.

L'excellence a-t-elle trop de prix ?, Dans la Mêlée, vol. 18, no.4, mai 1991, dossier sur la qualité totale, page 5.

La traduction : une profession méconnue or misunderstood ?, Dans la Mêlée, vol. 18, no.1, janvier-février 1991, chronique sur les corps d'emploi, page 8.

E=MC2, les spécialistes en sciences physiques sur la scène de l'actualité, Dans la Mêlée, vol. 17, no.8, novembre 1990, chronique sur les corps d'emploi, page 8.

A beau mentir qui vient de loin, Dans la Mêlée, vol. 16, no.6, juin-juillet-août 1989, chronique de

vacances dans le Bas Saint-Laurent, en Gaspésie et aux Îles de la Madeleine, pages 5-6.

Le Conseil de la culture de l'Est-du-Québec et le développement des arts visuels dans une région à la périphérie des grands centres, Revue Protée, printemps 1983, Université du Québec à Chicoutimi, pages 63-65.

Le Conseil régional de développement de l'Est-du-Québec, Revue Interventions économiques pour une alternative sociale, printemps 1982, no. 8, nouvelle série publiée aux Éditions coopératives Albert Saint-Martin, pages 79-85.

Le Conseil régional de développement de l'Est-du-Québec, Mémoire de maîtrise publié dans Les Cahiers du GRIDEQ, octobre 1981, 146 pages.

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Septembre 1993 à janvier 2013: Membre de la Société canadienne d'évaluation et de la Société québécoise d'évaluation de programmes.

Janvier 1979 à septembre 1982: Membre associée au GRIDEQ (Groupe de recherche interdisciplinaire en développement de l'Est-du-Québec).

GRATIFICATIONS

2004 : Ordre du syndicalisme du SPGQ.

1992: Bourse du ministère de la Culture et des Communications pour les frais de scolarité au programme de maîtrise en mesure et évaluation de l'Université Laval.

1981: Bourse du Conseil régional de développement de l'Est-du-Québec pour aider à la publication du mémoire de maîtrise portant sur cet organisme.

1980: Bourse de l'Université du Québec à Rimouski pour la rédaction du mémoire de maîtrise.

Sylvie-Marianne RHUGENDA

1. FORMATIONS ACADÉMIQUES

M.A. SOCIOLOGIE (MAI 2016 - SEP 2017) • UNIVERSITÉ LAVAL • CANADA • Obtenue avec Distinction : inscription au tableau d'honneur de la faculté des Études supérieures et stages postdoctoraux • Moy. dipl. : 4,20/4.33

MICROPROGRAMME DE 2^e CYCLE EN ÉTUDES DU GENRE (JAN 2016 - JAN 2017) • UNIVERSITÉ LAVAL • CANADA • Moy. dipl. : 4,13/4.33

MBA EN GESTION DE LA QUALITÉ (NOV 2009 - JAN 2015) • UNIVERSITY OF LEICESTER • ROYAUME-UNI • Obtenu avec mention Mérite.

DIPLOME DE 2^e CYCLE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (JUL 2008- JUL 2009) • UNIVERSITY OF LEICESTER • ROYAUME-UNI • Obtenu avec Distinction.

2. EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

FORMATRICE POUR L'UTILISATION DE L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (NOV 2018) • COLLABORATION AVEC L'INSTITUT FEMMES SANTÉ ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ (IFSÉE) • CANADA • www.ifsee.ulaval.ca

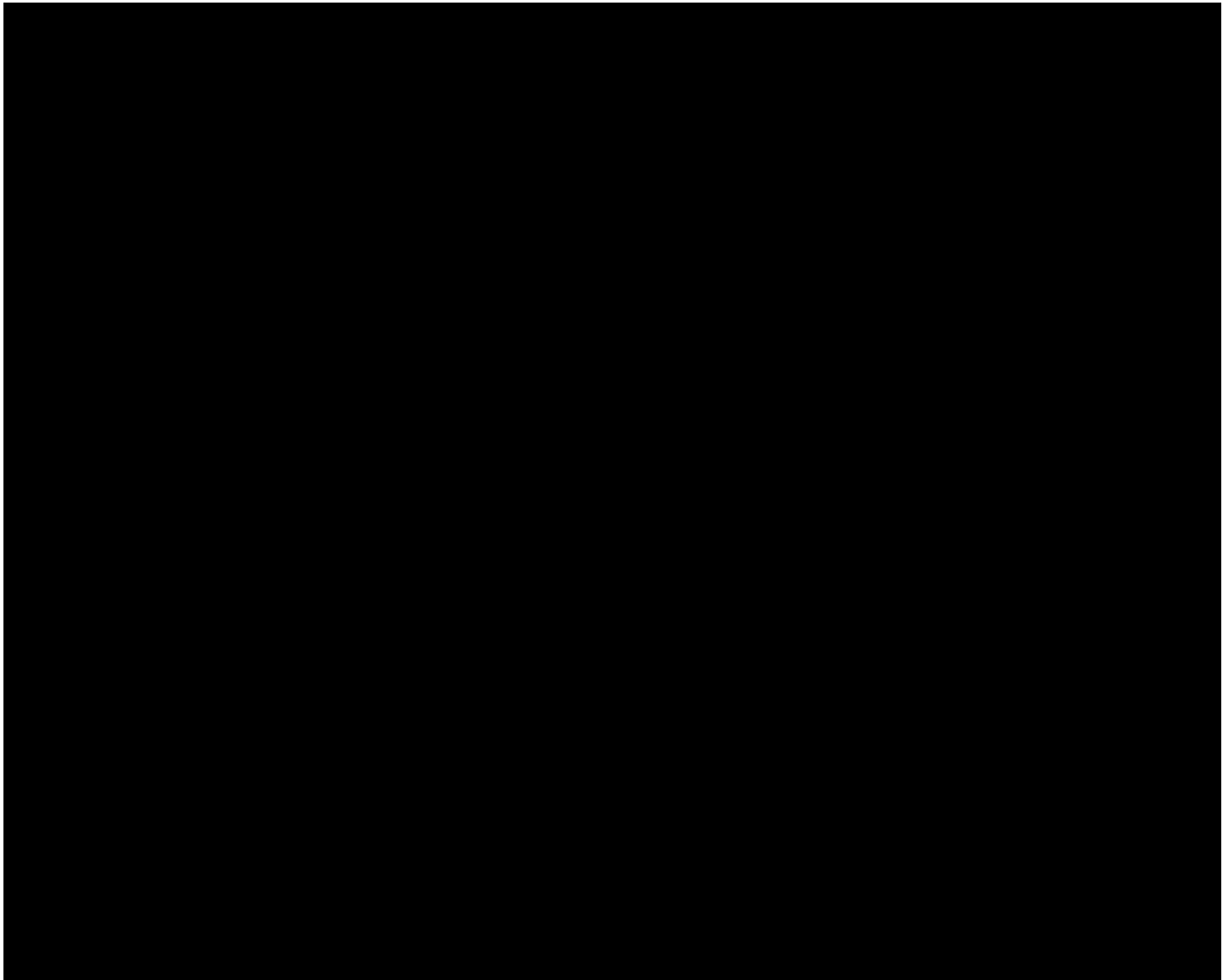
- Conception d'un atelier (théorie et exercice pratique) pour l'utilisation de l'approche différenciée selon les sexes (ADS) par des agent.e.s du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale. Une trentaine de personnes participeront à cet atelier qui aura lieu ce 27 novembre 2018.

INTERVENANTE REMPLAÇANTE (AOÛT 2018 - MAINTENANT) • MAISON POUR FEMMES IMMIGRANTES • CANADA • www.maisonpourfemmesimmigrantes.com

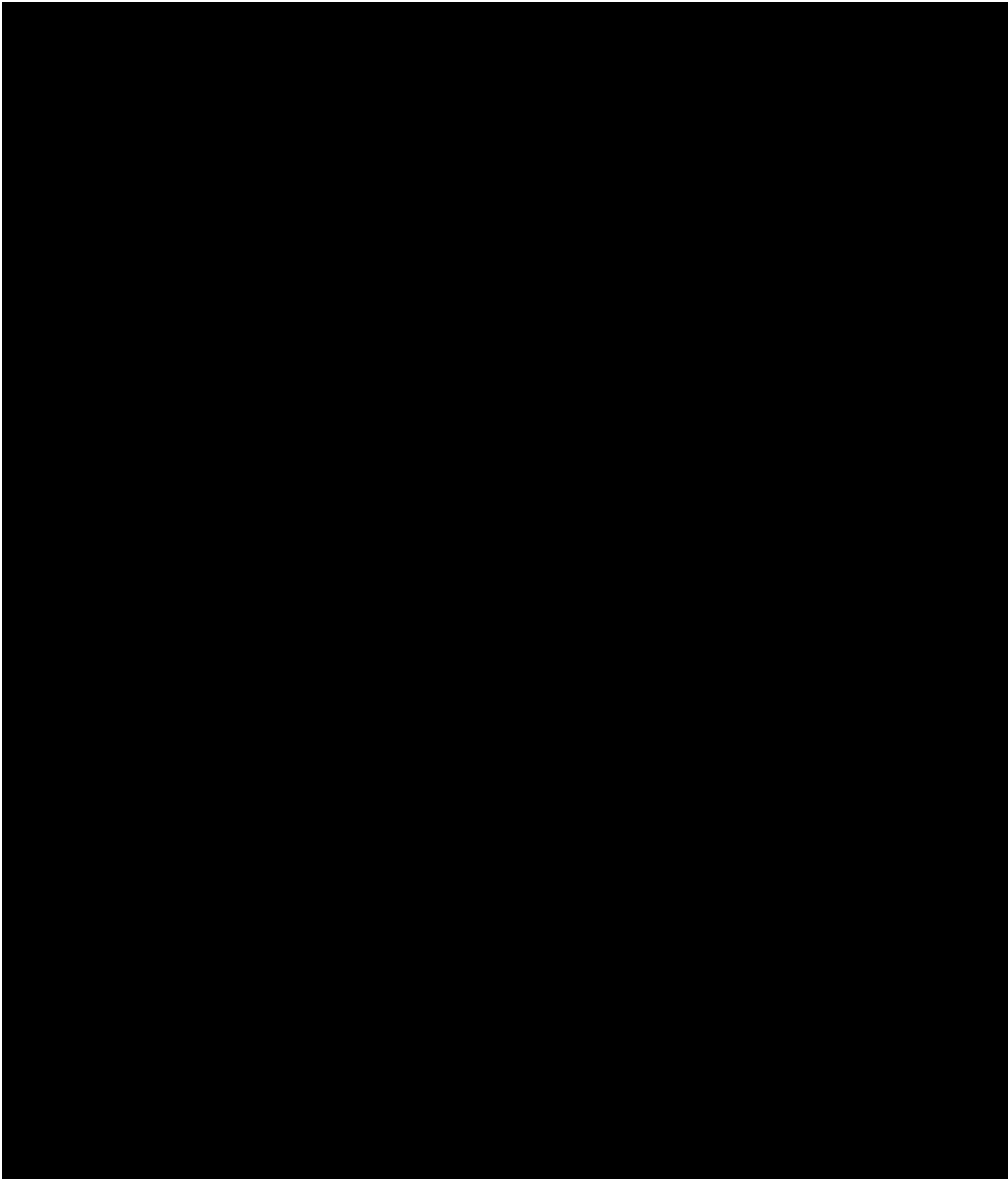
- La Maison pour femmes immigrantes est une maison d'hébergement qui répond aux besoins des femmes immigrantes et québécoises et de leurs enfants ayant vécues des violences conjugales. J'y fais de l'écoute téléphonique et de l'écoute en présentiel (auprès

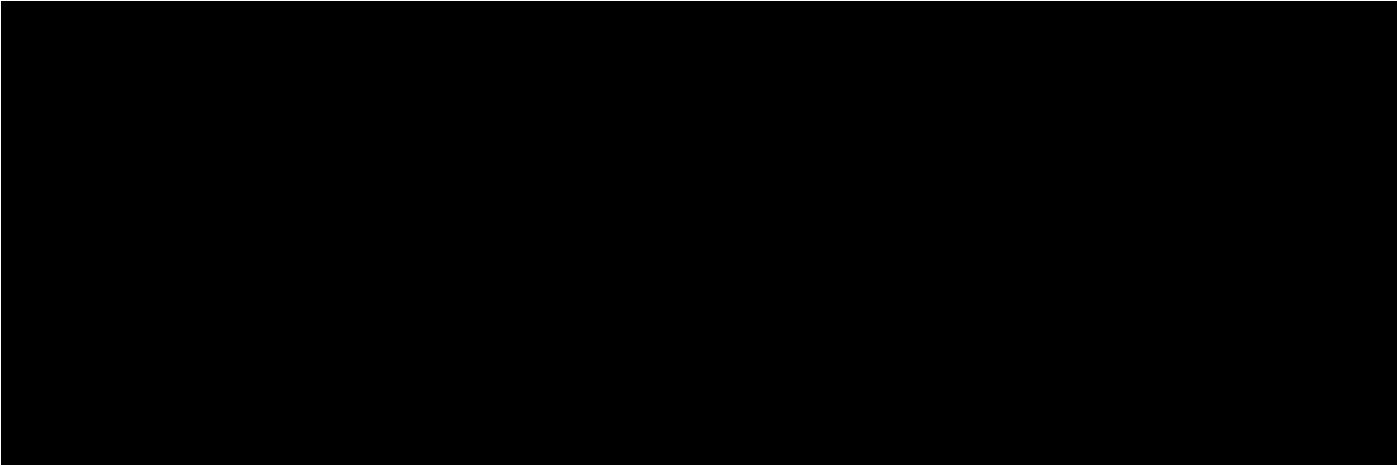
des femmes hébergées), je reçois des demandes d'hébergement et je veille à l'harmonie de la vie communautaire au sein de la Maison.

PROFESSIONNELLE DE RECHERCHE (OCT. 2017 – MAINTENANT) • CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA EN DÉCISION PARTAGÉE ET APPLICATION DES CONNAISSANCES / CERSSPL-UL • CANADA • www.decision.chaire.fmed.ulaval.ca et www.cersspl.ca

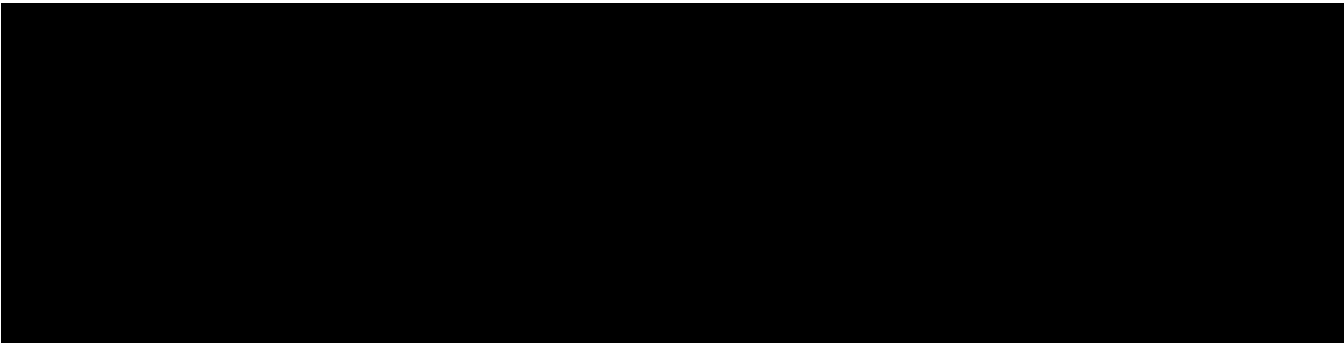
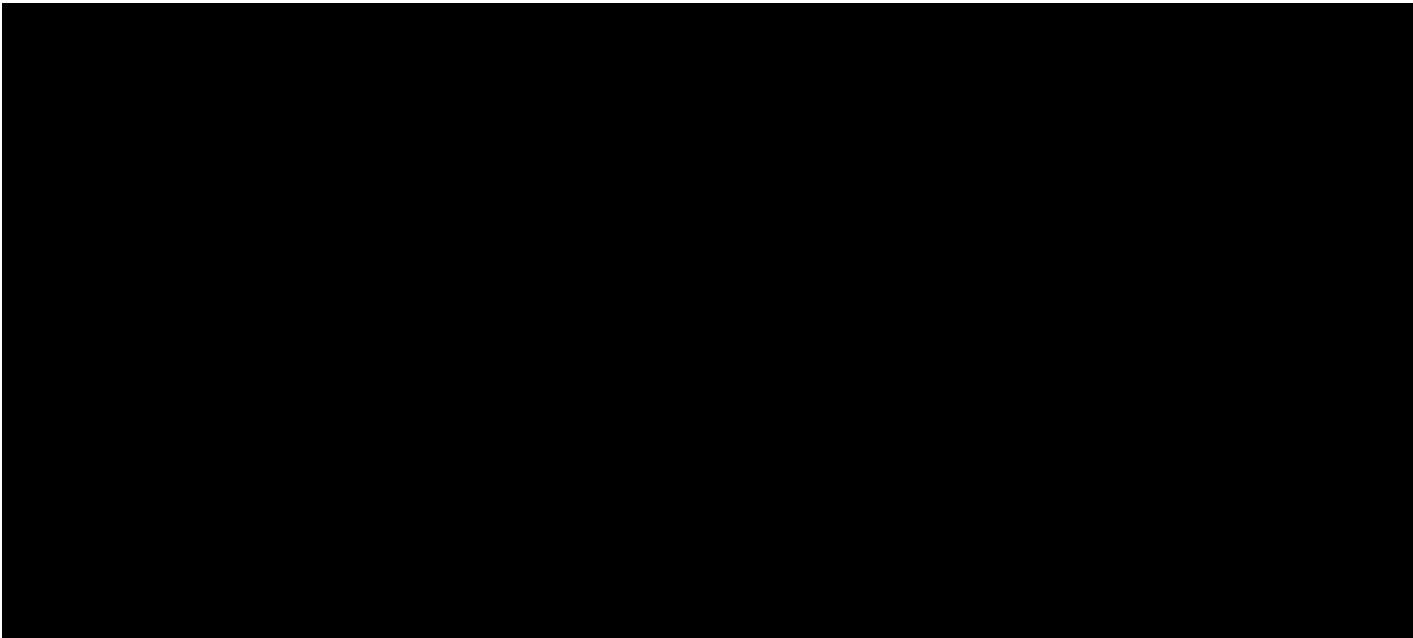


- Coordination d'un projet d'application des connaissances sur le sexe et le genre des personnes. Ce projet vise à intégrer une perspective et une approche de genre dans les formations de développement continu – et donc dans la pratique clinique – des professionnel.le.s de santé. Il implique des chercheur.e.s, des praticien.ne.s et des patient.e.s (représentant.e.s citoyen.ne.s) du Québec, de l'Ontario et du Nouveau Brunswick.
Ce projet est financé par l'Institut de la Santé des Femmes et des Hommes des IRSC.
- J'ai organisé la rencontre d'engagement de parties prenantes au projet (chercheur.e.s du domaine de la santé, chercheuses du domaine sexe-et-genre, membres de réseaux de formation continue et de vulgarisation de la connaissance, et représentant.e.s citoyen.ne.s).
- J'organise les réunions du comité exécutif.

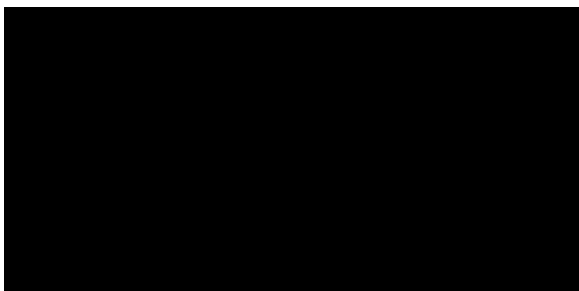
- J'ai participé à une revue rapide sur les facteurs de sexe et de genre qui influencent les facteurs de risque, le diagnostic, les problèmes de santé et le traitement des hommes et des femmes ayant le diabète de type 2.
 - J'ai coordonné les tables de travail restreintes pour l'adaptation (intégration des notions de sexe et de genre) d'une formation sur la dépression et le diabète.
- 



3. PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS

- 
- (2018, avec Légaré F., Lee-Gosselin H., Borduas F., Monette C., *et al.*), « **Approaches to considering sex and gender in continuous professional development for health and social care professionals: an emerging paradigm** ». *Medical Teacher*. 40 (7), 875-879
<https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1483579>
- 

Marilou St-Pierre, Ph. D.



Études

Postdoctorat, Université d'Ottawa, 2019-(2021)

Doctorat en Communication, Université Concordia, Montréal, 2012 - 2018

Certificate in University Teaching, Université Concordia, Montréal, 2014-2015

Maîtrise en Communication publique, avec mention, Université Laval, Québec, 2010-2012

Baccalauréat en Communication publique, Université Laval, Québec, 2007-2010

Études à l'Université Catholique de Lille, France, Automne 2009

DEC en Arts et Lettres, profil Montaigne, Cégep de Chicoutimi, 2005-2007

Distinctions et honneurs

2016-2017 : Bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)

2016 : Bourse *Carolyn & Richard Renaud Teaching Assistantship*

2013-2016 : Bourse de doctorat du Fonds de Recherche du Québec - Société et Culture (FRQSC)

2012-2015 : Bourse de la Faculté des Arts et des Sciences, Université Concordia

2011-2012 : Bourse de recherche à la maîtrise du Fonds de Recherche du Québec - Société et Culture (FRQSC)

2007 : Bourse d'entrée à l'Université Laval

Expériences en recherche et autres expériences pertinentes

2017-2019: Chargée de projet au Conseil québécois LGBT

- *Consultation des groupes LGBT du Québec dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles (un mandat du Secrétariat à la condition féminine)*
- *Portrait de la défense des droits des personnes LGBT+ dans les régions du Québec (un mandat du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*

- 2016-2018 : Professionnelle de recherche, Chaire de recherche Claire-Bonenfant, en collaboration avec Josette Brun, Ph D., Université Laval
- *La place des enjeux féminins et féministes dans les journaux télévisés québécois*
- 2012-2018 : Assistante de recherche pour le projet *La presse montréalaise de l'entre-deux-guerres, lieu de transformation de la vie culturelle et de l'espace public*, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), Programme Savoir, chercheuse principale Micheline Cambron, Université Concordia et Université de Montréal
- *La couverture des Jeux olympiques de Berlin de 1936 dans la presse montréalaise*
 - *La couverture de l'enlèvement du bébé Lindbergh dans la presse montréalaise de l'entre-deux-guerres*
 - *L'arrivée de la radio à Montréal dans les années 1920*
 - *La critique radiophonique dans les journaux montréalais des années 1930*
 - *Penser la vie culturelle estivale montréalaise des années 1930 par les journaux*
- 2010-2012 : Auxiliaire de recherche, Centre d'études sur les médias, Université Laval
- *Crise des médias et effectifs rédactionnels au Québec*
 - *La couverture médiatique de la grève étudiante de 2012*
 - *La couverture de la campagne électorale fédérale 2011*
- 2009-2011 : Auxiliaire de recherche, Groupe de recherche sur les mutations du journalisme (GRMJ), Université Laval
- *Les journaux télévisés de fin de soirée québécois, de 1961 à 2010*
 - *La publicité dans Le Devoir, de 1910 à 2010*

Expériences d'enseignement

- 2015 : Chargée de cours, *Sports and Media Culture*, Université Concordia
- 2012-2013 : Assistante d'enseignement, *Communication Theory*, Université Concordia
- 2010-2011 : Auxiliaire d'enseignement, *Histoire des médias et Journalisme et Société*, Université Laval
- 2007 : Tutrice de français, Centre d'aide en français (CAF), Cégep de Chicoutimi

Engagements et projets liés à la recherche

- Collaboratrice au site *Balle Courbe, le sport sans bon sens*, 2017-2019
- Bénévole au GRIS Montréal, 2016-2019
- Corédactrice en chef de la revue scientifique *COMMposite*, 2015-2016
- Membre du comité éditorial de la revue scientifique *COMMposite*, 2014-2015

Comité d'organisation du colloque *Regards sur la participation et sur la recherche étudiante en communication*, tenu en février 2015

Représentante des étudiants et étudiants au doctorat de l'université Concordia au sein du doctorat conjoint en communication (Université de Montréal, Université du Québec à Montréal, Université Concordia), 2013-2014.

Communications et publications

Mémoire et thèse

St-Pierre, M. (2018) « Bienvenue aux dames ? Les parcours professionnels des journalistes sportives québécoise, de 1970 à 2015 ». Thèse de doctorat, Montréal, Université Concordia, 332 p.

St-Pierre, M. (2012) « Les pratiques professionnelles genrées : le cas des journalistes sportifs québécois ». Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 108 p.

Chapitre de livre

St-Pierre, M. (2018) « La critique radiophonique dans les journaux montréalais : entre promotion et virulence », dans A. Clavien et N. Valsangiacomo (dir), *Les intellectuels à la radio dans le monde francophone*. Lausanne : Éditions Antipodes.

Collaboration à un ouvrage collectif

Pinker, Roy. (2017). *Faire sensation – De l'enlèvement du bébé Lindbergh au barnum médiatique*. Sous la direction de P. Aron et Y. Vérilhac. Éditions Agone.

Articles publiés dans des revues scientifiques — évalués par les pairs

St-Pierre, M. (2018). L'expertise sportive : les femmes mises en échec. *Communiquer*, 22. En ligne. <https://journals.openedition.org/communiquer/2540>

St-Pierre, M. (2017). Myrtle Cook, une femme à part. *Belphégor*. En ligne. <https://belphegor.revues.org/909>

Caron Belzile, C., Léger-Bélanger, E., Giroux, A. et St-Pierre, M.. (2017). Rapports de pouvoir : race, genre et nation dans la couverture montréalaise des JO de Berlin. *Belphégor*. En ligne. <https://belphegor.revues.org/881> ; coauteurs à contribution répartie

Boileau, X, Boucher Lauzon, J., Cambron, M, Giroux, A., Léger-Bélanger, E., Perrault, J., Robinson, Y. et St-Pierre, M. (2017). Les Jeux olympiques de Berlin dans l'arène médiatique montréalaise. Distance, censure et prise de parole. *Belphégor*. En ligne. <https://belphegor.revues.org/909> ; coauteurs à contribution répartie.

Cambron, M. et St-Pierre, M. (2016). Presse et ondes radiophoniques. Sur les traces des voix disparues. Dossier (Re)constituer l'archive, *Sens [public], Revue internationale International Web Journal*. En ligne. <http://sens-public.org/article1199.html>.

Charron, J., St-Pierre, M. et Drolet, G. (2015). La parole des femmes dans les journaux télévisés au Québec, 1961-2010. *Communication*, 33(1). En ligne. <http://communication.revues.org/5127>.

Actes de colloque, rapports de recherche et autres articles

St-Pierre, M. (2017). « Rapport de la consultation des groupes LGBT du Québec dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles : Pour une approche intégrée en matière de lutte contre les violences sexuelles ». Conseil québécois LGBT, 60 p.

St-Pierre, M. (2016). Les journalistes sportives québécoises de 1970 à 2015, ou le difficile chemin vers l'alignement partant. *Cap-Aux-Diamants*. (125), 24-26.

St-Pierre, M. (2014). Women Sports Reporters: Feminity in a traditional male field. Dans *II International Conference Gender and Communication, Conference proceeding*, 50-63.

Brin, C. et St-Pierre, M. (2013). Crise des médias et effectifs rédactionnels au Québec. Centre d'études sur les médias, 60 p.

Communications — évalués par les pairs

St-Pierre, M. (2018). *Quand l'inclusion prend les allures d'un marathon : l'intégration des femmes aux lieux de production de contenus sportifs*. Communication présentée dans le cadre du 8^e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie (CIRFF), Paris.

St-Pierre, M. et E. Léger-Bélanger. (2018). *Bouger*. Communication présentée dans le cadre de la 52^e journée d'étude de l'Association québécoise pour l'étude de l'imprimé, Musée de l'imprimerie du Québec, Montréal.

St-Pierre, M. (2017). *Bienvenue aux dames ? L'entrée des femmes dans le champ de la médiatisation sportive au Québec, 1970-2015*. Communication présentée dans le cadre du colloque Enjeux culturels et médiatiques des phénomènes sportifs contemporains, tenu lors de l'ACFAS, Université McGill.

St-Pierre, M. (2017). *Les « experts » sportifs : du mythe du « journaliste » au sexisme institutionnel*. Communication présentée dans le cadre du Colloque étudiant féministe, Université Laval, Québec.

St-Pierre, M. et Brun, J. (2017). *Les enjeux féminins et féministes dans les bulletins de nouvelles de Radio-Canada de 1961 à 2010*. Communication présentée dans le cadre de colloque de l'Association de communication du Canada, Université Ryerson.

- St-Pierre, M. (2016). *Les journalistes sportives québécoises : regard sur une lente évolution, de 1970 à 2015*. Communication présentée dans le cadre du colloque de l'Association de communication du Canada, Université de Calgary.
- St-Pierre, M. (2015). *Journalistes sportives et rapports de pouvoir genrés : au-delà des chiffres...*, Communication présentée dans le cadre du 7e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie (CIRFF), Université du Québec à Montréal.
- St-Pierre, M. (2015) *La microreproduction au Québec : de l'entreprise privée à la nationalisation*. Communication présentée dans le cadre du colloque de L'Association de communication du Canada, Université d'Ottawa.
- Cambron, M. et St-Pierre, M. (2015) *Presse et ondes radiophoniques : sur les traces des voix disparues*. Communication présentée dans le cadre du colloque (RE) constituer l'archive, Université Concordia, Montréal.
- St-Pierre, M. (2014). *Women Sports Reporters: Feminity in a traditional male field*. Communication présentée dans le cadre de la II International Conference Gender and Communication. Séville (Espagne).
- St-Pierre, M. (2014) *Journalisme sportif et sport-spectacle : culture masculine et réactivation des normes de genre*. Communication présentée dans le cadre de la conférence annuelle de l'Association de culture populaire du Canada (ACPC), Calgary.
- St-Pierre, M. (2014) *La parole des femmes dans les journaux télévisés québécois de 1961 à 2010 : temps de parole et représentation des femmes utilisées comme sources*. Communication présentée dans le cadre du colloque Genre et diversité : les enjeux de la représentativité dans les médias, Saly (Sénégal), Novembre 2014.
- St-Pierre, M. (2013) *Le sujet genré et le sport-spectacle : une émancipation possible?* Communication présentée dans le cadre du colloque La pensée critique en communication après la fin de... la Fin de l'Histoire. Université du Québec à Trois-Rivières.
- St-Pierre, M. (2013). *Journalisme sportif : de la féminisation des effectifs à la légitimité du féminin*. Communication présentée dans le cadre du congrès de l'ACFAS (Association francophone pour le savoir), Université Laval, Québec.
- St-Pierre, M. (2012). *Les pratiques professionnelles genrées : le cas des journalistes sportifs québécois*. Communication présentée dans le cadre du congrès de l'Association canadienne de communication (ACC), Université de Waterloo, Ontario.
- St-Pierre, M. et Drolet, G. (2012). *L'évolution de la parole des femmes dans les journaux télévisés de fin de soirée de 1961 à 2010*. Communication présentée dans le cadre du congrès de l'ACFAS (Association francophone pour le savoir), Montréal.

Colloque sur invitation

St-Pierre, M. et Boivert, M. (2019). *Pour une approche intégrée en matière de lutte contre les violences sexuelles : résultats de la consultation des groupes LGBT du Québec par le Conseil québécois LGBT*. Dans le cadre du Forum Lexic, cégep de Sherbrooke.

St-Pierre, M. (2019). *Sports Journalism*. Table ronde présentée dans le cadre du colloque #metoo and journalism, Université Concordia, Montréal.

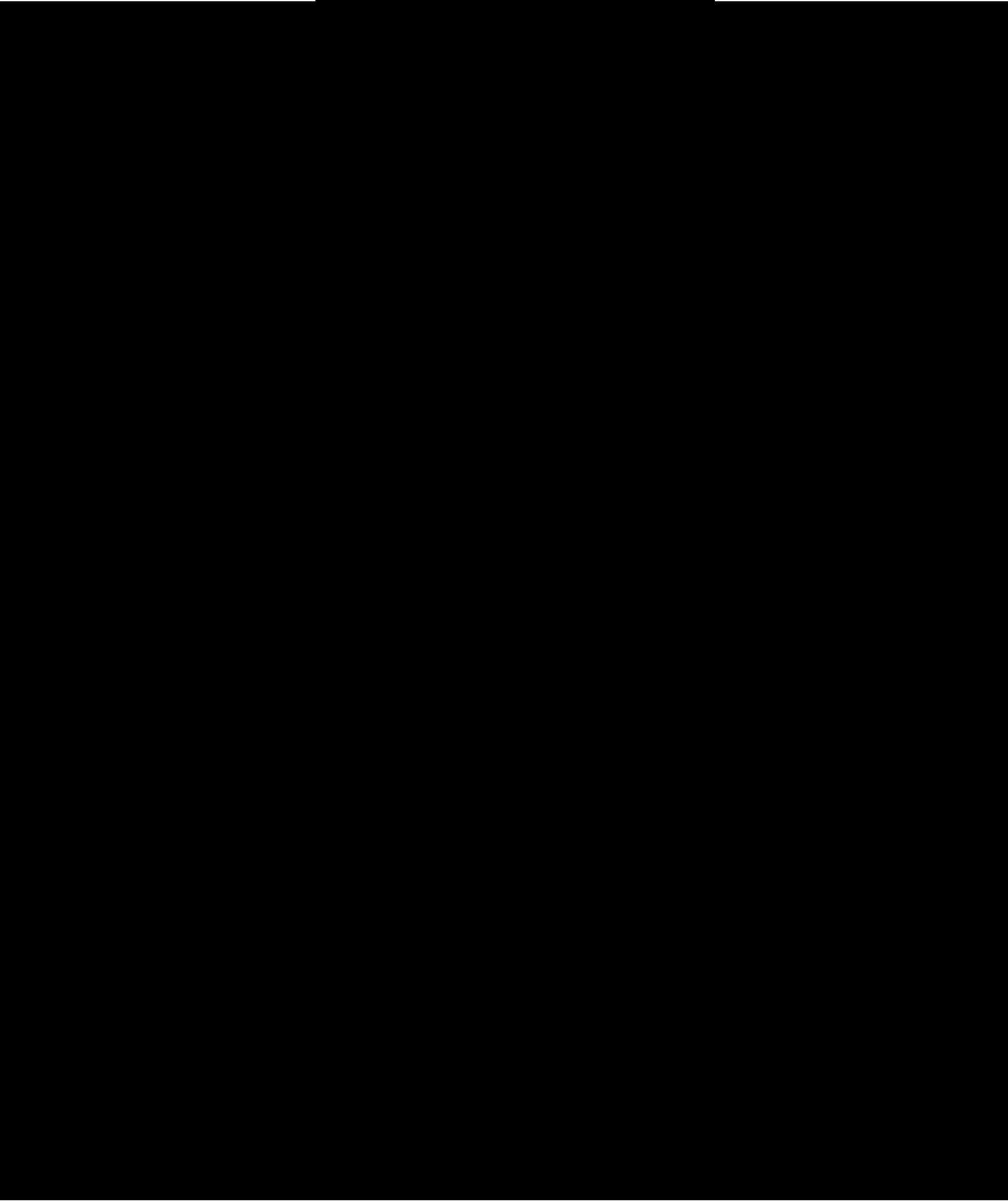
St-Pierre, M. (2018). *Piégées dans la zone neutre : les femmes et la diversité dans la médiatisation du sport au Québec*. Communication présentée dans le cadre de l'Université féministe d'été, Université Laval, Québec.

Autres communications

St-Pierre, M. *Le sport-spectacle montréalais ou comment définir l'identité d'une ville et d'une profession, un match à la fois*. (2015). Communication présentée lors d'un séminaire du groupe de recherche universitaire *Penser l'histoire de la vie culturelle*, Université McGill

Rancourt, S. (Réalisateur). (2018). *Pionnières* [Documentaire]. Montréal : Québec : RDS. (participation en tant que chercheuse spécialiste de la question des femmes dans le sport).

Josiane Maheu



the 'information' and 'communication' fields. The 'information' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

The 'communication' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of communication, and the social, cultural, economic and political aspects of communication science and technology. (p. 1)

The 'information science' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

The 'information technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information technology. (p. 1)

The 'information systems' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information systems, and the social, cultural, economic and political aspects of information systems. (p. 1)

The 'information science and technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

The 'information science and technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

The 'information science and technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

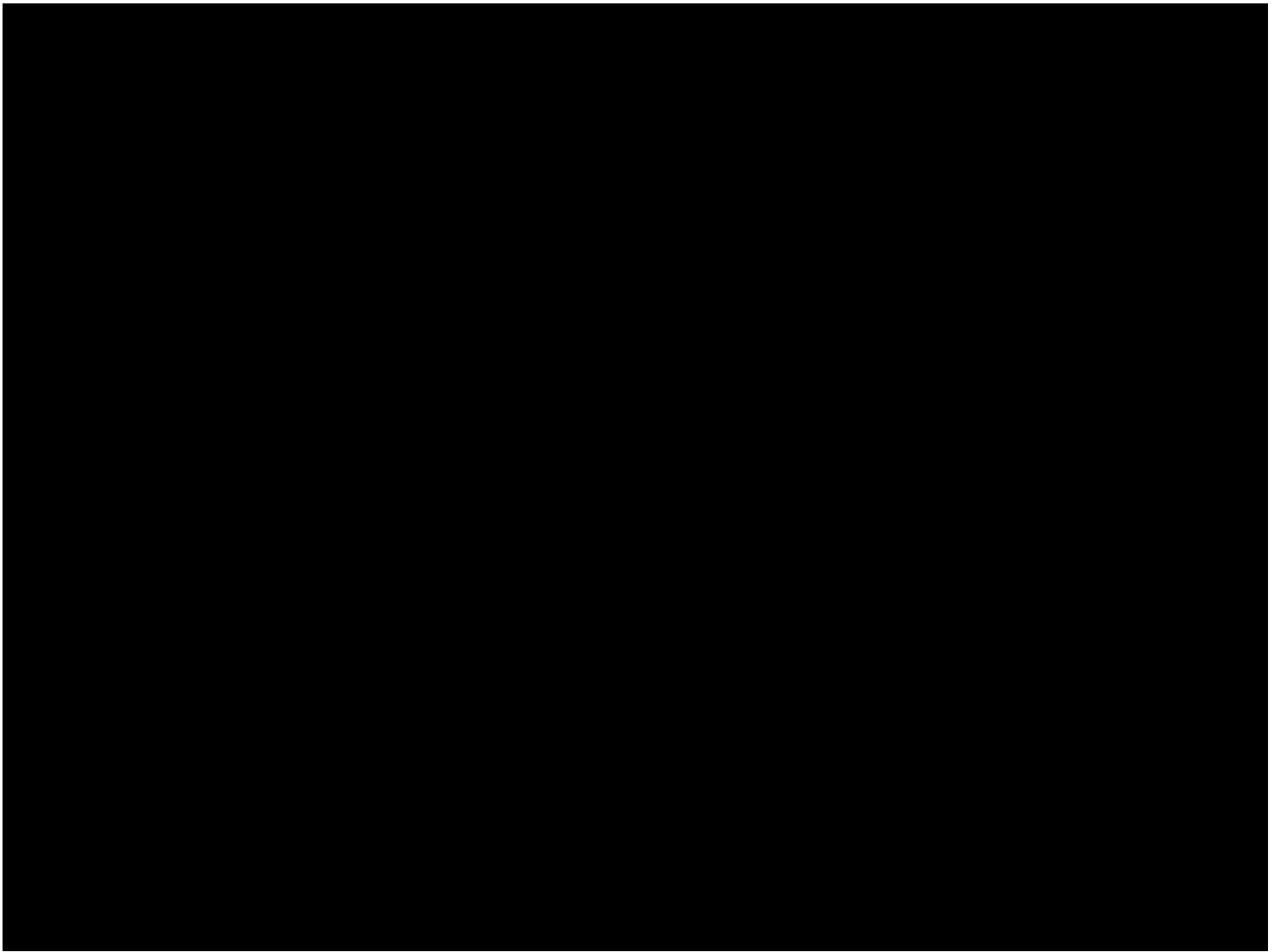
The 'information science and technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

The 'information science and technology' field is defined as:

...the study of the nature, creation, organisation, storage, retrieval, dissemination and use of information science and technology, and the social, cultural, economic and political aspects of information science and technology. (p. 1)

[The following text is a dense, handwritten manuscript, likely a letter or a page from a book. It is written in a cursive script and is mostly illegible due to the quality of the scan. The text appears to be a continuous paragraph or a series of connected sentences. The handwriting is fluid and somewhat slanted. There are some words that are more legible than others, but the overall content cannot be accurately transcribed. The text is written in dark ink on a light-colored paper. The margins are narrow, and the text fills most of the page area.]



Devis pour la formation des conseillères en équité (3 sous-groupes) en ADS+

Échéancier : Janvier à mars 2021

Descriptif : 7 formations (qui peuvent être regroupées au besoin – la formule peut être flexible selon vos disponibilités). Je propose que chaque module donne lieu à 2 h de formation (sur la plateforme de visioconférence de votre choix) incluant les échanges et questions.

Contenu des formations

1-Origine et concepts théoriques de l'ADS

Origine de l'ADS ;
Qu'est-ce que l'ADS ;
Concepts liés à l'ADS ;
Différentes stratégies de mise en œuvre de l'ADS.

Objectif : Expliquer ce qu'est l'analyse différenciée selon les sexes, en comprendre l'origine et situer cet outil d'aide à la décision dans la gestion des organisations.

2-L'ADS et l'intersectionnalité – l'analyse intersectionnelle

Origine de l'approche intersectionnelle;
Définitions de l'intersectionnalité;
Concepts théoriques;
Opérationnalisation du concept;
Liens avec l'ADS;
Limites de l'approche;
Études de cas.

Objectif : L'objectif de cette séance est d'expliquer ce qu'est l'approche intersectionnelle et de la comprendre par rapport à l'approche d'analyse différenciée selon les sexes.

3-Outils méthodologiques d'application en matière d'ADS +

L'analyse différenciée selon les sexes au Québec;
Les étapes d'une ADS+.

Objectif : Comprendre les différentes méthodes d'application de l'ADS+ au Québec

4-Gestion du changement et de la culture organisationnelle pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans une organisation

Importance de la gestion du changement;
Cadre d'analyse et diagnostic institutionnel;
Résistances au changement;
Étapes d'instauration du changement.

Objectif : Analyser dans quelle mesure une organisation est prête à s'investir sur les plans technique, politique ou culturel afin que l'égalité fasse partie intégrante de son institution.

5-Application de l'ADS+ dans les organisations gouvernementales québécoises

Étude de cas dans des organisations gouvernementales québécoises;
Réflexion sur les projets à venir et leurs défis.

Objectif : Comprendre l'apport de l'ADS au sein des projets ou programmes des organisations gouvernementales

6-Application de l'ADS dans un projet : critique et biais théoriques

Critiques principales ;
Biais théoriques et enjeux liés à une mauvaise analyse ;
Exemples de glissements.

Objectif : Aiguiser votre sens critique face à la démarche d'ADS et déceler les failles dans une utilisation superficielle ou biaisée de l'ADS

7-Conditions de succès de l'ADS +

Stratégies transversales à développer;
Reconnaître les conditions gagnantes;
Argumentaires;
Questions à se poser.

Objectif : Repérer plus aisément les éléments favorables à l'intégration de l'ADS au sein d'une organisation.

Coûts

Tâches	Estimation du temps nécessaire	Total
VOLET 1		
Développement des formations		
Donner les formations		
Banque d'heures d'accompagnement post-formation via des rencontres sur la plateforme Zoom (ou une autre selon votre choix) selon les besoins des conseillères en équité. -Accompagnement des conseillères dans l'adaptation des outils. -Réponses aux questions qui surgissent durant la pratique		
Prix forfaitaire		

CONTRAT DE SERVICE DE GRÉ À GRÉ

ENTRE : LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE, pour et au nom du Gouvernement du Québec, représentée par M^{me} Catherine Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine, dûment autorisée aux termes de l'Acte de délégation de signature en matière de ressources financières, dont les bureaux d'affaires sont situés au 905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage, Québec (Québec) G1R 5M6

(ci-après appelé la « ministre »),

ET : Madame Amélie Keyser-Verreault,

(ci-après appelé le « prestataire de services »).

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le prestataire de services consent à fournir les services ci-après décrits. Le présent contrat ainsi que les documents afférents constituent l'entente entre les parties à toutes fins que de droit. En cas d'incompatibilité, les stipulations du présent contrat ont préséance.

2. OBJET DU CONTRAT

La ministre retient les services du prestataire de services pour la réalisation du mandat suivant :

Développement et animation d'une formations en ADS+ à l'intention des conseillères en égalité du Secrétariat à la condition féminine, comprenant 7 modules de formation et un accompagnement post-formation. Le mandat est décrit en détail à l'annexe 2.

Dans le cadre de ce contrat, des renseignements personnels seront recueillis ou communiqués par l'une ou l'autre des parties à compter du : S/O

3. MONTANT DU CONTRAT

La ministre s'engage à verser au prestataire de services :

- 3.1 Pour l'exécution complète et entière des obligations prévues au contrat, sans autres frais, coûts ou dépens que ce soit et conformément aux modalités prévues à la clause 4 :

LE MONTANT FORFAITAIRE DE :

Vingt-cinq mille dollars (25 000 \$), auquel s'ajoute, le cas échéant, le montant correspondant aux taxes de vente applicables.

- 3.2 Aucuns frais de déplacement ne sont prévus au présent contrat.

4. MODALITÉS DE PAIEMENT

Pour chaque versement, le prestataire de services doit présenter à la ministre une facture contenant de façon générale l'information suivante : le numéro de contrat (BC), ses numéros de taxes, le cas échéant, l'activité réalisée.

La facture doit être acheminée à la personne désignée ci-après, à l'adresse suivante :

M. Kevin Lachance
Bureau de la sous-ministre associée
Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3 ^e étage
Québec (Québec) G1R 5M8
Téléphone : 418 643-0052
Télécopieur : 418 643-4991
Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Après vérification, la ministre verse les sommes dues au prestataire de services dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception de la facture, accompagnée de tous les documents requis.

La ministre règle normalement les demandes de paiement conformément aux dispositions prévues au *Règlement sur le paiement d'intérêts aux fournisseurs du gouvernement* (RLRQ, c. C-85.1, r.8).

La ministre se réserve le droit de procéder à toute vérification des demandes de paiement déjà acquittées.

5. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU CONTRAT

Malgré la date de sa signature, le présent contrat entre en vigueur le 8 février 2021 et se termine le 31 décembre 2021.

Malgré la date de fin du présent contrat demeure en vigueur, quelle qu'en soit la cause, toute clause qui, de par nature, devrait continuer de s'appliquer, notamment celle concernant la protection des renseignements personnels et confidentiels ainsi que celle sur la propriété matérielle et les droits d'auteur.

6. LIEU DE RÉALISATION DES TRAVAUX

Pour la réalisation de son mandat, le prestataire de services travaillera à l'adresse suivante : 7151, rue des Renards, Québec (Québec) G1G 1B6

7. DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents ci-annexés font partie intégrante du présent contrat comme s'ils y étaient au long récités. Le prestataire de services reconnaît en avoir reçu une copie, les avoir lus et consent aux normes et aux conditions qui y sont énoncées.

Le présent contrat constitue la seule entente intervenue entre les parties, et toute autre entente non reproduite au présent contrat est réputée nulle et sans effet.

8. REPRÉSENTANTS DES PARTIES

La ministre, aux fins de l'application du présent contrat, y compris pour toute approbation qui y est requise, désigne M^{me} Vicky Babin, conseillère en égalité, pour la représenter. Si un remplacement est nécessaire, la ministre en avise le prestataire de services dans les meilleurs délais.

De même, le prestataire de services désigne M^{me} Amélie Keyser-Verreault pour le représenter. Si un remplacement est nécessaire, le prestataire de services en avise la ministre dans les meilleurs délais.

Dans les cas où il y a plusieurs représentants, chacun peut agir séparément, et l'autorisation de l'un d'eux constitue une autorisation valide.

9. RESPONSABILITÉ DE LA MINISTRE

Sauf en cas de faute intentionnelle ou de faute lourde de la part de la ministre, cette dernière n'assume aucune responsabilité à l'égard de tous dommages matériels subis par le prestataire de services, ses employés, agents, représentants ou sous-contractants.

10. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Le prestataire de services s'engage envers la ministre à :

- a) exécuter les travaux ou à rendre l'ensemble des services décrits au présent contrat, ce qui inclut les travaux ou services qui, bien que non spécifiquement énumérés dans ce document, sont requis suivant la nature du présent contrat;
- b) collaborer entièrement avec la ministre dans l'exécution du contrat et à tenir compte de toutes les instructions et recommandations de la ministre relativement à la façon de préparer et d'exécuter le travail confié;
- c) affecter Amélie Keyser-Verreault à titre de chargée de projet dans l'exécution du présent contrat. Cette chargée de projet ne peut être remplacée à moins d'une autorisation expresse de la ministre.

11. AUTORISATION DE CONTRACTER

En cours d'exécution du présent contrat, dans l'éventualité où le montant de la dépense est inférieur au montant déterminé par le gouvernement au regard de l'obligation de détenir une autorisation de contracter, ce dernier peut obliger le prestataire de services et, dans le cas d'un consortium, les entreprises le composant ainsi que les entreprises parties à un sous-contrat rattaché directement ou indirectement à ce contrat, à obtenir une autorisation de contracter de l'Autorité des marchés publics dans les délais et selon les modalités particulières qu'il aura déterminées.

12. MAINTIEN DE L'AUTORISATION DE CONTRACTER

Le prestataire de services doit, pendant toute la durée du contrat, maintenir son autorisation de contracter accordée par l'Autorité des marchés publics.

Dans le cas d'un consortium qui n'est pas juridiquement organisé, seules les entreprises le composant doivent individuellement maintenir leur autorisation de contracter pendant toute la durée du contrat.

Cependant, s'il s'agit d'un consortium juridiquement organisé en société en nom collectif, en société en commandite ou en société par actions, celui-ci et chacune des entreprises le formant doivent, en tant que prestataires de services, maintenir pendant toute la durée du contrat leur autorisation de contracter délivrée par l'Autorité des marchés publics.

Dans l'éventualité où le prestataire de services, le consortium juridiquement organisé ou une entreprise composant un consortium voient leur autorisation de contracter révoquée, expirée ou non renouvelée en cours d'exécution du contrat, le prestataire de services, le consortium ou l'entreprise composant le consortium sont réputés en défaut d'exécuter le contrat au terme d'un délai de soixante (60) jours suivant, selon le cas, la date d'expiration de l'autorisation ou la date de notification de la décision de l'Autorité des marchés publics.

Toutefois, le prestataire de services, le consortium juridiquement organisé ou une entreprise composant tout consortium ne sont pas réputés en défaut d'exécution lorsqu'il s'agit d'honorer les garanties au contrat ou du seul fait qu'ils n'ont pas déposé leur demande de renouvellement dans le délai requis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le terme de la durée de l'autorisation. Par conséquent, ils peuvent, malgré la date d'expiration de leur autorisation, continuer à honorer le contrat en cours d'exécution jusqu'à la décision de l'Autorité des marchés publics relative au renouvellement de l'autorisation.

13. DÉFAUT D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Le prestataire de services inscrit au registre des entreprises non admissibles (RENA) est, sous réserve d'une permission du Conseil du trésor, réputé en défaut d'exécuter ce contrat au terme d'un délai de soixante (60) jours suivant la date de son inadmissibilité.

La ministre peut, dans les trente (30) jours suivant la notification de l'inadmissibilité et pour un motif d'intérêt public, demander au Conseil du trésor de permettre la poursuite de l'exécution du contrat. Le Conseil du trésor peut notamment assortir sa permission de conditions, dont celle demandant que le prestataire de services soit soumis, à ses propres frais, à des mesures de surveillance et d'accompagnement. Cependant, la permission du Conseil du trésor n'est pas requise lorsqu'il s'agit de se prévaloir d'une garantie découlant du contrat.

Un prestataire de services qui ne peut poursuivre l'exécution d'un contrat public en application du premier alinéa de l'article 21.3.1 de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (RLRQ, chapitre C-65.1) est réputé en défaut d'exécuter ce contrat.

14. SOUS-CONTRAT

Le prestataire de services s'engage envers la ministre à ne sous-contracter d'aucune façon que ce soit dans la réalisation du présent contrat.

15. ÉVALUATION ET ACCEPTATION DES TRAVAUX

Malgré toute autorisation ou approbation données aux fins de rémunération aux différentes étapes d'exécution du contrat, la ministre se réserve le droit, lors de la réception définitive des travaux ou de l'acceptation des services, de refuser, en tout ou en partie, les travaux ou les services qui n'auraient pas été exécutés conformément aux exigences du présent contrat.

La ministre fait connaître, par avis écrit, son refus d'une partie ou de l'ensemble des travaux exécutés par le prestataire de services dans les 30 jours suivant la réception définitive des travaux ou l'acceptation des services. L'absence d'avis dans le délai prescrit signifie que la ministre accepte les travaux exécutés ou les services rendus par le prestataire de services.

La ministre ne peut refuser les travaux exécutés ou les services rendus par le prestataire de services que pour une raison bonne et valable relative à la qualité du travail, compte tenu de l'objet du contrat donné au prestataire de services et des attentes qui peuvent raisonnablement en découler.

La ministre se réserve le droit de faire reprendre les travaux ou les services rendus ainsi refusés par un tiers ou par le prestataire de services aux frais de ce dernier.

16. REMISE DES DOCUMENTS ET DU MATÉRIEL

À l'expiration du présent contrat, le prestataire de services doit remettre à la ministre tous les documents, matériaux, outils et équipements que cette dernière lui a fournis relativement à l'exécution du présent contrat, ceux-ci étant et demeurant la propriété entière et exclusive de la ministre.

Ces documents, matériaux, outils et équipements doivent être remis dans les conditions où ils étaient lors de leur réception par le prestataire de services, sauf pour l'usure normale résultant de l'exécution du présent contrat.

Le prestataire de services s'engage à indemniser la ministre pour toutes pertes ou tous dommages causés à ces biens lors de l'exécution du contrat. Le montant des dommages correspond à la valeur de remplacement du bien ou, en cas de dommages mineurs, au coût des réparations. Ce montant est déterminé par la ministre et peut, le cas échéant, être retenu sur le solde dû au prestataire de services.

17. MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification au contenu du présent contrat doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente ne peut changer la nature du contrat et elle en fait partie intégrante.

18. COMMUNICATIONS

Pour être valides et lier les parties, les communications et avis devant être transmis en vertu du présent contrat, doivent être donnés par écrit et transmis par un moyen permettant de prouver leur réception à un moment précis, aux coordonnées suivantes :

Pour la ministre :

M^{me} Catherine Ferembach
Sous-ministre associée

905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M8
Secrétariat à la condition féminine
Téléphone : 418 646-8395
Télécopieur : 418 646-1299
Courriel : catherine.ferembach@scf.gouv.qc.ca

Pour le prestataire de services :

M^{me} Amélie Keyser-Verreault

Courriel : amelie.keyser-verreault@sa.ulaval.ca

Tout changement d'adresse de l'une des parties doit faire l'objet d'un avis à l'autre partie.

19. CLAUSE FINALE

Tout engagement financier du gouvernement du Québec n'est valide que s'il existe, sur un crédit, un solde disponible suffisant pour imputer la dépense découlant de cet engagement conformément aux dispositions de l'article 21 de la *Loi sur l'administration financière* (RLRQ, c. A-6.001).

Numéro d'engagement budgétaire :

Année financière : 2020-2021

Entité : 0350 Un. Adm. : 2602700 Compte : 513010 Budget : 100 Programme : 13520
PSA : 2602741 Projet : 100000000

Année financière : 2021-2022

Entité : 0350 Un. Adm. : 2602700 Compte : 513010 Budget : 100 Programme : 13520
PSA : 2602741 Projet : 100000000

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat en double exemplaire :

LA MINISTRE,

11 février 2021

Date

Catherine Ferembach

LE PRESTATAIRE DE SERVICES,

Date

Amélie Keyser-Verreault

IMPORTANT : Le numéro du contrat doit être indiqué sur toutes les factures

ANNEXE 1
CONDITIONS GÉNÉRALES

1. LOIS ET RÉGLEMENTS APPLICABLES ET TRIBUNAL COMPÉTENT

Le prestataire de services s'engage à respecter, dans l'exécution du présent contrat, les lois et règlements en vigueur au Québec applicables à l'exécution du présent contrat. En cas de contestation, les tribunaux du Québec sont seuls compétents.

2. POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Le prestataire de services ayant un établissement au Québec et ayant 50 employés ou plus au Québec depuis au moins 6 mois doit, pendant la durée du contrat, se conformer aux critères d'application du point 22 de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration.

3. PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE (ÉGALITÉ EN EMPLOI)

Le contractant ou le sous-contractant du Québec dont l'entreprise compte plus de 100 employés et dont le contrat ou le sous-contrat s'élève à 100 000 \$ ou plus, doivent se soumettre aux conditions d'un programme d'accès à l'égalité en emploi conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'entreprise doit respecter les critères énoncés au document *Contenu de l'engagement – Modalités de mise en œuvre* du Programme d'obligation contractuelle (Égalité en emploi), joint à l'annexe 3 du présent contrat.

4. ATTESTATION DE REVENU QUÉBEC

Tout prestataire de services ayant un établissement au Québec doit, pour se voir octroyer un contrat de 25 000 \$ ou plus, transmettre à la ministre une attestation délivrée par l'Agence du revenu du Québec, nommée *Attestation de Revenu Québec*. Cette attestation du prestataire est valide jusqu'à la fin de la période de trois mois qui suit le mois au cours duquel elle a été délivrée.

Cette attestation indique que, à sa date de délivrance, le prestataire de services a produit les déclarations et les rapports qu'il devrait produire en vertu des lois fiscales et qu'il n'a pas de compte payable en souffrance à l'endroit du ministre du Revenu du Québec, notamment lorsque son recouvrement a été légalement suspendu ou lorsque des dispositions ont été convenues avec lui pour en assurer le paiement et qu'il n'est pas en défaut à cet égard.

Un prestataire de services ne peut transmettre une attestation de Revenu Québec qui contient des renseignements faux ou inexacts, produire pour lui-même l'attestation d'un tiers ou faussement déclarer qu'il ne détient pas l'attestation requise.

Il est interdit d'aider une personne, par un acte ou une omission, à contrevenir aux dispositions du paragraphe précédent ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, de l'amener à y contrevenir.

La violation des dispositions des deux paragraphes précédents constitue une infraction suivant le *Règlement sur les contrats de services des organismes publics* (chapitre C-65.1, r. 4) et rend son auteur passible d'une amende de 5 000 \$ à 30 000 \$ dans le cas d'une personne physique, et de 15 000 \$ à 100 000 \$ dans les autres cas. En cas de récidive dans les cinq ans, le montant des amendes minimales et maximales prévues est doublé.

5. DÉCLARATION CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE LOBBYISME EXERCÉES AUPRÈS DE L'ORGANISME PUBLIC RELATIVEMENT À L'ATTRIBUTION D'UN CONTRAT DE GRÉ À GRÉ

Avant la signature du contrat de gré à gré, pour se voir octroyer le contrat, tout prestataire de services doit produire le formulaire *Déclaration concernant les activités de lobbyisme exercées auprès de l'organisme public relativement à l'attribution d'un contrat de gré à gré*, joint à l'annexe 5, dûment signé. Dans ce formulaire, le contractant déclare notamment qu'au sens de la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* (RLRQ, c. T-11.011) et des avis émis par le Commissaire au lobbyisme :

- soit que personne n'a exercé pour son compte, que ce soit à titre de lobbyiste d'entreprise, de lobbyiste-conseil ou de lobbyiste d'organisation, des activités de lobbyisme, préalablement à la déclaration;
- soit que des activités de lobbyisme ont été exercées pour son compte et qu'elles l'ont été en conformité avec cette loi, avec ces avis ainsi qu'avec le *Code de déontologie des lobbyistes* (RLRQ, c.T-11.011, r.2).

De plus, le contractant reconnaît que, si l'organisme public a des motifs raisonnables de croire que des communications d'influence non conformes à la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* et au *Code de déontologie des lobbyistes* ont eu lieu pour l'obtention du contrat, une copie de la déclaration peut être transmise au Commissaire au lobbyisme par l'organisme public.

Ce formulaire doit être celui de la ministre ou contenir les mêmes dispositions. Le défaut de produire cette déclaration peut entraîner la non-conclusion du contrat.

6. RESPONSABILITÉ DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Le prestataire de services est responsable de tout dommage causé par lui, ses employés, agents, représentants ou sous-contractants au cours ou à l'occasion de l'exécution du présent contrat, y compris le dommage résultant d'un manquement à un engagement pris en vertu du présent contrat.

Le prestataire de services s'engage à indemniser et à protéger la ministre contre tout recours, toute réclamation, toute demande, toute poursuite et toute autre procédure engagés par toute personne en raison de dommages ainsi causés.

7. REGISTRE DES ENTREPRISES NON ADMISSIBLES AUX CONTRATS PUBLICS (RENA)

Le prestataire de services ne doit pas être inscrit au registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA) ou, s'il y est inscrit, sa période d'inadmissibilité aux contrats publics doit être terminée.

Cependant, le Conseil du trésor peut, lors de circonstances exceptionnelles, permettre à un organisme public ou à un organisme visé à l'article 7 de conclure un contrat avec une entreprise inadmissible aux contrats publics ou permettre à une entreprise de conclure un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec un sous-contractant inadmissible aux contrats publics. Le Conseil du trésor peut assortir cette permission de conditions, notamment celle demandant que l'entreprise ou le sous-contractant inadmissible soient soumis, à leurs frais, à des mesures de surveillance et d'accompagnement.

En outre, lorsqu'un organisme public ou un organisme visé à l'article 7 constatent qu'il y a urgence et que la sécurité des personnes ou des biens est en cause, le dirigeant de cet organisme peut permettre de conclure un contrat avec une entreprise inadmissible aux contrats publics ou permettre à une entreprise de conclure un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec un sous-contractant inadmissible aux contrats publics. Le dirigeant de l'organisme doit toutefois en aviser par écrit le président du Conseil du trésor dans les quinze (15) jours.

Les dispositions des deux paragraphes précédents s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, lorsqu'il s'agit de permettre la conclusion d'un contrat public ou d'un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec une entreprise qui ne détient pas une autorisation de contracter alors qu'une telle autorisation est requise.

8. RÉSILIATION

8.1 La ministre se réserve le droit de résilier ce contrat pour l'un des motifs suivants :

- a) le prestataire de services fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu du présent contrat;
- b) le prestataire de services cesse ses opérations de quelque façon que ce soit, y compris en raison de la faillite, de la liquidation ou de la cession de ses biens;
- c) le prestataire de services lui a présenté des renseignements faux ou trompeurs ou lui a fait de fausses déclarations;
- d) le prestataire de services est déclaré coupable d'une infraction à la *Loi sur la concurrence* (L.R.C. 1985, c. C-34) édictée par le gouvernement fédéral relativement à un appel

d'offres public ou à un contrat conclu avec une administration publique au Canada, sans toutefois avoir encore été inscrit au RENA;

Pour ce faire, la ministre envoie un avis écrit de résiliation au prestataire de services énonçant le motif de résiliation. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu au paragraphe a), le prestataire de services doit remédier au défaut énoncé dans le délai prescrit à cet avis, à défaut de quoi le contrat est automatiquement résilié, la résiliation prenant effet de plein droit à l'expiration de ce délai. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu aux paragraphes b), c) ou d), la résiliation prend effet de plein droit à compter de la date de la réception de l'avis par le prestataire de services.

Le prestataire de services a alors droit au remboursement des frais, des déboursés et des sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de la résiliation du contrat, conformément au présent contrat, sans autre compensation ni indemnité que ce soit, et ce, à la condition qu'il remette à la ministre tous les travaux déjà effectués au moment de la résiliation. Si le prestataire de services a obtenu une avance financière, il doit la restituer dans son entier.

Le prestataire de services est par ailleurs responsable de tous les dommages subis par la ministre du fait de la résiliation du contrat.

En cas de poursuite du contrat par un tiers, le prestataire de services doit notamment assumer toute augmentation du coût du contrat pour la ministre.

- 8.2 La ministre se réserve également le droit de résilier ce contrat sans qu'il soit nécessaire pour lui de motiver la résiliation.

Pour ce faire, la ministre doit envoyer un avis écrit de résiliation au prestataire de services. La résiliation prend effet de plein droit à la date de la réception de cet avis par le prestataire de services.

Le prestataire de services a alors droit au remboursement des frais, des déboursés et des sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de résiliation du contrat, conformément au présent contrat, sans autre compensation ou indemnité que ce soit et, notamment, sans compensation ni indemnité pour la perte de tous profits escomptés.

9. CESSIION DE CONTRAT

Les droits et les obligations contenus au présent contrat ne peuvent, sous peine de nullité, être cédés, en tout ou en partie, sans l'autorisation de la ministre.

10. PROPRIÉTÉ MATÉRIELLE ET DROITS D'AUTEUR

10.1 Propriété matérielle

Les travaux réalisés par le prestataire de services en vertu du présent contrat, y compris tous les accessoires tels que les rapports de recherche et autres, deviennent la propriété entière et exclusive de la ministre, qui peut en disposer à son gré.

10.2 Droits d'auteur

Licence

Le prestataire de services accorde à la ministre une licence non exclusive, transférable, permettant l'octroi de sous-licences et irrévocable, l'autorisant à reproduire, à adapter, à publier, à communiquer au public par quelque moyen que ce soit, à traduire, à exécuter ou à représenter en public les documents réalisés en vertu du contrat pour toutes fins jugées utiles par la ministre.

Cette licence est accordée sans limites territoriales et sans limites de temps.

Toute considération pour la licence de droits d'auteur consentie en vertu du présent contrat est incluse dans la rémunération prévue au contrat.

Garanties

Le prestataire de services garantit à la ministre qu'il détient tous les droits lui permettant de réaliser le présent contrat et, notamment, d'accorder la licence de droits d'auteur prévue au

présent article, et se porte garant envers la ministre contre tous recours, réclamations, demandes, poursuites et autres procédures engagés par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

Le prestataire de services s'engage à prendre fait et cause pour la ministre et à l'indemniser pour tous recours, réclamations, demandes, poursuites et autres procédures engagés par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

11. AUTORISATION DU CHANGEMENT DE RESSOURCES

Le prestataire de services doit obtenir l'autorisation de la ministre avant de procéder au remplacement d'une ressource stratégique identifiée au présent contrat.

Dans un tel cas, la ministre peut :

- soit accepter le changement si la ressource proposée est équivalente à celle initialement identifiée et si le prestataire de services assume le transfert des connaissances;
- soit refuser le changement s'il juge que la ressource proposée n'est pas équivalente à celle initialement proposée, et obliger le prestataire de services à poursuivre avec la ressource initiale, à défaut de quoi le contrat est résilié.

12. APPLICATION DE LA TPS ET DE LA TVQ

Les services retenus en vertu du présent contrat sont requis et payés par le ministère de l'Enseignement supérieur avec les deniers publics pour son utilisation propre et sont assujettis aux taxes de vente applicables (taxe de vente du Québec (TVQ) et taxe sur les produits et services (TPS) ou, le cas échéant, taxe de vente harmonisée (TVH)). Par conséquent, ces taxes doivent être facturées.

13. REMBOURSEMENT DE LA DETTE FISCALE

L'article 31.1.1 de la *Loi sur l'administration fiscale* (RLRQ, c. A-6.002) et l'article 53 de la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires* (RLRQ, c. P-2.2) s'appliquent lorsque le prestataire de services est redevable d'un montant exigible en vertu d'une loi fiscale ou alimentaire. Ainsi, la ministre acquéreuse peut transmettre tout ou partie du montant payable en vertu du présent contrat au ministre du Revenu, à sa demande, afin que ce montant soit affecté au paiement de cette dette.

14. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le prestataire de services doit éviter toute situation qui mettrait en conflit soit son intérêt propre, soit d'autres intérêts, notamment, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, l'intérêt d'une de ses ressources, d'une de ses filiales ou d'une personne liée, ou, dans le cas d'un consortium, l'intérêt d'une des constituantes contraires à l'intérêt de la ministre. Si une telle situation se présente ou est susceptible de se présenter, le prestataire de services doit immédiatement en informer la ministre, qui peut alors, à sa seule discrétion, soit fournir une directive indiquant au prestataire de services comment remédier à ce conflit d'intérêts soit résilier le contrat.

Le présent article ne s'applique pas à un conflit pouvant survenir sur l'interprétation ou l'application du contrat.

15. CONFIDENTIALITÉ

Le prestataire de services s'engage à ce que ni lui ni aucun de ses employés ne divulguent, sans y être dûment autorisés par la ministre, les données, analyses ou résultats inclus dans les rapports réalisés en vertu du contrat ou, généralement, quoi que ce soit dont ils auraient eu connaissance dans l'exécution du contrat.

16. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIELS

16.1 Définitions

« Renseignement personnel » : tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier.

« Renseignement confidentiel » : tout renseignement dont l'accès est assorti d'une ou de plusieurs restrictions prévues par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1), notamment un renseignement ayant des incidences sur les relations intergouvernementales, sur les négociations entre organismes publics, sur l'économie, sur l'administration de la justice et la sécurité publique, sur les décisions administratives ou politiques ou sur la vérification.

16.2 Le prestataire de services s'engage envers la ministre à respecter chacune des dispositions applicables aux renseignements personnels et confidentiels ci-dessous énumérées, que ces renseignements lui soient communiqués dans le cadre de la réalisation de ce contrat ou qu'ils soient générés à l'occasion de sa réalisation.

- 1) Informer son personnel des obligations stipulées aux présentes dispositions et diffuser à cet égard toute l'information pertinente.
- 2) Rendre accessibles les renseignements personnels uniquement aux membres de son personnel qui ont qualité pour les recevoir, lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et sont utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou que la loi autorise leur utilisation.
- 3) Faire signer aux membres de son personnel, préalablement à l'accès à des renseignements personnels et confidentiels, des engagements au respect de la confidentialité de ces renseignements selon l'annexe 6 du présent document, et les transmettre aussitôt à la ministre, à défaut de quoi pourrait être refusé l'accès aux locaux, à l'équipement de la ministre ou aux données devant être transmises par celui-ci, le cas échéant.
- 4) Ne pas communiquer à qui que ce soit les renseignements personnels, sans le consentement de la personne concernée, sauf dans le cadre d'un sous-contrat et selon les modalités prévues au paragraphe 14).
- 5) Soumettre à l'approbation de la ministre le formulaire de consentement à la communication de renseignements personnels de la personne concernée.
- 6) Utiliser les renseignements personnels uniquement pour la réalisation du contrat.
- 7) Recueillir un renseignement personnel au nom de la ministre dans les seuls cas où cela est nécessaire à la réalisation du contrat, et informer préalablement toute personne visée par cette collecte de l'usage auquel ce renseignement est destiné ainsi que des autres éléments mentionnés à l'article 65 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.
- 8) Prendre toutes les mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité des renseignements personnels et confidentiels à toutes les étapes de la réalisation du contrat et, le cas échéant, les mesures déterminées à l'annexe 6, *Engagement de confidentialité*, jointe au présent document.
- 9) Disposer des renseignements personnels, au terme de ce contrat, selon les modalités suivantes :
 - procéder, à ses frais, à la destruction des renseignements personnels et confidentiels en se conformant à la *Fiche d'information sur la destruction des documents contenant des renseignements personnels* de la Commission d'accès à l'information du Québec, jointe à l'annexe 7, ainsi qu'aux directives de la ministre, et transmettre à celle-ci, dans les soixante (60) jours suivant la fin du contrat, l'*Attestation de disposition des renseignements personnels et confidentiels*, jointe à l'annexe 8, signée par une personne autorisée qu'il aura désignée à cette fin;
- 10) Informer, dans les plus brefs délais, la ministre de tout manquement aux obligations prévues aux présentes dispositions ou de tout événement pouvant risquer de porter atteinte à la sécurité ou à la confidentialité des renseignements personnels ou confidentiels.
- 11) Fournir, à la demande de la ministre, toute l'information pertinente au sujet de la protection des renseignements personnels et confidentiels et donner accès, à toute personne désignée par la ministre, à la documentation, aux systèmes, aux données et aux lieux physiques relatifs au contrat pour qu'elle s'assure du respect des présentes dispositions.
- 12) Se conformer aux objectifs et aux exigences de sécurité de l'information définis par la ministre.

- 13) Obtenir l'autorisation écrite de la ministre avant de communiquer ou de transférer quelque donnée que ce soit, même à des fins techniques, hors du Québec.
- 14) Lorsque la réalisation du présent contrat est confiée à un sous-contractant et qu'elle implique la communication de renseignements personnels et confidentiels par le prestataire de services au sous-contractant ou la collecte de renseignements personnels et confidentiels par le sous-contractant :
- soumettre à l'approbation de la ministre la liste des renseignements personnels et confidentiels communiqués au sous-contractant;
 - conclure un contrat avec le sous-contractant stipulant les mêmes obligations que celles qui sont prévues aux présentes dispositions;
 - exiger du sous-contractant qu'il s'engage à ne conserver, à l'expiration du sous-contrat, aucun document contenant un renseignement personnel ou confidentiel, quel qu'en soit le support, et à remettre au prestataire de services, dans les soixante (60) jours suivant la fin de ce contrat, un tel document.
- 15) Transmettre de façon sécuritaire les renseignements personnels ou confidentiels lorsqu'ils sont communiqués par courriel ou Internet. Ces renseignements doivent nécessairement faire l'objet d'un chiffrement ou être protégés par un dispositif de sécurité éprouvé. Si les renseignements personnels ou confidentiels sont acheminés par télécopieur, l'émetteur doit s'assurer que le récepteur est habilité à le recevoir et qu'il prendra toutes les mesures nécessaires à la protection de ces renseignements. Toutefois, les parties peuvent convenir de tout autre moyen, tel que la remise en mains propres, la messagerie ou la poste recommandées en indiquant toujours sur l'enveloppe la mention « personnel et confidentiel ».
- 16.3. La fin du contrat ne dégage aucunement le prestataire de services et le sous-contractant de leurs obligations et engagements relatifs à la protection des renseignements personnels et confidentiels. Les principales dispositions applicables se trouvent notamment, mais non limitativement, aux articles 1, 9, 18 à 41.3, 53 à 60.1, 62, 64 à 67.2, 83, 89, et 158 à 164.

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* peut être consultée à l'adresse électronique suivante : www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.

17. SÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET UTILISATION DU COURRIEL, DES COLLECTIELS ET DES SERVICES INTERNET

Le prestataire de services s'engage, pour lui-même et pour les personnes qu'il affecte au mandat contracté, à prendre connaissance de la Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale, de la Politique d'utilisation du Web, du courriel et des réseaux sociaux, du Cadre de gestion de la sécurité de l'information ainsi que de la Politique de sécurité de l'information, et à les respecter.

ANNEXE 2

DESCRIPTION DES BESOINS

Développement et animation de 7 modules de formations en ADS+ à l'intention des conseillères en égalité du Secrétariat à la condition féminine.

Contenu des formations (2 heures par module de formation):

1-Origine et concepts théoriques de l'ADS

- Origine de l'ADS ;
- Qu'est-ce que l'ADS ;
- Concepts liés à l'ADS ;
- Différentes stratégies de mise en œuvre de l'ADS.

Objectif : Expliquer ce qu'est l'analyse différenciée selon les sexes, en comprendre l'origine et situer cet outil d'aide à la décision dans la gestion des organisations.

2-L'ADS et l'intersectionnalité – l'analyse intersectionnelle

- Origine de l'approche intersectionnelle;
- Définitions de l'intersectionnalité;
- Concepts théoriques;
- Opérationnalisation du concept;
- Liens avec l'ADS;
- Limites de l'approche;
- Études de cas.

Objectif : L'objectif de cette séance est d'expliquer ce qu'est l'approche intersectionnelle et de la comprendre par rapport à l'approche d'analyse différenciée selon les sexes.

3-Outils méthodologiques d'application en matière d'ADS +

- L'analyse différenciée selon les sexes au Québec;
- Les étapes d'une ADS+.

Objectif : Comprendre les différentes méthodes d'application de l'ADS+ au Québec

4-Gestion du changement et de la culture organisationnelle pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans une organisation

- Importance de la gestion du changement;
- Cadre d'analyse et diagnostic institutionnel;
- Résistances au changement;
- Étapes d'instauration du changement.

Objectif : Analyser dans quelle mesure une organisation est prête à s'investir sur les plans technique, politique ou culturel afin que l'égalité fasse partie intégrante de son institution.

5-Application de l'ADS+ dans les organisations gouvernementales québécoises

- Étude de cas dans des organisations gouvernementales québécoises;
- Réflexion sur les projets à venir et leurs défis.

Objectif : Comprendre l'apport de l'ADS au sein des projets ou programmes des organisations gouvernementales

6-Application de l'ADS dans un projet : critique et biais théoriques

- Critiques principales ;
- Biais théoriques et enjeux liés à une mauvaise analyse ;
- Exemples de glissements.

Objectif : Aiguiser votre sens critique face à la démarche d'ADS et déceler les failles dans une utilisation superficielle ou biaisée de l'ADS

7-Conditions de succès de l'ADS +

- Stratégies transversales à développer;
- Reconnaître les conditions gagnantes;
- Argumentaires;
- Questions à se poser.

Objectif : Repérer plus aisément les éléments favorables à l'intégration de l'ADS au sein d'une organisation.

Accompagnement post-formation :

- Accompagnement des conseillères en égalité dans l'adaptation des outils (grilles et questionnaires selon les projets suivis);
- Réponses aux questions qui surgissent chez les conseillères durant l'accompagnement des MO.

Livrables :

- Un plan de cours et les contenus développés en lien avec les besoins du SCF en vue des séances de formation, au plus tard le 31 mars 2021
- 7 modules de formation offerts aux 3 groupes de professionnelles (pour un total de 42 h de formation) et accompagnement post-formation (d'une durée de 23h) offert aux conseillères, au plus tard le 31 décembre 2021.

ANNEXE 3

PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE (ÉGALITÉ EN EMPLOI)

PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE (Égalité en emploi) CONTENU DE L'ENGAGEMENT – MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE	
1.	Information, par le mandataire général de l'entreprise, auprès du personnel, du syndicat ou de l'association d'employés et d'employées, de l'engagement pris par l'entreprise de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité conforme à la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> du Québec.
2.	Nomination de cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre du programme.
3.	Mise en œuvre du programme en quatre phases.
3.1	Diagnostic de la situation des membres des groupes cibles dans l'entreprise.
3.1.1	Détermination d'une sous-utilisation des membres des groupes cibles à l'aide des analyses de l'effectif et de la disponibilité.
3.1.2	Dépistage des règles ou pratiques de l'entreprise qui pourraient avoir ou avoir eu des effets discriminatoires sur les membres des groupes cibles, à l'aide de l'analyse du système d'emploi.
3.2	Élaboration du programme.
3.2.1	Fixation des objectifs numériques.
3.2.2	Choix des mesures de redressement pour contrer la sous-utilisation.
3.2.3	Choix des mesures d'égalité de chances pour contrer les règles ou pratiques discriminatoires.
3.2.4	Choix des mesures de soutien, s'il y a lieu.
3.2.5	Établissement d'un échéancier de réalisation.
3.2.6	Choix des moyens de contrôle.
3.3	Implantation du programme.
3.4	Évaluation du programme.
4.	Transmission à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, dans les délais prévus, des documents suivants aux fins de vérification de conformité aux engagements pris et aux « lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi » émises par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : • dans les neuf mois qui suivent la conclusion du contrat : résultats de la phase de diagnostic (3.1); • dans les quatre mois suivants : plan du programme (3.2); • tous les deux ans et jusqu'à la fin du programme : production d'un rapport d'étapes sur l'implantation du programme.

ANNEXE 4

ABSENCE D'ÉTABLISSEMENT AU QUÉBEC

Cocher si ne s'applique pas ☒

Annexe à remplir si le prestataire de services n'a pas un établissement au Québec

TITRE : Développement et animation d'une formations en ADS+ à l'intention des conseillères en égalité du Secrétariat à la condition féminine, comprenant 7 modules de formation et un accompagnement post-formation.

Tout prestataire de services n'ayant pas au Québec un établissement où il exerce ses activités de façon permanente, clairement identifié à son nom et accessible durant les heures normales de bureau, doit remplir et signer le présent formulaire et le produire avec sa soumission.

Tout prestataire de services ayant un établissement au Québec doit, en lieu et place du présent formulaire, transmettre à la ministre, avec sa soumission, une attestation délivrée par l'Agence du revenu du Québec, nommée *Attestation de Revenu Québec*.

Je, soussignée Annie Kaper
(Nom et titre de la personne autorisée par le prestataire de services)

en présentant à la ministre la soumission ci-jointe (ci-après appelée « la soumission »),

atteste que les renseignements sont complètes et exactes.

Au nom de [REDACTED]
(Nom du prestataire de services)

(ci-après appelé « le prestataire de services »).

Je déclare ce qui suit :

1. Le prestataire de services n'a pas au Québec d'établissement où il exerce ses activités de façon permanente, clairement identifié à son nom et accessible durant les heures normales de bureau.
2. J'ai lu et je comprends le contenu de la présente déclaration.
3. Je suis autorisée par le prestataire de services à signer cette déclaration.
4. Je reconnais que le prestataire de services sera inadmissible à présenter une soumission en l'absence du présent formulaire ou de l'attestation délivrée par Revenu Québec.

Et j'ai signé, [REDACTED] _____
(Signature) (Date)

ANNEXE 5

DÉCLARATION CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE LOBBYISME EXERCÉES AUPRÈS
DE L'ORGANISME PUBLIC RELATIVEMENT À L'ATTRIBUTION DU CONTRAT DE GRÉ À GRÉ

TITRE DU PROJET : Développement et animation d'une formations en ADS+ à l'intention des conseillères en égalité du Secrétariat à la condition féminine, comprenant 7 modules de formation et un accompagnement post-formation

Je, soussignée, Anelie Kager

atteste que les déclarations ci-après sont vraies et complètes à tous les égards,

au nom de : [REDACTED],

(ci-après appelé le « contractant »).

Je déclare ce qui suit :

1. J'ai lu et je comprends le contenu de la présente déclaration.
2. Je suis autorisée par le contractant à signer la présente déclaration.
3. Le contractant déclare (cocher l'une ou l'autre des déclarations suivantes) :
 - ☐ que personne n'a exercé pour son compte, que ce soit à titre de lobbyiste d'entreprise, de lobbyiste-conseil ou de lobbyisme d'organisation, des activités de lobbyisme, au sens de la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* (RLRQ, c.T-11.011) et des avis émis par le Commissaire au lobbyisme*, préalablement à cette déclaration relativement à la présente attribution du contrat;
 - ☐ que des activités de lobbyisme, au sens de la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* et des avis émis par le Commissaire au lobbyisme*, ont été exercées pour son compte et qu'elles l'ont été en conformité avec cette loi, avec ces avis ainsi qu'avec le *Code de déontologie des lobbyistes* (RLRQ, c.T-11.011, r.2)*, préalablement à cette déclaration relativement à la présente attribution de contrat.
4. Je reconnais que, si l'organisme public a des motifs raisonnables de croire que des communications d'influence non conformes à la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* et au *Code de déontologie des lobbyistes** ont eu lieu en vue de l'obtention du contrat, une copie de la présente déclaration pourra être transmise au Commissaire au lobbyisme par l'organisme public.

Et j'ai signé, [REDACTED]
(Signature)

(Date)

* La Loi, le Code et les avis émis par le Commissaire au lobbyisme sont disponibles à cette adresse électronique : www.commissairelobby.qc.ca

ANNEXE 6

ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ

CONTRAT ENTRE LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE
ET AMÉLIE KEYSER-VERREULT

Je, soussignée, Amélie Keyser, m'engage à respecter la confidentialité des renseignements auxquels j'aurai accès dans l'exercice de mes fonctions pour la réalisation du contrat avec la ministre responsable de la Condition féminine.

Je reconnais avoir pris connaissance des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que des règles de sécurité concernant la protection des renseignements personnels, et m'engage à les respecter. Plus particulièrement, je m'engage à :

- n'accéder qu'aux seuls renseignements nécessaires à l'exécution de mes tâches;
- n'utiliser ces renseignements que dans le cadre de mes fonctions;
- ne révéler aucun renseignement personnel ou confidentiel dont je pourrais avoir pris connaissance dans l'exercice de mes fonctions à moins d'y être dûment autorisée ou autorisé;
- n'intégrer ces renseignements que dans les dossiers prévus pour l'accomplissement des mandats qui me sont confiés;
- conserver ces dossiers de telle sorte que seules les personnes autorisées puissent y avoir accès;
- ne pas révéler mon code d'identification ni mon mot de passe;
- informer sans délai mes supérieurs de toute situation ou irrégularité qui pourraient compromettre de quelque façon la sécurité, l'intégrité ou la confidentialité des renseignements détenus par mon employeur;
- ne conserver, à la fin du contrat, aucun renseignement personnel transmis ou recueilli dans le cadre de mes fonctions et à en disposer selon les dispositions prévues à ce contrat.

J'ai été informée que le défaut de respecter le présent engagement de confidentialité m'expose à des recours légaux, à des réclamations ou à des poursuites ainsi qu'aux pénalités prévues par l'article 159 de la Loi précitée pour sanctionner la communication non autorisée de renseignements.

Dans l'éventualité où mes fonctions devront être remplies dans les locaux du ministère l'Enseignement supérieur, je consens à ce que mon nom ainsi que cette adresse et le numéro de téléphone qui me sera assigné dans ces locaux, puissent être communiqués au même titre qu'un renseignement à caractère public.

Je confirme avoir lu les termes du présent engagement et en avoir saisi toute la portée.



Signature

Date

ANNEXE 8

**ATTESTATION DE DISPOSITION DES RENSEIGNEMENTS
PERSONNELS ET CONFIDENTIELS**

CONTRAT ENTRE LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE
ET AMÉLIE KEYSER-VERREULT

Je, soussignée, _____
Prénom et nom de l'employé(e)
exerçant mes fonctions au sein de ou du _____
Nom du prestataire de services
dont le bureau principal est situé au _____ (adresse),
déclare solennellement que je suis dûment autorisé(e) pour certifier que les renseignements personnels
et confidentiels communiqués par la ministre ou toute autre personne dans le cadre du présent contrat
qui prend fin le _____ :
Date

(Cochez les cases appropriées)

☐ ont été entièrement retournés à la ministre responsable de la Condition féminine.

ou

☐ ont été détruits selon les méthodes suivantes :

- ☐ par déchiquetage : renseignements sur support papier.
- ☐ par destruction logique et effacement physique en utilisant un logiciel de réécriture :
renseignements sur support informatique.
- ☐ par un autre mode de destruction : préciser le support et le mode de destruction.

Et j'ai signé à _____

ce _____ jour du mois de _____ de l'an _____

Nom : _____

Signature : _____

**À remplir seulement APRÈS que la disposition des renseignements personnels a été effectuée.
Signer et retourner au Ministère à l'adresse suivante :
1035, rue De La Chevrotière, Québec (Québec) G1R 5A5**

CONTRAT DE SERVICES DE GRÉ À GRÉ

AVENANT 1

Numéro du contrat :

BC # : 350046939

ENTRE : **LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE**,
pour et au nom du Gouvernement du Québec, représentée par M^{me}
Catherine Ferembach, sous-ministre associée chargée du
Secrétariat à la condition féminine, dûment autorisée aux termes de
l'Acte de délégation de signature en matière de ressources
financières, dont les bureaux d'affaires sont situés au 905, avenue
Honoré-Mercier, 3^e étage, Québec (Québec) G1R 5M6

(ci-après la « ministre »),

ET : **Madame Amélie Keyser-Verreault**, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

(ci-après le « prestataire de services »).

ATTENDU QUE les parties ont conclu, le 12 février 2021, un contrat de services
visant à développer une formation en ADS+ à l'intention des conseillères en
égalité du Secrétariat à la condition féminine, comprenant 7 modules de formation
et un accompagnement post-formation.

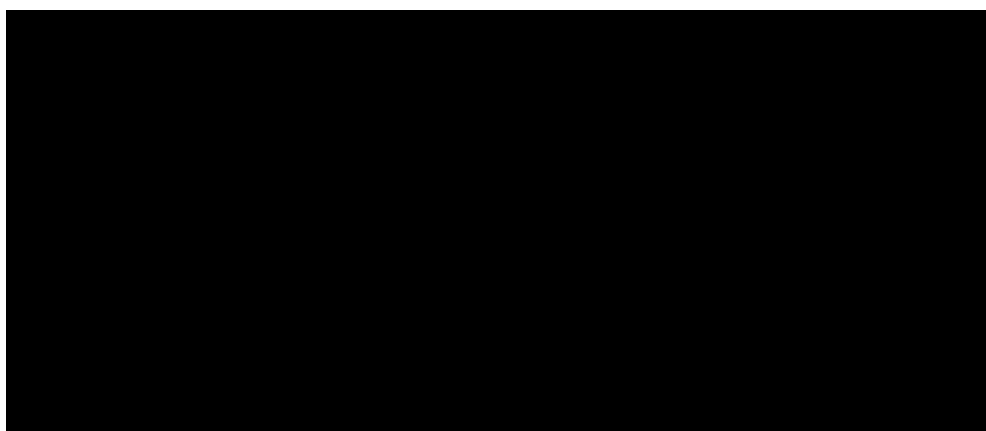
(ci-après « le contrat »);

ATTENDU QU'il reste 19 heures à la banque d'heures d'accompagnement post-
formation offerte aux conseillères et que l'équipe souhaite en bénéficier pour la
validation des nouveaux outils en développement en lien avec l'ADS+, la durée
de cette entente doit être modifiée.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La clause 4 de l'Entente est remplacée par la suivante :

« **4. MODALITÉS DE VERSEMENT**



2. La clause 5 de l'Entente est remplacée par la suivante :

« **5. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU CONTRAT**

Malgré la date de sa signature, le présent contrat entre en vigueur le 1^e
décembre 2021 et se termine le 30 juin 2022.

Malgré la date de fin du présent contrat demeure en vigueur, quelle qu'en soit
la cause, toute clause qui, de par nature, devrait continuer de s'appliquer,
notamment celle concernant la protection des renseignements personnels et
confidentiels ainsi que celle sur la propriété matérielle et les droits d'auteur.».

3. La section « **Livrables** » de l'Annexe 2 est remplacée par la suivante :

- Un plan de cours et les contenus développés en lien avec les besoins du
SCF en vue des séances de formation, au plus tard le 31 mars 2021
- 7 modules de de formation offerts aux 3 groupes de professionnelles
(pour un total de 42 h de formation) et accompagnement post-

formation (d'une durée de 23h) offert aux conseillères, au plus tard le 30 juin 2022.

4. Malgré la date de sa signature, le présent avenant entre en vigueur le 31 décembre 2021.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent avenant en deux (2) exemplaires.

LA MINISTRE

[Redacted signature]

Catherine Ferembach
Sous-ministre associée

10 janvier 2022
Date

LE PRESTATAIRE DE SERVICES

Amélie Keyser-Verreault

Date

Comité de travail Femmes : Autonomisation économique et leadership

Atelier CFTE, partage des responsabilités
familiales et valorisation du travail
invisible

19 mai 2021

Ordre du jour

- **Mot d'ouverture** (5 min)
- **Tour de table** (30 min)
- **Présentation MFA/Réseau pour un Québec Famille** (15 min)
- **Synthèse et discussion - CFTE** (40 min)
- **Pause** (10 min)
- **Synthèse et discussion - Responsabilités familiales** (20 min)
- **Synthèse et discussion - Travail invisible** (40 min)
- **Conclusion et retour** (20 min)

Présentation MFA et Réseau pour un Québec Famille 15 min

Synthèse – CFTE

Action qui ont fait leurs preuves

- Sensibilisation
- Engagement des milieux
- Implication des hommes à titre d'alliés
- Lutte aux stéréotypes
- Actions du MFA (prix et financement)
- Concilivi
- Actions du MES pour les étudiant.es
- Modifications législatives
- Projets communautaires
- Concertation interministérielle

Synthèse – CFTE



Enjeux émergents ou persistants

- Manque de partenariat public-privé-communautaire
- Accès au financement / financement par projets
- Variété de clientèles (proche-aidantes; étudiantes; monoparentales; enfants handicapés, etc.) – ADS+
- Variété des conditions de travail
- Télétravail/déconnexion
- Services de garde
- Engagement des milieux
- Formalisation des mesures

Synthèse – CFTE



Priorités d'action

- Lutte aux stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques
- Socialisation égalitaire et éducation à l'égalité
- Diversité des moyens (sensibilisation, incitation, contrainte)
- Loi cadre en CFTE
- Diffusion des bonnes pratiques
- ADS sur le télétravail
- Coparentalité
- Parents étudiants

Synthèse – CFTE



Priorités d'action (suite)

- Importance de l'implication des hommes à titre d'alliés
- Mener des projets à long terme
- Concertation des acteurs
- Repenser la culture organisationnelle pour favoriser la CFTE / Impliquer les ordres professionnels
- Diffusion des initiatives existantes
- Accompagnement des entreprises



Discussion

30 min

Pause
10 min

Synthèse – Responsabilités familiales

Action qui ont fait leurs preuves

- Sensibilisation
- Engagement des milieux
- Implication des hommes à titre d'alliés
- Lutte aux stéréotypes
- MIFI – actions auprès des femmes immigrantes

Synthèse – Responsabilités familiales

Enjeux émergents ou persistants

- Manque de partenariat public-privé
- Accès au financement / financement par projets
- Prise de responsabilité en lien avec le travail

Synthèse – Responsabilités familiales

Priorités d'action

- Lutte aux stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques
- Socialisation égalitaire et éducation à l'égalité
- Diversité des moyens
- Mesures incitatives

Synthèse – Responsabilités familiales

Priorités d'action (suite)

- Importance de l'implication des hommes à titre d'alliés
- Mener des projets à long terme
- Concertation des acteurs
- Diffusion des initiatives existantes

Discussion

15 min

Synthèse – Travail invisible



Action qui ont fait leurs preuves

- Sensibilisation (journée, campagne, activités)
- Implication des hommes à titre d'alliés
- Lutte aux stéréotypes
- Comptabilisation

Synthèse – Travail invisible



Enjeux émergents ou persistants

- Intersection des discriminations
- Manque de partenariat public-privé
- Accès au financement / financement par projets
- Mythe de l'égalité atteinte
- Colonialisme et racisme systémique
- Charge mentale / rapports sociaux

Synthèse – Travail invisible



Priorités d'action

- Lutte aux stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques
- Socialisation égalitaire et éducation à l'égalité
- Information/sensibilisation
- Diversité des moyens
- Comptabilisation
- Journée du travail invisible
- ADS+

Synthèse – Travail invisible



Priorités d'action (suite)

- Importance de l'implication des hommes à titre d'alliés
- Mener des projets à long terme
- Concertation des acteurs
- Repenser la culture organisationnelle
- Diffusion des initiatives existantes

Discussion

30 min

Conclusion et retour

20 min

Comité de travail

Femmes : Autonomisation économique et leadership

Atelier – Mixité en emploi, violence, harcèlement et discrimination

9 juin 2021

Ordre du jour

- **Mot d'ouverture** (5 min)
- **Tour de table** (25 min)
- **Présentations** (30 min)
 - MTESS – direction des politiques d'emploi et des stratégies
 - CCQ -
- **Synthèse et discussion** - Mixité en emploi (45 min)
- **Pause** (15 min)
- **Synthèse et discussion** – Violence, harcèlement et discrimination (45 min)
- **Conclusion et retour** (15 min)

Présentation MTESS

15 min

Présentation CCQ

15 min

Synthèse – Mixité en emploi



Action qui ont fait leurs preuves

- Formation, mentorat et codéveloppement
- Formation sur la diversification des choix scolaires et professionnels
- Reconnaissance des acquis et des compétences
- Modèles diversifiés et inspirants de femmes (autochtones, immigrantes, situation de handicap, etc.) et d'entreprises pionnières ou alliées

Synthèse – Mixité en emploi



Action qui ont fait leurs preuves

- Sensibilisation
- Engagement des milieux pour l'intégration en emploi
- Implication des hommes à titre d'alliés
- Lieux de réseautage
- Les quotas
- Lutte aux stéréotypes chez les jeunes et socialisation égalitaire

Synthèse – Mixité en emploi



Action qui ont fait leurs preuves

- Programmes d'obligation contractuelle (POC) pour les entreprises privées bénéficiant de contrats publics
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
 - Programme d'accès à l'égalité en emploi
- Accompagnement et financement des femmes (entrepreneures ou autre)

Synthèse – Mixité en emploi



Action qui ont fait leurs preuves

- Mesures en éducation
- Sensibiliser et outiller les professionnels de l'orientation
- Expérimentation de carrières pour les femmes
- Mesures actives de Service Québec pour les femmes
- Mesures de soutien aux employeurs pour les entreprises à prédominance masculine
- Outils/projets régionaux

Synthèse – Mixité en emploi



Enjeux émergents ou persistants

- Invisibilité des obstacles systémiques, particulièrement chez certains hommes et chez certaines femmes, notamment certaines jeunes femmes / La relève n'est pas consciente de la discrimination systémique existante (mythe de l'égalité atteinte)
- Manque de connaissance [*de la population générale*] concernant les obstacles systémiques à l'autonomisation économique des femmes et à leur accès à des postes décisionnels
- Résistance à la présence des femmes dans certains milieux (difficulté de dépasser le 30 %)
- Manque de diversité
- Âgisme

Synthèse – Mixité en emploi



Enjeux émergents ou persistants

- Les femmes immigrantes rencontrent de grandes difficultés à accéder à des emplois à la hauteur de leurs qualifications
- Difficulté de prendre en compte la diversité des femmes [*dans les initiatives publiques, privées et communautaires*]
- Mauvaise perception de la compétence des femmes (autoperception et par autrui)
- Accès aux formations et au mentorat pour les femmes
- Manque de partenariat public-privé

Synthèse – Mixité en emploi



Enjeux émergents ou persistants

- Sous-representation persistante des femmes dans l'industrie de la construction
- Manque de résultats concrets des programmes d'accès à l'égalité
- Organisation des milieux de travail ou de formation
- Difficulté d'accès au congé de maternité ou au retrait préventif dans certains secteurs d'activité (construction et camionnage)
- Santé et sécurité (équipements mals adaptés)



Synthèse – Mixité en emploi



Priorités d'action

- Activités d'expérimentation avant la fin des études (stages, alternance travail-études, etc.)
- Soutien financier pour requalification
- Accompagnement des femmes dans leur démarche d'orientation, de réorientation et de recherche d'emploi
- Sensibilisation dans les écoles
- Places réservées pour les femmes dans les programmes

Synthèse – Mixité en emploi



Priorités d'action

- Formation des milieux de travail (employés et employeurs)
- Accompagnement des femmes dans leur intégration au travail
- Étude d'impact des programmes d'accès à l'égalité en emploi
- Programmes de reconnaissance des acquis et de mise à jour des connaissances et des habiletés

Synthèse – Mixité en emploi



Priorités d'action

- Ne pas tenir du revenu familial dans l'octroi des aides financières
- Élargir l'éligibilité aux formations au personnel à temps partiel ou occasionnel
- Outiller les jeunes et les parents sur les impacts des choix de carrière pour les jeunes
- Adaptation des outils d'aide au choix de carrière pour éliminer les biais sexuels
- Augmenter l'implication des partenaires externes

Synthèse – Mixité en emploi



Priorités d'action

- Favoriser une approche structurelle plutôt qu'individuelle
- Offrir des formations et du mentorat pendant l'intégration en emploi
- Mettre en valeur des organisation championnes et des modèles non stéréotypés
- Documenter la situation des femmes dans les institutions fédérales (accès au programme pour une maternité sans danger)

Discussion

35 min

Pause
15 min

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Résumé des échanges du comité violence

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Action qui ont fait leurs preuves

- Entente administrative entre la CDPDJ et CNESST
- Modification de la Loi sur les normes du travail – articles sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail
- Formation et sensibilisation pour les milieux de travail (employeurs, employés et directions de ressources humaines) et adaptées à chacun
- Plan de lutte contre l'intimidation et la violence dans les écoles

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Action qui ont fait leurs preuves

- Loi visant à prévenir et à contrer la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur
- Projets de sensibilisation et d'information
- Connaissance des ressources régionales
- Prise en compte du croisement des différentes oppressions

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Enjeux émergents ou persistants

- Aménagements des lieux de travail non adaptés
- Présence accrue de harcèlement dans les milieux majoritairement masculins ou féminins
- Harcèlement sexuel en milieu de travail intimement lié aux conditions d'emploi des femmes, à l'organisation sexuée du marché du travail et aux rapports de domination des hommes sur les femmes

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Enjeux émergents ou persistants

- Morcellement des instances juridiques
- Mauvaise compréhension des mécanismes de la violence, du respect de soi et des autres, de la gestion de la colère et du désir de contrôler
- Manque des ressources pour les personnes ayant besoin d'aide
- Climat hostile en formation
- Différenciation de la violence vécue par les hommes et les femmes ainsi que différenciée par d'autres facteurs de discrimination
- Cyber-harcèlement accentué par le télétravail

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Enjeux émergents ou persistants

- Mauvaise connaissance des outils disponibles pour les femmes
- Mauvaise connaissance des impacts de la violence sur les travailleuses des agences de placement
- Banalisation et non reconnaissance des situations de violence par les collègues et les employeurs

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Priorités d'action

- Mettre en place une réglementation pour contraindre les milieux de travail à agir pour la prévention du harcèlement
- Sensibilisation et information auprès des milieux de travail
- Diffuser des modèles variés et non stéréotypés de femmes dans les manuels scolaires
- Diffusion d'initiatives existantes

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Priorités d'action (suite)

- Contrer la banalisation des comportements sexistes, particulièrement entre hommes
- Instaurer la tolérance zéro dans les milieux de travail
 - Adoption et intégration obligatoire d'un code de conduite visible
- Congés payés ou soutien financier pour les victimes
- Agences de placement : vérification de la sécurité des milieux de travail auprès desquels ils placent des travailleuses

Synthèse – Violence, harcèlement et discrimination

Priorités d'action (suite)

- Former les employeur.es à un processus de dotation plus inclusif et à la mise en place de pratiques inclusives en emploi
- Sensibiliser les sociétés et corporations de transports aux besoins spécifiques des femmes et aux préjugés vécus par les femmes autochtones, immigrantes et racisées, lors de déplacement en transport en commun
- Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail pour les personnes immigrantes

Discussion

35 min

Conclusion et retour

15 min

Le travail de la CNESST en équité salariale

21 juin 2021



LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

- Loi proactive en vigueur depuis 1997
- Entreprises de 10 personnes salariées et plus
- Obligation de réaliser un exercice d'équité salariale
- Obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale tous les 5 ans, avec correction rétroactive des écarts salariaux
- Obligation de produire la Déclaration de l'employeurs en matière d'équité salariale



LA SENSIBILISATION ET LE SOUTIEN AUX CLIENTÈLES



- Campagnes de communication
- Formation d'étudiant-e-s, de travailleuses et d'employeurs
- Sensibilisation des jeunes à la discrimination systémique à l'égard des emplois majoritairement féminins



LA SENSIBILISATION ET LE SOUTIEN AUX CLIENTÈLES



- Mise en œuvre de stratégies pour rejoindre les travailleuses non syndiquées et les travailleuses immigrantes
- Partenariat avec des organisations patronales, des syndicats et des groupes communautaires et du mouvement des femmes pour faire rayonner l'équité salariale
- Assistance téléphonique spécialisée auprès des employeurs et travailleuses
- Développement d'outils

Stratégie Immigration 2020-2023

La **CNESST** agit auprès des personnes immigrantes, des travailleurs étrangers temporaires ainsi que de leurs employeurs afin que tous connaissent leurs droits et assument leurs responsabilités en matière de normes, d'équité salariale et de santé et de sécurité du travail.



Les personnes immigrantes et les travailleurs étrangers temporaires sont des clientèles prioritaires pour la CNESST, notamment en raison de **certains défis** auxquels elles peuvent faire face, dont :

la méconnaissance de la
langue de travail

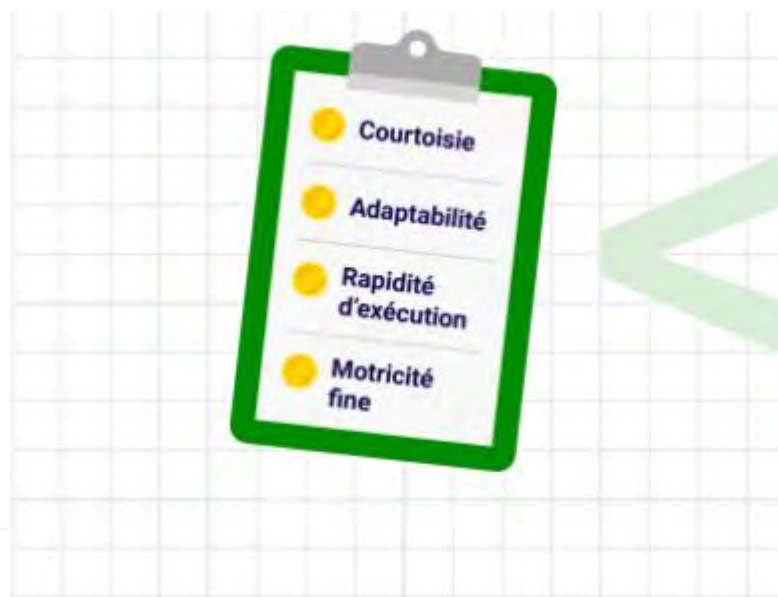
les différences culturelles et
les représentations sociales

la méconnaissance des lois en
matière de travail et des
ressources disponibles.

LES ENQUÊTES ET LES VÉRIFICATIONS



- Vérification de la réalisation et de la conformité des travaux d'équité salariale des employeurs
- Enquête à la suite d'une plainte
- Médiation volontaire dans le but de favoriser un règlement entre les parties
- Décisions





PRIORITÉS D'ACTION

- Augmenter la proportion de la population québécoise qui connaît ses droits et obligations en équité salariale
- Augmenter la réalisation de la première évaluation du maintien de l'équité salariale chez les employeurs
- Améliorer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les secteurs d'activité qui comptent une majorité de travailleuses non syndiquées



Comité de travail Femmes : Autonomisation économique et leadership

Atelier – Autonomisation
économique, sortie de la pauvreté,
équité salariale et valorisation du
travail féminin

Ordre du jour

- **Mot d'ouverture** (5 min)
- **Tour de table** (20 min)
- **Discussion** - Sortie de la pauvreté et autonomisation économique (60 min)
- **Pause** (15 min)
- **Présentation** de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (10 min)
- **Discussion** - Équité salariale et valorisation du travail féminin (60 min)
- **Conclusion et retour** (10 min)

Discussion - Sortie de la pauvreté

30 min

Discussion - Autonomisation économique

30 min

Pause
15 min

Présentation CNESST



Discussion - Équité salariale

30 min

Discussion - Valorisation du travail féminin

30 min

Conclusion et retour

10 min

La représentation des femmes en politique municipale : le plan d'action pour accroître les candidatures féminines à l'élection générale de 2021

Présentation au Comité de travail Femmes, autonomisation économique et leadership

8 septembre 2021

Plan de la présentation



1. Portrait général de la présence féminine en politique municipale
2. Les obstacles à la présence d'élues au sein des conseils municipaux.
3. Le Plan d'action pour accroître les candidatures féminines à l'élection générale 2021



1. Portrait général de la présence féminine en politique municipale

Le portrait des élues municipales et des conseils municipaux

Élections générales municipales 2017

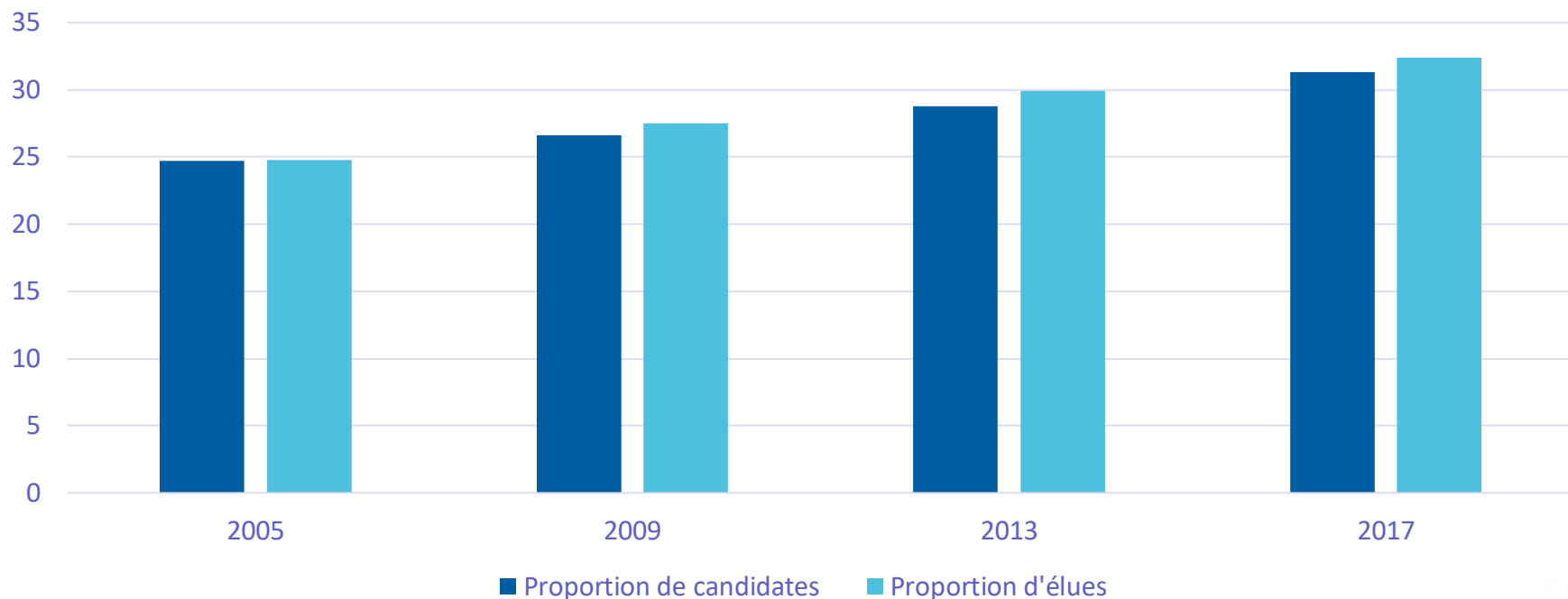
- **35 %** des conseils municipaux ont atteint la **zone paritaire**, soit entre 40 % et 60 % de femmes au conseil.
 - Au lendemain des élections générales municipales 2017, la zone paritaire était atteinte dans 3 des 10 villes de 100 000 habitants ou plus, soit Lévis, Montréal et Sherbrooke.

Source: MAMH. 2020, Pour une présence accrue des femmes en politique municipale, https://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/presence_femmes_politique_municipale.pdf

Le portrait des candidates et élues municipales

Évolution de la proportion de candidates et d'élues

Proportion de candidates et d'élues

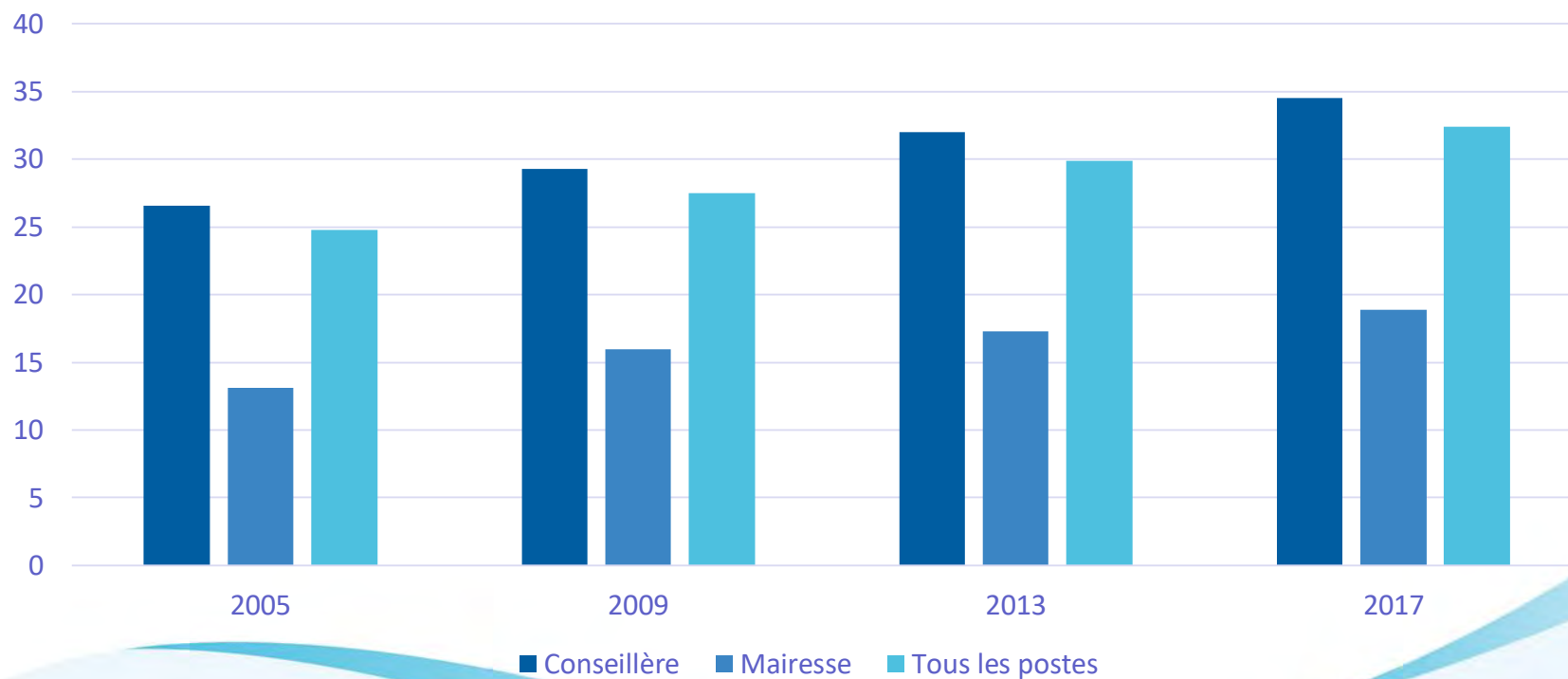


Source : Données relatives à l'élection générale municipale 2017,

https://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/Portrait_Statistique_EG_2017.pdf

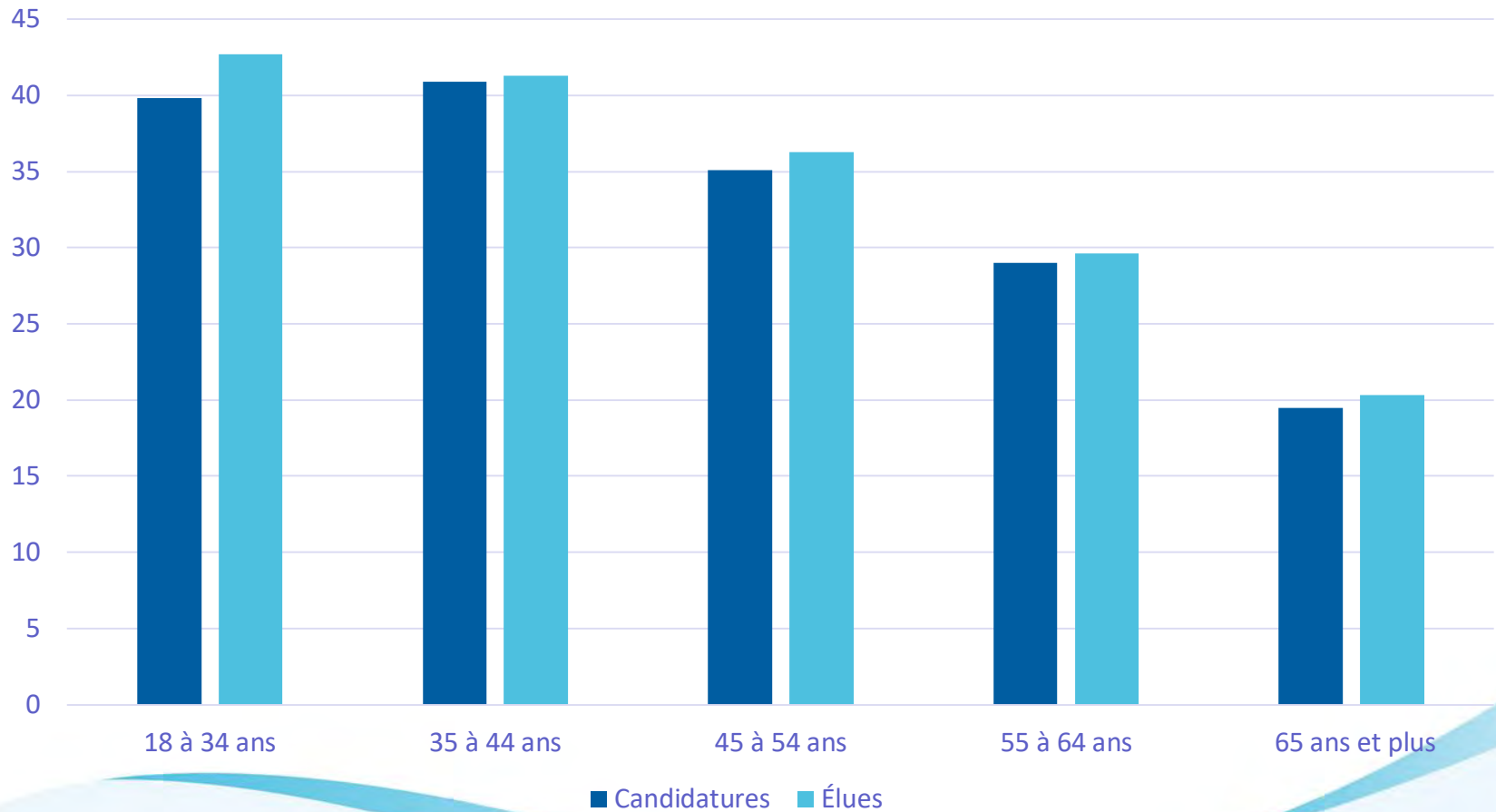
Le portrait des candidates et des élues municipales

Évolution de la proportion d'élues selon le sexe,
par type de poste, élections municipales générales de 2005 à 2017



Le portrait des candidates et des élues municipales

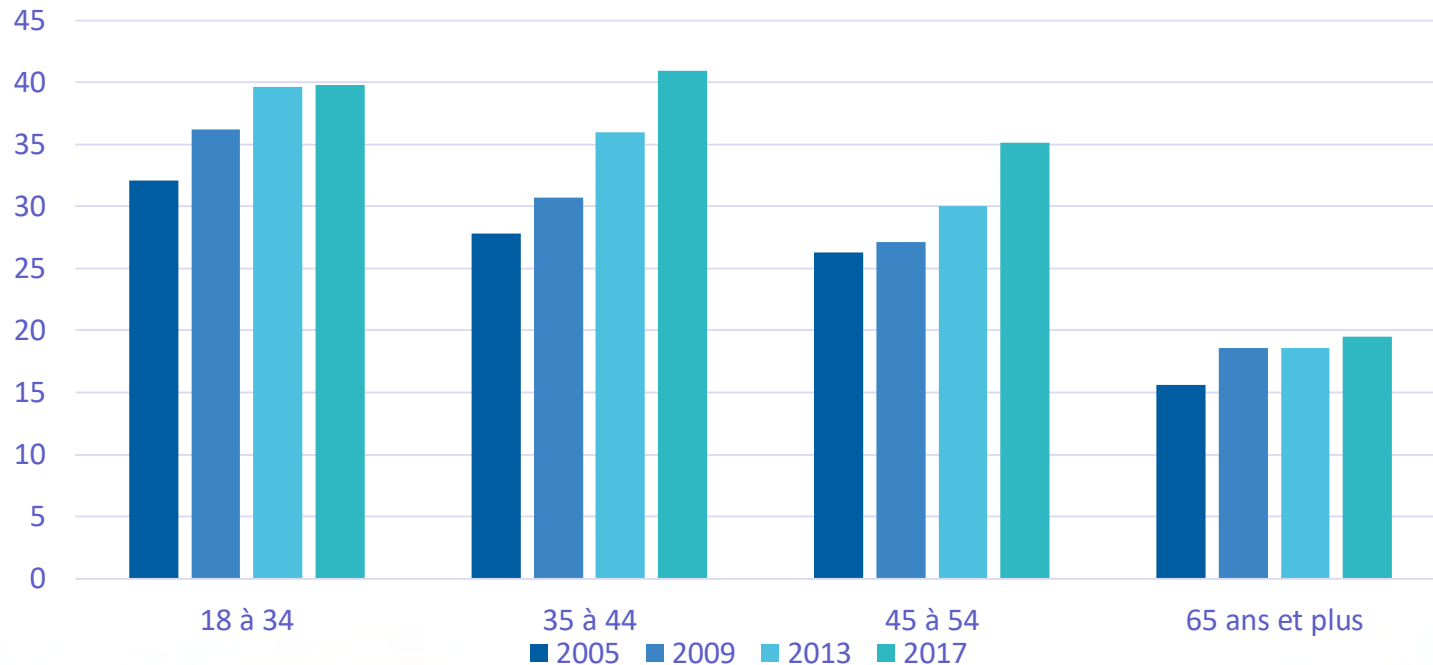
Élections générales municipales 2017
Proportion des candidatures selon le groupe d'âge



Le portrait des candidates et des élues municipales

Élections générales municipales de 2005 à 2017

Évolution de la proportion de femmes parmi les candidats par groupe d'âge, élections municipales générales de 2005 à 2017



Source des données : présidents d'élection des municipalités



2. Les obstacles à la présence d'élues au sein des conseils municipaux

Facteurs psychosociaux et conciliation travail-famille-engagement politique

- Le poids de la charge mentale et les différentes occupations avant d'envisager une charge électorale.
- Les conflits d'horaire des rencontres ou des représentations et de gardes d'enfants demeurent centrales pour les élues municipales.

Le poids des stéréotypes

- Les **personnes ayant une expérience en gestion se perçoivent généralement comme étant compétentes pour assumer une charge électorale** et la société leur reconnaît pareille compétence. Or, moins de femmes accèdent à ces expériences jugées par la société comme pertinentes pour l'exercice de la fonction d'élue municipale.
- Les **compétences traditionnellement associées aux hommes sont souvent perçues comme nécessaires pour exercer la fonction d'élue(e) municipale**, comme les connaissances en matière d'infrastructures ou de **gestion des matières résiduelles**.

Harcèlement et intimidation

Selon les enquêtes du SCF (2012) et de la FQM (2017) menées majoritairement auprès d'élues issues de municipalités de moins de 5 000 habitants

- **30 % des élues auraient vécu des problèmes d'intimidation, de harcèlement ou d'autres violences.**
- Les **maires** seraient **davantage victimes** de ces atteintes à l'intégrité psychologique.
- Seulement 15 % des élues victimes de ces atteintes dénonceraient ces actes par une « plainte formelle ».
- Les **ressources mises à la disposition des élues victimes** sont **méconnues** par la plupart d'entre elles.

Couverture des femmes en politique municipale

- En 2017, l'espace médiatique occupé par les femmes candidates en politique municipale était de 29 %, tandis que celui des hommes candidats représentait 71 % (pourcentage de candidatures : femmes 31,3 % / hommes 68,7 %).
- Les femmes candidates étaient moins souvent le sujet principal d'articles de journaux que les hommes candidats.
- La prise de parole des candidats masculins était davantage citée dans les journaux.
- Les candidates faisaient légèrement plus l'objet de jugements que les candidats.

Source : THÉBERGE-GUYON, Marianne, et Catherine BOURASSA-DANSEREAU, Laurence MORIN et TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA MONTÉRÉGIE. *Les représentations médiatiques des femmes aux élections municipales*, Montréal/Longueuil, Université du Québec à Montréal, 2018, 62 p.



3. Le Plan d'action pour accroître les candidatures féminines à l'élection générale 2021: les principales actions mises en place

Contexte de réalisation



- Le plan stratégique 2019-2023 du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) vise à atteindre la cible de 34 % de candidates aux élections générales municipales 2021.
- 4 objectifs organisent les actions entreprises
 - La sensibilisation
 - La démystification des règles électorales et de la fonction d'élu(e)
 - Favoriser le rayonnement des candidatures féminines pendant la campagne électorale
 - Améliorer les connaissances

Objectif 1. Sensibilisation

- Sensibiliser les conseils municipaux et le grand public à l'enjeu de la parité en politique municipale
 - Feuilleton parité
 - Production de données électorales
 - Communiquer les engagements du Ministère



Objectif 2. Démystifier les règles électorales et la fonction d'élu(e)

- Guide à l'intention des candidates et des candidats au conseil municipal pour l'élection générale 2021
- Guide sur la valorisation du rôle de l'élu(e) (FQM)
- Transmission du matériel promotionnel et diffusion de feuillets d'information



Objectif 2. Démystifier les règles électorales et la fonction d'élu(e)

- Feuillelet d'information relatif à l'admissibilité des élues et élus municipaux au Régime québécois d'assurance parentale
- **94,8 %** des personnes sondées nous informent qu'aucun bilan des mesures CTF n'a été fait dans leur municipalité.
- **60,8 %** des répondants considèrent que des mesures de CTF n'ont pas été mises en place dans leur municipalité.
- **Un peu plus de la moitié des répondants (52,9 %)** considère que la municipalité n'a pas pris de moyens particuliers pour informer les élues et élus des possibilités de CTF déjà prévues en vertu de l'article 317 de la LERM.

Objectif 3. Favoriser le rayonnement des candidatures féminines pendant la campagne électorale

Québec 

Ministère des Affaires municipales
et de l'Habitation

Nous joindre



je me présente!
ÉLECTIONS MUNICIPALES 2021

Je ne ferai pas la différence.

RÉSULTATS
DES ÉLECTIONS

CANDIDATS(ES)
DE MA MUNICIPALITÉ

JE M'INFORME

JE ME PRÉSENTE

JE VOTE

CALENDRIER ÉLECTORAL 2021



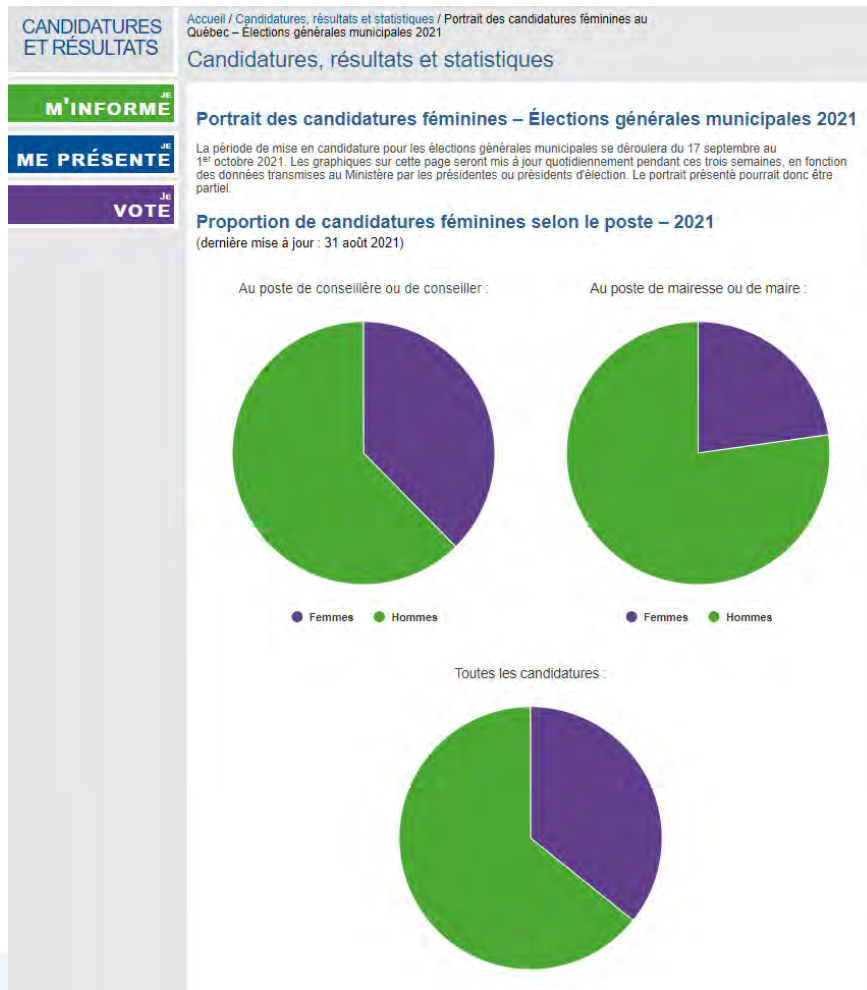
POUR PLUS D'INFORMATION,
ABONNEZ-VOUS À L'INFOLETTRE

COURRIEL *

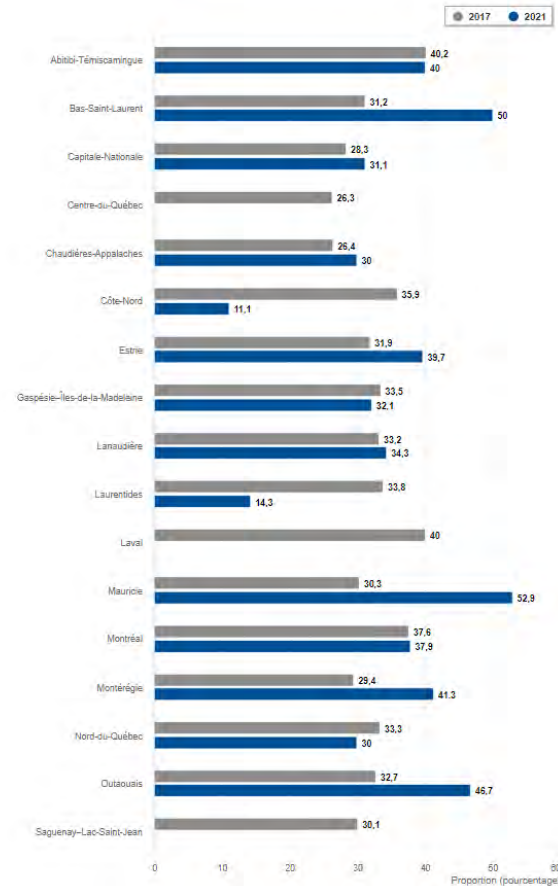
S'ABONNER

Politique de confidentialité | Accessibilité | Données ouvertes

Objectif 3. Favoriser le rayonnement des candidatures féminines pendant la campagne électorale



Evolution de la proportion de candidatures féminines par région entre 2017 et 2021
(dernière mise à jour : 31 août 2021)



Objectif 4. Améliorer les connaissances

- Continuer les travaux de recherche sur la politique municipale au féminin afin de mieux comprendre:
 - Obstacles systémiques
 - Motifs des femmes pour se porter, ou non, candidates.
 - Projets d'entretiens semi-dirigés

Commentaires et réactions

- Qu'avez-vous appris pendant la présentation?
- Quelles sont vos réactions, vos commentaires?

Comité de travail Femmes : Autonomisation économique et leadership

**Atelier – Leadership, biais
inconscients, engagement des
milieux et normes de parité**

Ordre du jour

- **Mot d'ouverture** (5 min)
- **Tour de table** (20 min)
- **Présentations** (20 min)
 - MAMH (10 min)
 - Secrétariat aux emplois supérieurs (10 min)
- **Discussion – Normes de parité** (40 min)
- **Pause** (15 min)
- **Discussion – Engagement des milieux, biais inconscients et leadership** (70 min)
- **Discussion – Conclusion et retour** (10 min)

Présentations MAMH et Secrétariat aux emplois supérieurs

Discussion - Normes de parité

40 min

Pause
15 min

Discussion - Engagement des milieux, biais inconscients et leadership

70 min

Conclusion et retour

10 min

Listes de formations et d'accompagnements possibles du SCF

- 1- Comment introduire l'ADS + en 15 minutes et moins, pour sensibiliser le personnel qui sera touché de près ou de loin aux questions d'ADS+ ?
- 2- Comment transformer des données populationnelles en données qui peuvent être utilisées pour modifier les services (ex. en terme de besoins d'affaires)?
- 3- Est-ce qu'on pourrait avoir une séance de question / réponse avec des répondantes ADS + d'un autre ministère organisé pour un groupe de personnes au sein du Curateur public, afin de voir comment leurs travaux sont organisés?
 - Avec les deux spécialistes du MSSS ou du MTQ
 - Ex : Avec Audrey Borduas du SCT pour voir ce qu'elle fait au niveau de la récolte de données auprès des employé.e.s
4. Comment connaître les besoins des clientèles spécifiques? Comment savoir ce que l'on doit chercher?
5. Comment intégrer l'ADS+ auprès des employés

Questions complémentaires :

6. Comment les autres ministères documentent leur démarche ?
7. Est-ce qu'il y a des éléments évident à prendre en compte pour ce qui est des adaptations à son service à la clientèle offert en ligne et par téléphone (ex : est-ce qu'il y a des bonnes pratiques de configuration de boîtes vocales?)
8. Est-ce qu'il y a des éléments évident à prendre en compte pour ce qui est des adaptations pour le langage utilisé / différents document utilisés (Exemple : utiliser le mot « proche » plutôt que « famille »)?

Défis de repositionnement de l'État québécois : l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) sur le chemin de l'intersectionnalité

Cet atelier offre l'opportunité de discuter de l'implantation de l'ADS au Québec à ce jour. Quelles sont les différentes visions de l'ADS? Quels sont ses apports? Quels sont les principaux obstacles auxquels cette approche est confrontée? Quelles sont les enjeux et les tendances en lien avec cette approche et celle de l'intersectionnalité? Cette discussion vise à analyser les nouvelles tendances et à réfléchir à certains enjeux inhérents à l'intersectionnalité.

[illegible]

Programme de recherche sur la maltraitance chez les personnes âgées

Action concertée ciblée

En résumé

Année de concours :	2023-2024
Volets offerts :	Projet de recherche et synthèse des connaissances
Date limite (prédemande) :	Mercredi le 6 septembre 2023, 16 h
Date limite (demande) :	Mercredi le 6 décembre 2023, 16 h
Montant total disponible :	Variable selon les volets
Durée du financement :	Maximum 3 ans
Annonce des résultats :	Semaine du 26 février 2024

Proposé par :

Le Secrétariat aux aînés du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)

Table des matières

1. Objectifs	3
2. Contexte	4
3. Besoins de recherche.....	5
4. Conditions du concours et des subventions.....	8
5. Définition des volets offerts dans ce concours	11
6. Processus et critères d'évaluation.....	11
7. Dépôt de la prédemande et de la demande de financement	16
8. Dates importantes.....	17
9. Renseignements	17
10. Annexe 1 — Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires	18
11. Annexe 2 — Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires	20
12. Annexe 3 — Dépenses admissibles	22

1. Objectifs

Le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC) et son partenaire, le Secrétariat aux aînés du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), invitent la communauté scientifique à répondre à cet appel de propositions visant à :

- Accroître les connaissances sur la façon dont la maltraitance est vécue par les personnes âgées, en tenant compte des enjeux différenciés selon le sexe et le genre des personnes âgées, ainsi que d'autres facteurs identitaires et sociaux tels que l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.¹;
- Identifier les interventions les plus efficaces ou les pratiques les plus prometteuses en matière de lutte contre la maltraitance pour, notamment, la repérer, la prévenir et intervenir.

Les résultats des projets financés devraient ainsi soutenir les parties prenantes dans la prise de décision ainsi que le développement de solutions plus adaptées à la façon dont est vécue la maltraitance par les personnes âgées. Ils devraient également permettre à l'ensemble des parties prenantes de renforcer la cohérence et la complémentarité des actions entourant la lutte contre la maltraitance.

Définition de la maltraitance

Dans le cadre du présent concours, le concept de « maltraitance » ainsi que ses différents types réfèrent aux définitions présentées dans le [Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027 : Reconnaître et agir ensemble](#) et découlent de la [Terminologie sur la maltraitance envers les personnes âgées](#) et de son [document explicatif](#).

« Il y a maltraitance quand une attitude, une parole, un geste ou un défaut d'action appropriée, singulier ou répétitif, se produit dans une relation avec une personne, une collectivité ou une organisation où il devrait y avoir de la confiance, et que cela cause, intentionnellement ou non, du tort ou de la détresse chez une personne adulte »².

Le Plan d'action reconnaît sept types de maltraitance : psychologique, physique, sexuelle, matérielle ou financière, organisationnelle, la violation des droits et l'âgisme. Chaque type peut se manifester sous forme de « violence » ou de « négligence ».

Cette définition et cette typologie émanent d'un comité de terminologie constitué des membres du Domaine d'expertise sur la maltraitance envers les personnes âgées du CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, de la Ligne Aide Abus Aînés, de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées, du Secrétariat aux aînés, du ministère de la Santé et des Services sociaux et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les projets soumis dans le cadre de cet appel de propositions devront être basés sur les définitions (tant de la maltraitance que de ses différents types) présentées dans la Terminologie afin de faciliter l'utilisation des résultats qui en découlent par le MSSS, son réseau et ses partenaires.

¹ Pour éviter de les hiérarchiser, les facteurs identitaires et sociaux sont nommés en ordre alphabétique.

² Définition inspirée de celle de l'OMS (2002) et de la Loi L-6.3. The Toronto Declaration on the Global Prevention of Elder Abuse; loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité (RLRQ, chapitre L-6.3).

2. Contexte

La lutte contre la maltraitance envers les personnes âgées est une problématique sociale d'importance. En 2020, le Québec a publié l'[Enquête sur la maltraitance envers les personnes âgées au Québec 2019 : portrait de la maltraitance vécue à domicile](#) (EMPAQ). Cette enquête fournit plusieurs données sur la prévalence de la maltraitance et nous renseigne notamment sur le fait que parmi les personnes de 65 ans et plus vivant à domicile, 5,9 % ont rapporté avoir subi de la maltraitance au cours de la dernière année, ce qui représente 78 900 personnes au sein de la population générale. Un plus grand pourcentage de femmes (7,4 %) que d'hommes (4,2 %) ont indiqué avoir vécu une situation de maltraitance. Ces résultats de l'EMPAQ n'offrent qu'une représentation partielle de la réalité, étant donné la réticence des personnes âgées à divulguer une situation de maltraitance ou à la reconnaître comme telle. De plus, les personnes âgées qui sont considérées comme les plus vulnérables, par exemple celles qui ne sont pas en mesure de répondre à un questionnaire par elles-mêmes et qui vivent en hébergement, n'ont pu être incluses dans l'enquête.

Sur le plan juridique, La *Loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance envers les personnes âgées et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité ainsi que la surveillance de la qualité des services de santé et des services sociaux*, sanctionnée en 2022, est venu bonifier la [Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité](#), sanctionnée en 2017. Cette loi, ainsi renforcée, vient :

- obliger les établissements du réseau de la santé et des services sociaux à se doter d'une politique de lutte contre la maltraitance envers les personnes âgées et celles en situation de vulnérabilité ;
- instituer les processus d'intervention concertés concernant la maltraitance (PIC) ;
- mettre en place un centre d'aide, d'évaluation et de référence en maltraitance desservant les personnes âgées et toute personne majeure en situation de vulnérabilité pour l'ensemble du Québec ;
- rendre le signalement obligatoire dans certaines conditions ;
- interdire les mesures de représailles et donner une immunité de poursuite ;
- bonifier le rôle du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services ;
- instaurer des sanctions pénales ;
- donner le pouvoir au ministre de nommer des inspecteurs et inspectrices ainsi que des enquêteurs et enquêtrices ;
- prévoir l'administration provisoire de certains milieux de vie.

Le Québec en est à son troisième plan d'action pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées. Le [Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2022-2027 : Reconnaître et agir ensemble](#) (ci-après « le Plan d'action ») s'inscrit en continuité avec les nombreuses initiatives mises sur pied de 2010 à 2022. Par lui, le gouvernement poursuit ses objectifs : sensibiliser la population au phénomène de la maltraitance envers les personnes âgées ; assurer une présence sur le terrain ; arrimer les efforts de lutte contre la maltraitance entre les établissements de santé et de services sociaux et le milieu communautaire ; soutenir la production des connaissances et offrir un moyen accessible à tous et à toutes pour obtenir de l'aide.

Le développement et la diffusion des connaissances liées à la maltraitance font partie des orientations du Plan d'action. Plus spécifiquement, un des objectifs vise la production de nouvelles

connaissances entourant les formes, les types et les causes de la maltraitance, mais aussi les caractéristiques des personnes présumées maltraitées et maltraitantes. La mesure 52 du Plan d'action vise quant à elle à « mener des projets de recherche afin de mieux comprendre l'impact de la pandémie ainsi que certains types de maltraitance, notamment psychologique et organisationnelle, dans le but de cerner les interventions les plus efficaces pour les contrer » et ce, en tenant compte de la diversité de la population, selon les principes de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+)³. C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent appel de propositions. Ainsi, les résultats des projets financés dans le cadre du présent concours contribueront à la réalisation de certaines autres mesures inscrites au Plan d'action et pourraient mener à l'élaboration de nouvelles mesures dans un futur plan d'action.

3. Besoins de recherche

Tous les besoins de recherche qui suivent s'inscrivent directement en lien avec les buts ultimes du programme de recherche, soit d'accroître les connaissances sur la maltraitance envers les personnes âgées en tenant compte de la diversité de la population et d'identifier les interventions les plus efficaces ou les pratiques les plus prometteuses pour la contrer. Les propositions doivent être explicitement reliées à l'un de ces besoins. Les personnes qui souhaitent déposer une prédemande et une demande dans le cadre du présent concours doivent indiquer clairement, dans le formulaire, le besoin (un) auquel leur prédemande ou leur demande entend répondre.

Besoins de recherche spécifiques

Besoin	Nombre de subventions offertes	Volet	Durée	Montant maximal du financement
Besoin 1 – Les personnes commettant de la maltraitance	1	Projet de recherche	3 ans	300 000 \$
Besoin 2 — Maltraitance psychologique	1	Synthèse des connaissances	18 mois	75 000 \$

Besoin 1 : Les personnes commettant de la maltraitance

Plusieurs études produites au Québec donnent le portrait des personnes âgées vivant de la maltraitance, mais très peu se sont intéressées à la question des personnes commettant de la maltraitance. L'[EMPAQ](#) nous fournit un portrait relatif de ces personnes, mais celui-ci est alimenté par les personnes qui ont reconnu avoir vécu de la maltraitance et non directement par celles qui en commettent directement. Les résultats de l'enquête indiquent que les catégories de personnes

3. Pour une définition de l'ADS+ : [\[Lien\]](#).

ayant commis de la maltraitance (partenaires de vie, enfants, employé.e.s fournissant de l'aide domestique ou des services de santé, etc.) diffèrent selon le type de maltraitance et que les personnes ayant commis de la maltraitance sont majoritairement des hommes. Ces données sont utiles mais partielles puisqu'elles reposent sur la reconnaissance par la personne aînée de la situation de maltraitance dont elle est victime, omettant ainsi une partie du portrait utile pour affiner les interventions tant auprès de la personne aînée que de la personne commettant de la maltraitance. À titre d'exemple, les dernières campagnes de sensibilisation du MSSS qui se sont tenues en 2022 ([Ne laissez pas la maltraitance vous diminuer](#)) et 2023 ([La maltraitance chez les personnes aînées : pour y mettre fin, il faut la voir et en parler](#)) ont déclenché chez certaines personnes une prise de conscience quant à la nature maltraitante de leurs comportements et les ont incitées à demander de l'aide notamment auprès de la Ligne Aide Abus aînés (ci-après « la Ligne »). Or, les services étant surtout développés pour des cas de violences conjugales, les interventions existantes ne sont pas nécessairement adaptées pour les personnes ayant commis de la maltraitance. Les intervenant.e.s de la Ligne, du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que les intervenant.e.s impliqué.e.s dans les processus d'intervention concerté (PIC)⁴, qui sont amené.e.s à agir dans des situations complexes de maltraitance, pourraient profiter d'une meilleure connaissance des personnes ayant commis de la maltraitance.

Les projets proposés en réponse au besoin de recherche devront porter sur la maltraitance commise par un ou plusieurs membres de la famille ou par une ou des personnes proches, et non par des employé.e.s ou des prestataires de services.

Les projets déposés devront répondre à chacune des questions suivantes :

- Parmi les caractéristiques des personnes commettant de la maltraitance envers les personnes aînées et du contexte dans lequel la maltraitance s'inscrit (ex. couple de même sexe, famille ethnoculturelle, etc.), quels sont celles qui influencent le plus la nature des interventions⁵ à offrir ?
- Quel est le portrait des interventions implantées au Québec pour prévenir la maltraitance envers les personnes aînées et tenter de venir en aide aux personnes commettant de la maltraitance envers les personnes aînées ?
- Selon les connaissances scientifiques actuelles, quels sont les caractéristiques (ressources, activités ou services, contexte d'implantation, hypothèses d'actions, etc.) des interventions les plus prometteuses en matière de prévention et de soutien aux personnes commettant de la maltraitance ?

4 Pour plus de détails sur les PIC: [Lien](#)

5 Par intervention, nous entendons l'ensemble des actions pouvant se tenir dans le continuum de services pour contrer la maltraitance envers les personnes aînées (voir [guide de référence](#), p.4).

Besoin 2 : Maltraitance psychologique

La maltraitance psychologique correspond aux attitudes, paroles, gestes ou défaut d'actions appropriées qui constituent une atteinte au bien-être ou à l'intégrité psychologique. L'EMPAQ a montré que la maltraitance psychologique est le type de maltraitance le plus fréquemment vécu par les personnes âgées vivant à domicile. Les résultats montrent que la prévalence de la maltraitance psychologique chez les personnes âgées du Québec vivant à domicile est de 4,6 %, alors que celles des autres types étudiés sont des 0,8 % (maltraitance matérielle ou financière ; maltraitance physique) ou 0,4 % (maltraitance sexuelle, négligence physique). De plus, parmi les personnes âgées ayant subi plus d'un type de maltraitance dans la dernière année, près de 93 % ont vécu de la maltraitance psychologique en concomitance avec un, deux ou trois autres types de maltraitance.

À partir des connaissances scientifiques disponibles sur la maltraitance en général et la maltraitance psychologique en particulier, les projets proposés en réponse au besoin devront permettre de réaliser un portrait des outils de repérage de la maltraitance ainsi que des méthodes d'interventions auprès des personnes victimes de maltraitance actuellement disponibles au Québec et ailleurs. Pour ce faire, les projets déposés devront répondre à chacune des questions suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques de la maltraitance psychologique ?
- Quels sont les signes qui permettent de la repérer chez les personnes âgées et chez la personne maltraitante ?
- Quels sont les facteurs de risque, de vulnérabilité ou de protection particuliers à ce type de maltraitance ?
- Quels sont les outils de repérage et les modes d'intervention jugés les plus efficaces ou prometteurs pour ce type de maltraitance ?
- Comment et dans quelle mesure les caractéristiques des personnes âgées subissant de la maltraitance psychologique et des personnes qui commettent de la maltraitance psychologique influencent-elles ces facteurs de risque et de protection ? Par exemple, la maltraitance psychologique touche-t-elle de la même manière les femmes et les hommes, les personnes s'identifiant à différents groupes tels que les personnes autochtones, de la diversité sexuelle et de genre, immigrantes, racisées, etc. ?

Les résultats de cette synthèse critique des connaissances offriront au MSSS une meilleure compréhension de ce type de maltraitance et des pistes de solution qui pourront être mises en place pour la contrer.

Condition éliminatoire

Dans une perspective d'ADS+⁶, il est demandé de prendre en considération le sexe ou le genre ainsi que d'autres variables lors de la collecte et de l'analyse des données, telles que :

- la diversité sexuelle ou de genre, l'origine ethnoculturelle ou l'identité autochtone ;

⁶ Le gouvernement du Québec rend disponible certains outils d'aide à la réalisation d'une ADS (et d'une ADS+) au lien suivant : <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/analyse-differentiee-selon-sexes>

- les sous-groupes d'âge composant la population vieillissante ;
- les particularités des milieux touchés (milieu urbain ou rural, type de milieu de vie, etc.) ;
- la présence d'incapacité et le type d'incapacité, le cas échéant ;
- la composition du ménage.

L'ADS+ s'intègre à toutes les étapes du projet : problématique, objectifs, méthodologie, résultats et retombées. L'absence de la prise en compte de l'ADS+ dans les projets présentés devra être bien justifiée, le cas échéant sans quoi le projet sera jugé non admissible dans le cadre du présent concours.

Autres aspects pour accroître la pertinence des propositions soumises

Afin d'accroître leur pertinence dans le cadre du présent concours, les projets proposés doivent accorder une place dans les démarches de recherche à l'expérience et à la participation des personnes âgées, de leur famille, de leurs proches et des intervenant.e.s lorsque la teneur de la proposition le permet.

4. Conditions du concours et des subventions

Caractéristiques du concours

Volet	Durée	Montant maximum du financement	Frais indirects de recherche (FIR)
Projet de recherche	3 ans	300 000 \$	27 % du montant du financement
Synthèse des connaissances	18 mois	75 000 \$	27 % du montant du financement

Informations supplémentaires

- Le début de la période de financement est établi au 1er mars 2024 et la date de fin est variable selon le volet.
- Le montant du financement offert inclut les frais pour la participation à des activités de partenariat, de mobilisation, de transfert des connaissances et de diffusion de la recherche, y compris les rencontres de suivi et de transfert des connaissances organisées par le Fonds.
- Les frais indirects de recherche (FIR ; RGC, section 8.2) s'ajoutent au montant du financement. Les FIR, qui permettent de couvrir les frais généraux des établissements gestionnaires du financement, leur sont versés directement.

- Les chercheuses et chercheurs de collège titulaires d'un Ph. D. et inscrit.e.s dans une demande de financement à titre de chercheuse principale ou chercheur principal ou de cochercheuse ou cochercheur peuvent bénéficier des financements offerts dans le cadre du programme [Soutien à la recherche au collégial](#) : les personnes qui désirent se prévaloir de l'un ou de l'autre de ces financements sont invitées à lire les règles complètes de ce programme et à consulter [l'annexe 1](#) « Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires ».
- Les dépenses admissibles sont celles présentées dans les Règles générales communes (RGC). Les spécificités en lien avec ce concours sont présentées à l'annexe 3 « Dépenses admissibles ».

Autres conditions du concours

- Dans le cadre de ce concours, une (1) prédemande et une (1) demande de financement peuvent être déposées à titre de chercheuse principale ou de chercheur principal, tous volets confondus.
- Dans le cadre de ce concours, les cochercheuses et les cochercheurs (incluant la chercheuse principale ou le chercheur principal) peuvent participer à un maximum de quatre (4) prédemandes ou demandes.
- La prédemande et la demande de financement sont rédigées de préférence en français, mais elles peuvent l'être également en anglais. Toutefois, le titre et le résumé du projet doivent obligatoirement être rédigés en français. Ceux-ci pourraient être utilisés à des fins de promotion et de diffusion par le Fonds.
- Cette Action concertée est soumise à l'ensemble des règles établies par les FRQ dans leurs Règles générales communes et dans le [programme Actions concertées](#) du FRQSC.

Admissibilité

L'admissibilité de la prédemande et de la demande de financement ainsi que des chercheurs et chercheuses⁷ est déterminée par le Fonds sur la base des informations et des documents reçus à l'heure et à la date limites du concours. Elle doit également être maintenue pendant toute la durée du financement, en cas d'octroi. À tout moment du processus, une candidature peut être déclarée non admissible.

Chercheur principal ou chercheuse principale⁸

Seules les personnes répondant aux statuts suivants se qualifient pour ce rôle :

- Chercheur ou chercheuse universitaire (statut 1)
- Chercheur universitaire clinicien ou chercheuse universitaire clinicienne (statut 2)
- Chercheur ou chercheuse de collège titulaire d'un Ph. D. (statut 3 et titulaire d'un Ph. D.)

⁷ La définition des statuts en recherche et des rôles est présentée dans les RGC (Section Définitions — statuts et rôles).

⁸ Sauf pour les personnes retraitées qui ne peuvent agir qu'à titre de cochercheuse ou cochercheur (statuts 1 et 2).

Cochercheurs ou cochercheuses

Il peut s'agir de personnes répondant aux statuts suivants :

- Chercheur ou chercheuse universitaire (statut 1)
- Chercheur universitaire clinicien ou chercheuse universitaire clinicienne (statut 2)
- Chercheur ou chercheuse de collège titulaire d'un Ph. D. (statut 3 et titulaire d'un Ph.D.)
- Autres statuts en recherche (statut 4)
 - 4a) Chercheur ou chercheuse d'un établissement gouvernemental reconnu par les FRQ.

Collaborateurs ou collaboratrices

La chercheuse principale ou le chercheur principal peut s'adjoindre des collaboratrices et collaborateurs répondant à tous les statuts relatifs aux subventions, tels que définis par les RGC, ainsi que des chercheurs et chercheuse hors-Québec. En revanche, les personnes répondant aux statuts en formation ne sont pas admissibles à ce rôle.

À l'étape de la demande complète, la chercheuse principale ou le chercheur principal doit présenter, dans les documents soumis pour évaluation, le rôle et la contribution spécifique de chacune de ces personnes.

Conditions du financement

- Cet appel de propositions s'inscrivant dans le cadre du programme *Actions concertées*, la chercheuse principale ou le chercheur principal qui recevra un financement doit participer aux rencontres de suivi bi-annuelles prévues dans le programme. Aux rencontres sont conviés les membres de l'équipe ou des équipes financées, le ou les partenaires de l'Action concertée et un ou plusieurs membres du FRQSC. Organisées et animées par le FRQSC, ces rencontres permettent de comprendre les projets en cours, de suivre leur évolution et d'envisager au fur et à mesure les retombées possibles des résultats. Généralement tenues par visioconférence, ces rencontres pourraient aussi se tenir à Québec ou à Montréal. Le refus d'y participer pourrait entraîner une suspension des versements du financement.
- Les personnes titulaires d'un financement à la suite de ce concours devront indiquer, dans tout rapport, article ou communication que : « Cette recherche a été subventionnée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture grâce au soutien financier du Secrétariat aux aînés ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le cadre du programme *Actions concertées* ».
- Un rapport de recherche, présentant les résultats du projet, doit être déposé au plus tard trois mois après la fin de la durée de l'octroi. Ce rapport devra s'inspirer du [Guide de rédaction du rapport de recherche des Actions concertées](#) et devra être rédigé intégralement en français. Pour les subventions, une portion représentant 25 % de la dernière année de la subvention sera retenue jusqu'à l'approbation de ce rapport par le FRQSC.

- Le rapport final (de nature administrative) devra également être complété, mais dans un second temps, soit 6 à 9 mois après le dépôt du dernier rapport financier annuel, afin de permettre au Fonds et à ses partenaires de documenter l'impact des financements offerts.
 - Après le dépôt du rapport de recherche, le FRQSC organise des rencontres de transfert des connaissances visant à faire connaître les résultats à un public plus large de personnes utilisatrices potentielles. Elles se tiendront par visioconférence. Les chercheurs principaux ou chercheuses principales des projets financés sont tenus d'y participer.
 - Les publications examinées par les pairs qui découleront des travaux de recherche rendus possibles par cet octroi devront être diffusées en libre accès immédiatement (sans embargo), sous licence ouverte, conformément à la [Politique de diffusion en libre accès](#) des FRQ (révisée en 2022).
-

5. Définition des volets offerts dans ce concours

Consulter la page du programme *Actions concertées* sur le site Web du FRQSC pour une description des volets Projet de recherche et Synthèse des connaissances.

6. Processus et critères d'évaluation

Les personnes intéressées par l'opportunité de financement offerte dans le présent concours doivent obligatoirement remplir le formulaire de prédemande et de demande de financement dans le Portfolio électronique FRQnet de la chercheuse principale ou du chercheur principal.

Le processus d'évaluation se déroulera en deux étapes :

- L'évaluation de pertinence (prédemande) — évaluation par les partenaires de l'Action concertée
- L'évaluation scientifique (demande de financement) — évaluation par les pairs

Seules les personnes dont la candidature est retenue à l'étape d'évaluation de pertinence (prédemande) seront invitées à déposer une demande de financement complète.

Pour connaître la nature et les objectifs spécifiques à chacun de ces comités d'évaluation ainsi que pour de plus amples informations à propos de la préparation et de l'évaluation des demandes, les personnes intéressées sont invitées à consulter les règles du programme Actions concertées ainsi que les RGC (articles 4.4 et 4.5).

Par ailleurs, les personnes candidates sont invitées à prendre connaissance de la [Grille de signification des notes du FRQSC](#), utilisée lors des comités d'évaluation

Évaluation de la prédemande

L'approbation institutionnelle n'est pas requise à l'étape de la prédemande.

La prédemande est une étape éliminatoire et elle est assortie d'un seuil global de passage de 70 %.

Les critères et sous-critères d'évaluation pour les prédemandes sont les suivants :

Projet de recherche		
Critères	Sous-critères	Pondération
Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins énoncés dans l'appel de propositions	• Pertinence du projet au regard des objectifs de l'appel de propositions • Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de propositions • Effort d'appropriation des besoins énoncés dans l'appel de propositions	60 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.
Retombées anticipées	• Applicabilité des résultats attendus • Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application de politiques et de programmes publics	30 points
Mobilisation des connaissances et liens partenariaux	• Ampleur et qualité de la stratégie de mobilisation des connaissances auprès des différents utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée • Implication et degré de collaboration des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée	10 points

Synthèse des connaissances

Critères	Sous-critères	Pondération
Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins énoncés dans l'appel de propositions	• Pertinence du projet au regard des objectifs de l'appel de propositions • Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de propositions • Effort d'appropriation des besoins énoncés dans l'appel de propositions	60 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.
Retombées anticipées	• Applicabilité des résultats attendus • Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application de politiques et de programmes publics	25 points
Mobilisation des connaissances	• Ampleur et qualité du plan de mobilisation des connaissances auprès des différents utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée	15 points

Les recommandations du comité de pertinence seront transmises au comité d'évaluation scientifique. Les personnes qui déposent une demande de financement doivent donc tenir compte des suggestions et des commentaires proposés à cette étape. Sinon, elles doivent justifier, dans la demande de financement, leur choix de ne pas le faire.

Évaluation de la demande de financement

L'approbation institutionnelle est obligatoire à l'étape de la demande de financement.

L'évaluation des demandes est assortie d'un seuil global de passage de 70 %.

Les critères et sous-critères d'évaluation pour les demandes de financement sont les suivants :

Projet de recherche		
Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	• Originalité et contribution à l'avancement des connaissances dans le domaine • Clarté de la problématique, pertinence de l'approche théorique et précision des objectifs poursuivis • Pertinence, rigueur et justification de l'approche méthodologique • Réalisme des prévisions budgétaires et du calendrier • Prise en compte des commentaires du comité de pertinence	50 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %
Compétences	• Qualité des expériences et des réalisations de l'équipe (activités de transfert, communications, colloques, encadrement d'étudiantes et d'étudiants, publications, subventions, etc.) • Démonstration de l'arrimage entre l'expertise présente au sein de l'équipe et le projet	20 points
Retombées anticipées et stratégie de mobilisation des connaissances	• Démonstration du potentiel et de la portée des résultats attendus pour l'intervention, la gestion et la prise de décision • Stratégie de mobilisation des connaissances (moyens proposés, publics ciblés — académiques, utilisateurs et utilisatrices — incluant les partenaires de l'Action concertée, etc.) • Liens avec les partenaires du milieu	20 points
Formation	• Diversité des activités proposées dans le projet pour former la relève étudiante à la recherche, et variété des tâches et des responsabilités qui lui seront confiées	10 points

Synthèse des connaissances		
Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	• Originalité et contribution à l'avancement des connaissances dans le domaine • Clarté de la problématique, pertinence de l'approche théorique et précision des objectifs poursuivis • Pertinence, rigueur et justification de l'approche méthodologique • Réalisme des prévisions budgétaires et du calendrier • Prise en compte des commentaires du comité de pertinence	50 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %
Compétences	• Qualité des expériences et des réalisations de l'équipe (activités de transfert, communications, colloques, encadrement d'étudiantes et d'étudiants, publications, subventions, etc.) • Démonstration de l'arrimage entre l'expertise présente au sein de l'équipe et le projet	20 points
Retombées anticipées et stratégie de mobilisation des connaissances	• Démonstration du potentiel et de la portée des résultats attendus pour l'intervention, la gestion et la prise de décision • Stratégie de mobilisation des connaissances (moyens proposés, publics ciblés — académiques, utilisateurs et utilisatrices — incluant les partenaires de l'Action concertée, etc.)	20 points
Formation	• Diversité des activités proposées dans le projet pour former la relève étudiante à la recherche, et variété des tâches et des responsabilités qui lui seront confiées	10 points

7. Dépôt de la prédemande et de la demande de financement

L'ensemble des documents requis dans le cadre de ce concours devra être déposé selon les modalités décrites plus bas, et ce, au plus tard à l'heure de clôture du concours. Aucun rappel ne sera fait et aucun document ne pourra être ajouté après la date et l'heure de clôture du concours.

Un dossier ne présentant pas tous les documents requis à l'intérieur des délais prescrits est déclaré non admissible par le Fonds.

Les instructions ainsi que le nombre de pages permises pour chacune des sections sont spécifiés directement dans les formulaires de prédemande et de demande de financement.

Les précisions quant au contenu des documents à joindre sont présentées à [l'annexe 1](#).

Documents requis pour la prédemande

- CV commun canadien et fichier joint des contributions détaillées du chercheur principal ou de la chercheuse principale⁹
- Formulaire électronique de prédemande dûment rempli, incluant les fichiers PDF suivants, à joindre aux sections concernées :
 - Description du projet ou de la programmation
 - Bibliographie
 - Document décrivant l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), à joindre dans la section « Autres documents »
 - OPTIONNEL : Lettres d'appui des partenaires

Documents requis pour la demande de financement

- CV commun canadien et fichier joint des contributions détaillées du chercheur principal ou de la chercheuse principale ET des cochercheurs et cochercheuses¹⁰
- Formulaire électronique de demande de financement dûment rempli, incluant les fichiers PDF suivants, à joindre aux sections concernées :
 - Description du projet ou de la programmation
 - Bibliographie
 - Justification des dépenses prévues
 - OPTIONNEL : Lettres d'appui des partenaires.

⁹ Prédemande : Seuls le curriculum vitae ([CV commun canadien](#)) et le fichier joint des [contributions détaillées](#) de la chercheuse principale ou du chercheur principal sont exigés à ce stade. Il est requis de joindre le CV commun canadien (format FRQ) et le fichier .PDF des contributions détaillées à la section « CV commun canadien » du Portfolio électronique FRQnet. La personne candidate doit d'assurer que ceux-ci sont à jour. Attention : les CCV transmis avant le 1er juin de l'année civile précédente ne sont pas valides.

¹⁰ Demande de financement : Le curriculum vitae ([CV commun canadien](#)) et le fichier joint des [contributions détaillées](#) de la chercheuse principale ou du chercheur principal et des cochercheurs et cochercheuses sont exigés à ce stade. Les CCV et les fichiers joints des contributions détaillées doivent être à jour. Les cochercheurs et cochercheuses doivent donner leur consentement pour leur participation à partir de la section « En tant que cochercheur ou cochercheuse » de leur Portfolio électronique FRQnet à défaut de quoi le formulaire de demande de financement ne pourra pas être transmis.

S'ajoutent les documents suivants, selon la composition de l'équipe

- CV abrégé de chaque cochercheur ou cochercheuse répondant au statut 4¹¹
- Lettre pour chercheur ou chercheuse à la retraite
- Lettre pour chercheur ou chercheuse sous octroi
- Lettre pour chercheur-clinicien ou chercheuse-clinicienne
- Justification pour chercheur ou chercheuse de collègue

Précision pour le consentement des cochercheurs et cochercheuses

À l'étape de la demande complète, tous les cochercheurs et cochercheuses doivent donner leur consentement pour leur participation à partir de la section « En tant que cochercheur ou cochercheuse » de leur Portfolio électronique FRQnet.

8. Dates importantes

Le formulaire de prédemande, rempli en ligne sur le Portfolio électronique FRQnet du chercheur principal ou de la chercheuse principale, doit être transmis au plus tard le mercredi 6 septembre 2023 à 16 heures, de même que les documents à joindre.

L'annonce des résultats de l'évaluation de pertinence est prévue dans la semaine du 9 octobre 2023 et se fera par courriel.

Le formulaire de demande de financement, rempli en ligne sur le Portfolio électronique FRQnet, du chercheur principal ou de la chercheuse principale, doit être transmis au plus tard le mercredi 6 décembre 2023 à 16 heures, de même que les documents à joindre.

L'approbation de l'établissement gestionnaire est obligatoire à l'étape de la demande complète. Il est de la responsabilité de la chercheuse principale ou du chercheur principal de s'assurer que son formulaire de demande est transmis puis approuvé par son établissement dans les délais prescrits.

L'annonce officielle des résultats est prévue dans la semaine du 26 février 2024.

Le début des projets est prévu pour le 1^{er} mars 2024.

9. Renseignements

Pour obtenir plus d'informations sur ce concours : actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca

- Marion Kühn, responsable de programmes : 1 (418) 643-7582 poste 3163
- Karine Gendron, responsable de programmes : 1 (418) 643-7582 poste 3175

Pour des questions d'ordre technique : actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca

- Élisabeth Pelletier, technicienne en administration : 1 (418) 643-7582 poste 3182

¹¹ Le CV abrégé de chaque cochercheur ou cochercheuse répondant au statut 4 des RGC, doit être transmis au chercheur principal ou à la chercheuse principale qui les regroupera en un seul fichier PDF. Chaque CV abrégé doit respecter les [règles de présentation du CV abrégé](#).

10. Annexe 1 — Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires

CV commun canadien(CCV) et types de CV requis pour les cochercheurs et cochercheuses

Veuillez consulter les documents [Préparer un CV pour les Fonds](#) et [Fichier joint des contributions détaillées](#), ainsi que [Exigences pour les cochercheurs et cochercheuses participant aux demandes d'aide financière](#).

Documents additionnels

Des documents additionnels sont requis à l'étape de la demande de financement, pour les chercheurs ou chercheuses à la retraite, sous octroi, de collègue et clinicien.ne.s.,

Lettre pour chercheur ou chercheuse à la retraite

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses ou chercheurs à la retraite doivent fournir une lettre de l'établissement universitaire indiquant qu'ils possédaient, avant leur départ à la retraite, un poste régulier de professeure ou professeur, qu'ils bénéficieront pour la durée de la subvention d'un local et du soutien logistique nécessaire à la réalisation de leurs activités de recherche et qu'ils continueront, le cas échéant, à former des étudiantes et des étudiants. Une lettre trop peu documentée pourrait entraîner la non-admissibilité de la personne retraitée.

Lettre pour chercheur ou chercheuse sous octroi

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses ou chercheurs universitaires, chercheuses universitaires cliniciennes ou chercheurs universitaires cliniciens occupant au sein de leur université un poste ne menant pas à la permanence (chercheuses ou chercheurs sous octroi) doivent fournir une lettre de l'établissement universitaire indiquant qu'ils conserveront ce statut pour toute la durée de la subvention. Une lettre trop peu documentée pourrait entraîner la non-admissibilité de la personne sous octroi.

Justification pour chercheuse ou chercheur de collègue

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Dégagement — collègues » de son formulaire de demande de financement.

Il revient au chercheur principal ou à la chercheuse principale d'identifier chaque cochercheur ou cochercheuse de collègue pour lesquels est demandé un dégagement de tâches d'enseignement.

Devra y être précisé, pour chaque cochercheur ou cochercheuse de collègue invité.e à rejoindre la composition de l'équipe :

- le nom de la ou des personne(s) bénéficiaire(s) du dégagement de tâches d'enseignement et/ou du supplément statutaire ainsi que son établissement collégial de rattachement,
- l'estimation du montant réclamé pour le dégagement d'enseignement, le cas échéant,
- le rôle joué par cette personne dans la consolidation ou le déploiement de la recherche proposée,
- la demande de supplément statutaire de 7 000 \$, le cas échéant,
- la justification de l'utilisation des fonds alloués spécifiquement à son implication.

Notez que la demande de soutien salariale pour les chercheurs ou chercheuses de CCTT doit être inscrite à la section Budget du formulaire de demande de subvention, le cas échéant.

Précisions pour les chercheuses et chercheurs de collègue

Pour se prévaloir des financements offerts dans le cadre du programme [Soutien à la recherche au collégial \(CHZ\)](#), les chercheuses et chercheurs de collègue pressentis comme cochercheuses ou cochercheurs n'ont pas de formulaire à remplir au stade du dépôt de la demande complète. En cas d'octroi, et à la suite de l'acceptation du financement par la chercheuse principale ou le chercheur principal, le cas échéant, le formulaire les concernant spécifiquement (incluant celui de la chercheuse principale ou du chercheur principal) sera rendu disponible dans leurs Portfolios électroniques FRQnet. Toutefois, leurs CCV ainsi que le fichier joint des contributions détaillées qui l'accompagne doivent être transmis avec le formulaire de demande complète, comme ceux de tous les autres cochercheuses et cochercheurs. Les personnes qui désirent se prévaloir de ce supplément sont invitées à lire les règles complètes de ce programme.

Lettre pour chercheur-clinicien ou chercheuse clinicienne

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses cliniciennes ou chercheurs cliniciens doivent fournir une lettre de la direction du département clinique ou de la doyenne ou du doyen de la faculté précisant combien d'heures seront dégagées des obligations cliniques des cochercheuses et cochercheurs pour réaliser leur projet de recherche (seulement pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'une bourse de carrière du FRQSC ou du FRQS).

11. Annexe 2 — Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires

Reconnaissance des droits de propriété intellectuelle

Le partenaire et le Fonds reconnaissent la propriété intellectuelle des titulaires d'octrois sur les données brutes originales, les travaux de recherche intérimaires et les résultats de recherche découlant des travaux financés dans le cadre de l'Action concertée.

Le partenaire et le Fonds adhèrent au *Plan d'action en gestion de la propriété intellectuelle dans les universités et les établissements du réseau de la santé et des services sociaux où se déroulent des activités de recherche* (gouvernement du Québec, Dépôt légal 2002, Bibliothèque nationale du Québec, ISBN : 2 550 39 429 1) et aux [Règles générales communes](#) des FRQ en matière de propriété intellectuelle, et se conforment aux pratiques en vigueur dans le milieu de la recherche académique.

Droits du partenaire et du Fonds concernant les données brutes originales, les travaux de recherche intérimaires et leur diffusion

Toute demande relative à l'utilisation des données brutes originales et des travaux de recherche intérimaires à des fins de reproduction, de traduction, de communication au public par quelque moyen que ce soit, doit être formulée directement aux titulaires des octrois, seuls propriétaires de ces données et de ces travaux et seules personnes autorisées à fournir de telles informations, dans le respect des règles* balisant l'utilisation et la diffusion de renseignements personnels colligés dans le cadre d'une recherche.

* IRSC, CRSNG, CRSH, *Énoncé de politique des trois Conseils : [Éthique de la recherche avec des êtres humains](#)*, 1998 (avec les modifications de 2005 et, en 2011), Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche, [Politique sur la conduite responsable en recherche](#), nov. 2022.

Droits du partenaire concernant le rapport de recherche et sur la partie du rapport administratif final qui comprend un résumé des résultats scientifiques

Les partenaires et le Fonds peuvent utiliser (à des fins de reproduction, de traduction, de communication au public par quelque moyen que ce soit, de représentation ou d'exécution en public, de réalisation de travaux de recherche ultérieurs, etc.) le rapport de recherche et le rapport final FRQnet qui comprend un résumé des résultats scientifiques. Le FRQSC s'assure auprès des titulaires d'octroi, qu'ils détiennent tous les droits permettant cette utilisation par les Parties. Pour ce faire, la mention suivante est précisée dans l'appel de propositions et au moment de l'octroi :

« En acceptant l'octroi, le ou la titulaire accorde une licence non exclusive et non transférable au partenaire de l'Action concertée et au FRQSC sur le rapport de recherche et sur la partie du rapport administratif final qui comprend un résumé des résultats scientifiques. Cette licence

permet de les reproduire, de les traduire, de les communiquer au public par quelque moyen que ce soit, de les représenter ou d'exécuter en public et de réaliser des travaux de recherche ultérieurs à partir des résultats qu'ils contiennent. Cette licence est accordée sans limite territoriale et sans limite de temps ».

Le FRQSC s'engage à obtenir du titulaire d'octroi un engagement par voie électronique de son acceptation des termes et des conditions rattachées à l'octroi.

Délai de divulgation

Tel que mentionné dans le [Programme Actions concertées ainsi que dans les Appels de propositions](#), dans le cas où les Parties requièrent un délai de divulgation du rapport de recherche final ou des rapports de recherche intérimaires par le ou la Titulaire d'un octroi, les Parties et les Partenaires, le cas échéant, s'entendent avec le ou la Titulaire d'un octroi quant au délai à respecter avant de divulguer ces documents. Ce délai ne devrait pas excéder un (1) mois suivant la validation administrative par le FRQSC et la transmission du document aux Ministres et aux Partenaires, le cas échéant. Exceptionnellement, un délai plus long peut être convenu lorsqu'un événement majeur est prévisible, tel que la tenue d'une commission parlementaire. Dans ce cas, le délai est discuté par les Parties et le ou la Titulaire d'un octroi lors d'une rencontre de suivi.

Citations appropriées

Le partenaire et le Fonds s'engagent à respecter les règles de citations habituelles en milieu universitaire en toute circonstance, notamment dans le cas de travaux ultérieurs qui s'appuieraient sur les résultats de recherche.

12. Annexe 3 — Dépenses admissibles

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES
Soutien aux étudiantes et étudiants — rémunération	Étudiantes et étudiants du collégial — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
	Étudiantes et étudiants de 1er cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
	Étudiantes et étudiants de 2e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
	Étudiantes et étudiants de 3e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
	Stagiaires postdoctoraux — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
Soutien aux étudiantes et étudiants — bourses et compléments de bourses	Étudiantes et étudiants du collégial — bourses		
	Étudiantes et étudiants de 1er cycle — bourses		
	Étudiantes et étudiants de 2e cycle — bourses		
	Étudiantes et étudiants de 3e cycle — bourses		
	Stagiaires postdoctoraux — bourses		
Soutien au personnel hautement qualifié	Techniciennes et techniciens de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
	Professionnelles et professionnels de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)		
Soutien au personnel administratif	Personnel administratif — rémunération (incluant les avantages sociaux)		

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES
Soutien aux chercheuses et chercheurs et aux partenaires	Chercheuses et chercheurs de collège — Dégagement et supplément statutaire**		
	Chercheuses et chercheurs de collège — Soutien salarial		
	Chercheuses et chercheurs universitaires — Dégagement		
	Partenaires — Dégagement		
Honoraires et dédommagement	Conférencières et conférenciers invités		
	Chercheuses et chercheurs invités		
	Services ou expertises scientifiques ou non scientifiques		
	Artistes professionnels		
	Participant·es et participants de l'étude		
Frais de déplacement et de séjour	Déplacements liés à la recherche		
	Congrès (séminaires, symposiums, conférences)		
Matériel, équipements et ressources	Matériel et fournitures de recherche		
	Sécurité et élimination sûre des déchets		
	Équipements (achat, location, coûts d'exploitation, entretien, installation, réparation)		
	Ressources liées aux activités cliniques		
	Animaux de laboratoire		
	Transport de matériel et d'équipement		
	Achat et accès à des banques de données		
	Fournitures informatiques		

Frais de télécommunication	Télécommunications		
Frais de diffusion et de transfert de connaissances	Reprographie et traduction		
	Publications en libre accès — revues par les pairs		
	Publications de travaux de recherche — non revues par les pairs		
	Plateformes numériques : sites Web et médias sociaux		
	Organisation d'événements ou d'activités		

* * Montants demandés à inscrire dans la section « Dégagement-collèges » du formulaire de demande de financement.

 Dépenses non admissibles

Atelier de démarrage ADS+

Présenté au Curateur public

Par le Secrétariat à la condition féminine



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- COMPRENDRE le processus et les outils ADS/ADS+ et être en mesure de les utiliser
- ÊTRE ENGAGÉ-E dans l'application de l'ADS+ à votre projet
 - Comprendre la pertinence de l'ADS comme outil de prévention des inégalités à partir d'un exemple concret
 - Connaître les clés ADS et autres outils
 - Sélectionner l'information pertinente parmi la boîte à outils
 - Connaître les démarches et recherches à venir pour réaliser la première étape de l'ADS de votre projet

PROGRAMME

- Présentation d'une étude de cas – [réforme à l'assurance-emploi]
- Présentation des outils
 - Historique
 - Graphique
 - 3 clés ADS/ADS+
 - Aide-mémoire
 - 3 exemples d'application
- Présentation d'un outil d'évaluation [GRES] de l'ONU
- Atelier pratique en lien avec le Grand chantier

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.

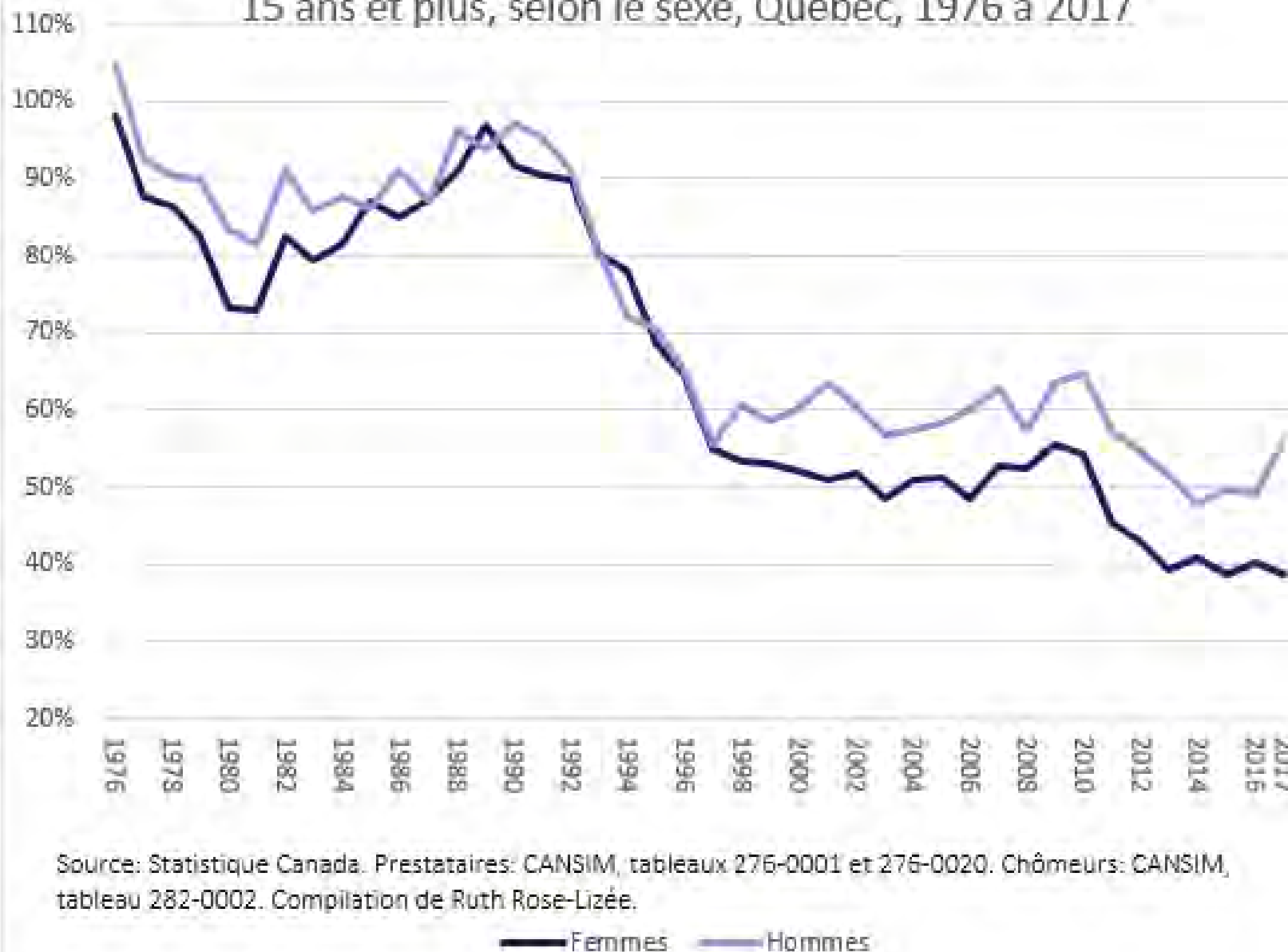
- Modifier les styles
du texte du masque

- Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau

- Modifier les styles
du texte du masque

- Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau

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 71 cents 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.





Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

- Modifier les styles
du texte du masque
 - Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES









Analyse différenciée
selon les sexes



POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

- Modifier les styles
du texte du masque

- Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau

- Modifier les styles
du texte du masque

- Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

- Modifier les styles
du texte du masque
 - Deuxième niveau
 - Troisième niveau
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau



Analyse différenciée
selon les sexes

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ENTENTE DE SERVICES

AVENANT 1

Numéro de l'entente :

BC # : 350041002

ENTRE : **LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE**, pour et au nom du Gouvernement du Québec, représentée par M^{me} Catherine Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine, dûment autorisée aux termes de l'Acte de délégation de signature en matière de ressources financières, dont les bureaux d'affaires sont situés au 905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage, Québec (Québec) G1R 5M6

(ci-après la « ministre »),

ET : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**, dont les bureaux d'affaires sont situés au Pavillon Palasis-Prince, bureau 1209, Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6, représentée par Mme Josianne Marsan, vice-doyenne à la recherche et à l'innovation, Faculté des sciences de l'administration, dûment autorisé ainsi qu'il le déclare;

(ci-après l'« organisme »).

ATTENDU QUE les parties ont conclu, le 16 septembre, une entente de services visant à documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la lumière de l'actualisation et de l'application :

- des analyses ACS+ dans les institutions gouvernementales canadiennes fédérales et provinciales;
- de l'ADS à la Ville de Montréal.

(ci-après « l'Entente »);

ATTENDU QU'en raison des retards accumulés, attribuables à la situation pandémique, les travaux de correction et d'édition n'ont pu être réalisés avant l'échéance de l'entente, la durée de cette entente doit être modifiée.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La clause 5 de l'Entente est remplacée par la suivante :

« 5. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ENTENTE

Malgré la date de sa signature, la présente entente entre en vigueur le 15 juillet 2019 et se termine le 30 juin 2021. ».

2. Malgré la date de sa signature, le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} novembre 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent avenant en deux (2) exemplaires.

LA MINISTRE



Catherine Ferembach
Sous-ministre associée

25 février 2021

Date

L'ORGANISME

Josianne Marsan
vice-doyenne à la recherche et à l'innovation

12-03-2021

Date

1.3 Poursuivre l'action en matière de condition féminine

L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des priorités québécoises. Dans l'objectif d'améliorer et de consolider le soutien apporté aux femmes, plusieurs stratégies et plans d'action gouvernementaux ont été mis en œuvre au cours des dernières années. Or, deux de ces stratégies arriveront à échéance en mars 2021. De plus, la crise sanitaire a eu des incidences sur la rareté de la main-d'œuvre, notamment en matière de soutien aux femmes qui se retrouvent en situation de vulnérabilité.

Dans ce contexte, le gouvernement souhaite agir pour mieux soutenir les femmes et les organismes œuvrant sur le terrain, en plus de promouvoir l'égalité et la visibilité des modèles féminins.

À cet égard, le gouvernement prévoit une somme additionnelle de 10,5 millions de dollars pour :

- prolonger l'action visant à prévenir et à contrer les violences sexuelles ainsi qu'à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes;
- briser l'isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique;
- soutenir l'analyse différenciée selon les sexes.

TABLERAU E.11

Impact financier des mesures pour poursuivre l'action en matière de condition féminine (en millions de dollars)

	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	Total
Prolonger l'action en matière de violences sexuelles et d'égalité entre les femmes et les hommes	—	-8,4	—	—	—	—	-8,4
Briser l'isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique	—	-1,1	—	—	—	—	-1,1
Soutenir l'analyse différenciée selon les sexes	—	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-1,0
TOTAL	—	-9,7	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-10,5

Note : Les crédits seront versés au ministère de l'Éducation. Les sommes pour 2021-2022 seront pourvues à même le Fonds de suppléance. À ces sommes s'ajoutent 6,4 M\$ de dollars déjà détenus par le Secrétariat à la condition féminine afin de financer la poursuite, en 2021-2022, de mesures qui sont sous sa responsabilité.

❑ **Prolonger l'action en matière de violences sexuelles et d'égalité entre les femmes et les hommes**

Le contexte social a été marqué de plusieurs vagues de dénonciations contre les violences à caractère sexuel, ce qui a permis de mettre en lumière la fréquence de ces violences vécues majoritairement par des femmes. De plus, la hausse récente des féminicides commis au Québec démontre l'importance de continuer d'agir contre les violences faites aux femmes et de promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs actions ont été mises en œuvre au cours des dernières années à cet effet.

La Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles⁸ cible deux problématiques, soit les agressions sexuelles et l'exploitation sexuelle.

- Cette stratégie comporte des actions relatives à une variété d'enjeux tels que la prostitution, qui expose les personnes au risque d'être victimes d'exploitation sexuelle, ainsi que l'éducation à la sexualité, laquelle promeut des rapports égaux entre les femmes et les hommes.
- En tout, une somme de 44 millions de dollars a été allouée dans le cadre de cette stratégie.

Pour sa part, la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁹ a pour objectif de réduire les inégalités persistantes qui touchent les femmes et de promouvoir des rapports égaux entre les sexes.

- Plus de 80 millions de dollars ont déjà été alloués au cours des cinq dernières années dans le cadre de cette stratégie dans le but de lutter contre les inégalités, les stéréotypes ainsi que la violence faite aux femmes, tout en favorisant la mixité en emploi et la parité entre les genres.

Le gouvernement reconnaît l'importance de continuer à contrer les violences sexuelles et à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes pour bâtir un Québec équitable et prospère. Dans le cadre du budget 2021-2022, il annonce donc des sommes de 8,4 millions de dollars pour prolonger ces deux stratégies gouvernementales.

⁸ La Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles a été rendue publique en 2016.

⁹ La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été rendue publique en 2017.

Des actions pour lutter contre la violence conjugale

Le gouvernement a dévoilé, le 3 décembre 2020, le Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes.

À cet égard, plus de 180 millions de dollars seront investis sur cinq ans pour la mise en place de nouvelles mesures visant à accentuer les efforts de prévention de la violence conjugale et à offrir un meilleur accompagnement aux victimes.

Le principal enjeu auquel répondra ce plan d'action est la prévention des situations à haut risque de dangerosité, principalement des homicides conjugaux, dont sont majoritairement victimes trop de femmes chaque année au Québec. Ainsi, le plan d'action a notamment pour effet :

- de rehausser le financement des maisons d'hébergement d'urgence pour les femmes et les enfants en contexte de violence conjugale;
- de bonifier le budget du Programme d'amélioration des maisons d'hébergement;
- de consolider les cellules d'intervention rapide servant à assurer un suivi des personnes ayant des comportements violents à risque d'homicide et d'en implanter de nouvelles dans six régions du Québec;
- d'étendre à trois régions administratives supplémentaires¹ le Service d'évaluation des conjoints violents au stade de la mise en liberté provisoire;
- de mener une étude de faisabilité quant à l'implantation de bracelets anti-rapprochements comme moyen de prévention des homicides conjugaux;
- de mettre sur pied un service juridique d'urgence pour déterminer, notamment, les droits de garde d'enfants en contexte de violence conjugale.

¹ Les trois régions administratives supplémentaires sont le Saguenay–Lac-Saint-Jean, les Laurentides et la Montérégie (le sud-ouest et le nord-est).

❑ Briser l'isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique

Le gouvernement a rendu public le 8 mars 2021 son Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie.

L'une des mesures phares de ce plan d'action consiste à soutenir des initiatives visant à briser l'isolement des femmes et à contrer la détresse psychologique vécue par ces dernières dans le contexte de la crise. Cette mesure vise particulièrement les femmes en situation de vulnérabilité et certaines travailleuses du secteur communautaire.

Considérant l'importance des besoins dans le contexte actuel de pandémie, le gouvernement prévoit des sommes additionnelles de 1,1 million de dollars en 2021-2022 afin de bonifier la portée de cette mesure et de mettre en place un plus grand nombre d'initiatives.

❑ Soutenir l'analyse différenciée selon les sexes

Une autre mesure du Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie porte sur la sensibilisation des ministères et organismes aux impacts qu'aura eus la crise sur les femmes, notamment en les incitant à utiliser davantage l'analyse différenciée selon les sexes.

Pour ce faire, le Secrétariat à la condition féminine effectuera des travaux d'accompagnement des différents ministères et organismes afin de soutenir l'analyse différenciée selon les sexes.

- Une somme de 1,0 million de dollars est prévue sur une période de cinq ans dans le cadre du budget 2021-2022 pour bonifier cette mesure.

L'analyse différenciée selon les sexes
L'analyse différenciée selon les sexes est une démarche d'analyse qui, appliquée aux projets des instances décisionnelles¹, permet de tenir compte des besoins et réalités différenciés des femmes et des hommes, dans toute leur diversité, afin de prévenir la création ou la reproduction d'inégalités et de favoriser l'atteinte d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes. En s'intéressant aux retombées et conséquences des projets sur les femmes et les hommes, l'analyse différenciée selon les sexes contribue à s'assurer que les femmes et les hommes sont équitablement rejoints par les mesures gouvernementales. Le Secrétariat à la condition féminine est l'instance chargée d'accompagner les ministères et organismes pour l'application de cette démarche d'analyse dans les projets ayant un impact structurant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

¹ Les projets des instances décisionnelles auxquels l'analyse différenciée peut être appliquée comprennent les projets de loi ou de règlement, les programmes, les plans d'action, les politiques ou les stratégies.

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

Le Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie, rendu public le 8 mars 2021, permettra d'apporter des réponses rapides à certains enjeux importants grâce à des investissements de plus de 23 millions de dollars¹.

Le plan d'action vise cinq grands objectifs, soit :

- favoriser l'autonomisation économique des femmes et leur participation aux mesures de relance économique;
- identifier les impacts différenciés selon les sexes et sensibiliser à ce sujet les ministères et organismes ainsi que le grand public en vue d'atténuer les conséquences de la pandémie sur les femmes;
- appuyer la conciliation famille-travail et favoriser un partage équitable des tâches familiales supplémentaires entraînées par la pandémie;
- accroître le soutien aux femmes en contexte de vulnérabilité;
- valoriser le travail rémunéré et non rémunéré des femmes en contexte de pandémie.

Un montant supplémentaire de 5,6 millions de dollars

Dans le cadre du budget 2021-2022, 5,6 millions de dollars supplémentaires sont prévus pour des mesures qui s'inscrivent dans le cadre de ce plan d'action, soit :

- une somme de 1,1 million de dollars pour briser l'isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique;
- une somme de 1,0 million de dollars pour soutenir l'analyse différenciée selon les sexes;
- une somme de 3,5 millions de dollars pour bonifier l'offre d'activités de haltes-garderies communautaires.

¹ Ces investissements sont financés à même les crédits déjà alloués aux ministères et organismes concernés afin que ceux-ci bonifient leurs mesures qui répondent aux objectifs du plan d'action.

TABLEAU E.17

Impact financier des mesures visant à soutenir les Québécois (suite)
(en millions de dollars)

	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	Total
Répondre aux besoins spécifiques des Québécois (suite)							
Accompagner les familles							
– Améliorer l’offre de services de garde éducatifs à l’enfance							
▪ Stimuler la création de nouvelles places de garde en milieu familial	—	-16,3	-17,9	-19,5	-21,1	-22,6	-97,4
▪ Financer de nouvelles initiatives pour stimuler l’offre de garde à horaire atypique	—	-0,2	-9,5	—	—	—	-9,7
▪ Bonifier l’offre d’activités des haltes-garderies communautaires	—	-3,5	—	—	—	—	-3,5
– Favoriser la conciliation famille-travail	—	-2,2	-3,3	—	—	—	-5,5
– Abolir la contribution financière au placement d’enfants	—	—	—	—	—	—	—
Poursuivre l’action en matière de condition féminine							
– Prolonger l’action en matière de violences sexuelles et d’égalité entre les femmes et les hommes	—	-8,4	—	—	—	—	-8,4
– Briser l’isolement des femmes et agir sur la détresse psychologique	—	-1,1	—	—	—	—	-1,1
– Soutenir l’analyse différenciée selon les sexes	—	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-1,0
Favoriser le financement des organismes communautaires et l’accès à leurs services							
– Augmenter le soutien à certains organismes communautaires	—	-13,2	—	—	—	—	-13,2
– Soutenir l’action bénévole	—	-10,0	—	—	—	—	-10,0
– Améliorer les infrastructures d’entreposage du réseau des Banques alimentaires du Québec	—	-3,0	—	—	—	—	-3,0
– Rendre accessibles aux Québécois d’expression anglaise les services offerts par des organismes d’action communautaire francophones	—	-1,0	—	—	—	—	-1,0
Soutenir l’achat de produits essentiels pour les prestataires de l’assistance sociale							
– Majorer la prestation spéciale pour l’achat de préparations lactées	—	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,9
– Bonifier les prestations spéciales de santé aux programmes d’assistance sociale	—	-1,2	-3,7	-4,0	-4,2	-4,5	-17,6
Sous-total	-85,8	-211,3	-138,2	-47,8	-44,8	-52,6	-580,5



EMPREINTE

AGIR ENSEMBLE
CONTRE LES AGRESSIONS
À CARACTÈRE SEXUEL

Présenté par
Marie-Hélène Ouellette, intervenante et coordonnatrice L'Élan-CALACS

Quand la recherche s'allie à l'expertise terrain

Coconstruction d'un programme commun de prévention de la violence sexuelle pour les milieux scolaires selon une approche écosystémique et féministe.

En combinant l'expertise des 26 CALACS membres du Regroupement québécois des CALACS à celle de deux chercheuses spécialisées dans le domaine de la violence sexuelle de l'UQAM (Manon Bergeron et Martine Hébert).

26

CALACS

2

CHERCHEURES

SPÉCIALISÉES



EMPREINTE

AGIR ENSEMBLE
CONTRE LES AGRESSIONS
À CARACTÈRE SEXUEL



UN PROGRAMME, TROIS PRINCIPAUX VOLETS

La combinaison des trois volets d'Empreinte vise à diminuer la tolérance sociale vis-à-vis la violence sexuelle chez les jeunes, les parents et les adultes significatifs du milieu scolaire.

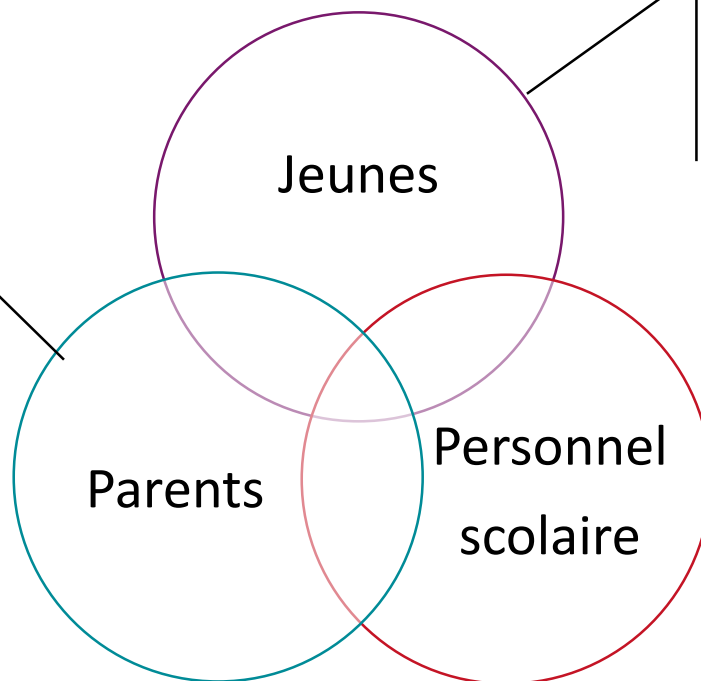
**UN PROGRAMME APPRÉCIÉ ET DES EFFETS POSITIFS POUR:
LES JEUNES, LES PARENTS ET LE PERSONNEL SCOLAIRE**

Conditions de succès du programme Empreinte

- Est **ADAPTÉ** aux filles et aux garçons
- Adopte une **APPROCHE INCLUSIVE** des diversités sexuelles et culturelles
- Contenu adapté au **DÉVELOPPEMENT** psychosociosexuel des jeunes
- **DOSAGE** suffisant pour des apprentissages qui se maintiennent dans le temps
- S'arrime aux contenus en **ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ** du ministère de l'Éducation
- Concorde avec les **CONDITIONS D'EFFICACITÉ** reconnues dans le domaine de la prévention de la violence
- Est soumis à une **ÉVALUATION** formelle et rigoureuse des effets pour les trois volets

STRUCTURE DU PROGRAMME

Six capsules vidéos pour sensibiliser les parents à la problématique et les outiller à aborder les thèmes des ateliers avec leur jeune



Six ateliers destinés aux élèves de niveau secondaire (2^e, 3^e et 4^e secondaire) pour prévenir les ACS

Une formation qui permet l'acquisition d'une compréhension globale de la violence sexuelle et qui outille le personnel scolaire à intervenir adéquatement auprès des élèves

Présentation sommaire des ateliers destinés aux jeunes de niveau secondaire

ATELIER	THÈME	OBJECTIF GÉNÉRAL	NIVEAU SCOLAIRE
1	Agression à caractère sexuel : définition, prévalence, mythes et préjugés	Mieux comprendre la problématique des agressions à caractère sexuel, ses formes, son ampleur ainsi que les mythes et préjugés qui y sont associés.	2 ^e secondaire
2	Consentement	Mieux comprendre la notion de consentement sexuel et son application dans différents contextes.	2 ^e secondaire
3	Dévoilement et soutien	Développer des stratégies d'entraide pour réagir de manière appropriée advenant les les confidences d'un.e ami.e ayant été victime d'agression à caractère sexuel.	3 ^e secondaire
4	Pouvoir d'agir des jeunes contre les agressions à caractère sexuel	Prendre conscience du rôle actif que chacun.e peut jouer, individuellement et collectivement, dans la prévention et la dénonciation d'une situation d'agression à caractère sexuel.	3 ^e secondaire
5	Culture de l'hypersexualisation et stéréotypes sexuels	Développer son esprit critique face à l'influence, sur soi et les autres, du contenu sexualisé et stéréotypé véhiculé dans l'espace public.	3 ^e secondaire
6	Exploitation sexuelle	Mieux comprendre les différentes formes de l'exploitation sexuelle et ses conséquences.	4 ^e secondaire,

TABLEAU SYNTHÈSE: APPRENTISSAGES EN ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ – SECONDAIRE

THÈMES	1 ^{RE} SEC. (12-13 ANS)	5. Culture de l'hypersexualisation et stéréotypes sexuels	3 ^E SEC. (14-15 ANS)	4 ^E SEC. (15-16 ANS)	5 ^E SEC. (16-17 ANS)
CROISSANCE SEXUELLE HUMAINE ET IMAGE CORPORELLE	- Réfléchir aux bénéfices d'une image corporelle positive. - Comprendre comment certaines normes peuvent influencer l'image corporelle.				
IDENTITÉ, RÔLES, STÉRÉOTYPES SEXUELS ET NORMES SOCIALES	- Reconnaître le rôle de la puberté dans la consolidation de son identité en tant que garçon ou fille.		- Analyser différentes représentations de la sexualité dans l'espace public. - Expliquer comment les représentations de la sexualité dans l'espace public peuvent influencer ses propres représentations, attitudes et comportements dans le domaine de la sexualité.		
VIE AFFECTIVE ET AMOUREUSE	- Prendre conscience de la place qu'occupent l'attirance et les sentiments amoureux à l'adolescence. - Comprendre comment l'attirance et les sentiments amoureux permettent de prendre conscience de son orientation sexuelle.	- Faire une réflexion critique sur les relations amoureuses à l'adolescence. - Prendre conscience des défis propres aux premières fréquentations amoureuses.	- Prendre conscience des bénéfices d'une relation amoureuse basée sur la mutualité. - Situer l'importance de gérer sainement les conflits dans une relation amoureuse.	- Reconnaître des manifestations de violence dans le contexte d'une fréquentation amoureuse. - Rechercher des solutions pour prévenir ou faire cesser la violence dans un contexte de	- Prendre conscience de ce qui favorise l'établissement et le maintien de relations affectives et amoureuses significatives. - Comprendre comment l'expérience acquise au cours de relations affectives et amoureuses peut enrichir ses relations futures.
AGIR SEXUEL	1. Agressions à caractère sexuel (définition, mythes, prévalence)	- Discuter des caractéristiques de l'agir sexuel à l'adolescence et de ses motivations. - Reconnaître ce qui peut soutenir ses choix en matière de sexualité à l'adolescence.	- Réfléchir sur la place du désir et du plaisir dans l'agir sexuel. - Prendre conscience des facteurs qui peuvent influencer les relations à l'adolescence.	4. Pouvoir d'agir des jeunes - Prendre conscience des éléments à privilégier pour bien vivre l'intimité affective et l'intimité sexuelle.	
VIOLENCE SEXUELLE		- Réfléchir aux répercussions des mythes et des préjugés liés aux agressions sexuelles. - Se situer par rapport à la notion de consentement et de son application afin de reconnaître une situation d'agression sexuelle.	- Prendre conscience du rôle actif que chacun peut jouer pour prévenir ou dénoncer une situation d'agression sexuelle. - Comprendre le vécu des personnes victimes d'agression sexuelle afin de réagir de façon appropriée advenant la confiance d'une amie ou d'un ami.		3. Dévoilement et soutien
INFECTIONS TRANSMISSIBLES SEXUELLEMENT ET PAR LE SANG (ITSS) ET GROSSESSE		2. Consentement sexuel - Prendre conscience de l'importance d'un consentement libre, éclairé et réversible pour une relation sexuelle satisfaisante et favorable.	- Comprendre les différents niveaux de consentement et les méthodes de protection. - Se situer face à des attitudes et des comportements à adopter dans des contextes où il peut être difficile de se protéger.	- Identifier les situations à risque après une relation non protégée ou mal protégée. - Dégager des stratégies favorisant les comportements sexuels sécuritaires à partir de facteurs influençant sa propre capacité à se protéger.	- Prendre conscience des différents aspects de grossesses associés à divers contextes de vie sexuellement active. - Réfléchir aux enjeux associés aux ITSS et à la grossesse.
GLOBALITÉ DE LA SEXUALITÉ	- Prendre conscience que l'entrée dans l'adolescence l'amènera graduellement à adopter de nouveaux rôles et comportements en rapport avec sa sexualité et à prendre de plus en plus ses propres décisions.			ET UN AJOUT IMPORTANT! 6. Exploitation sexuelle	- Prendre conscience des différents aspects qui permettent de bien vivre sa sexualité tout au long de sa vie (conscience sexuelle de soi).



Résultats de l'évaluation
Ateliers en classe auprès des jeunes

RÉSULTATS POUR LES JEUNES

Effets suite à la participation aux ateliers en classe

La participation aux ateliers améliorent significativement :

- ↗ **connaissances** sur la violence sexuelle
- ↗ **attitudes** favorables vis-à-vis la violence sexuelle
- ↗ **habiletés de soutien** pour recevoir le dévoilement d'une victime
- ↗ **habiletés de prévention** sur les réseaux sociaux et comme témoin de harcèlement sexuel
- ≠ changement pour le sentiment d'autoefficacité

Les améliorations sont observées pour les **filles et les gars**

Les apprentissages se maintiennent **2 mois plus tard**

Rapport d'évaluation des effets du programme
Empreinte - Agir ensemble contre les agressions à caractère sexuel

**Rapport disponible :
www.ProgrammeEmpreinte.com**



**Manon Bergeron • Martine Hébert • Geneviève Brodeur • Anne-Julie Bouchard
Katherine Jodoin • Marily Julien • Regroupement québécois des CALACS**

Merci !

MANON BERGERON
LAURIE FRADETTE-DROUIN
MARTINE HÉBERT
CALACS AGRESSION ESTRIE
CALACS CHÂTEAUGUAY
CALACS ENTRAID'ACTION
L'ÉLAN-CALACS
LA POINTE DU JOUR*CALACS SEPT-ÎLES
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES CALACS

www.programmeEmpreinte.com



SECRÉTARIAT
À LA CONDITION
FÉMININE

INVITATION

Dans le cadre de la mise en œuvre de la
Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021,

la ministre responsable de la Condition féminine,
M^{me} Isabelle Charest, vous convie au

FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ

qui aura lieu le jeudi 27 février 2020, de 9 h à 17 h

au Centre Mont-Royal, Salon International I-II

2200, rue Mansfield
Montréal, Québec, H3A 3R8
(Métro Peel)

**L'événement sera suivi d'un cinq à sept au cours duquel nous soulignerons
le 40^e anniversaire du Secrétariat à la condition féminine.**

Cette invitation est valable pour un maximum de deux personnes par organisation.
Prière de confirmer votre présence au plus tard le 20 février à 17 h en vous inscrivant à :
www.eventbrite.fr/e/billets-forum-des-partenaires-en-egalite-90670984355

PARITÉ JUSTICE SOCIALE
SANS STÉRÉOTYPES
AUTONOMISATION PROSPÉRITÉ
RÉGIONS ÉQUITÉ CONCILIATION
MOBILISATION MIXITÉ

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mardi 11 juin, à 10 h 30

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mardi 11 juin, à 13 h 00

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mardi 11 juin, à 14 h 45

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mercredi 12 juin, à 9 h 00

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mercredi 12 juin, à 10 h 45

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402

INVITATION

La sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine

M^{me} Catherine Ferembach

souhaite vous rencontrer

Le mercredi 12 juin, à 13 h 30

Au Centre St-Pierre

1212, rue Panet, salle 304

Montréal (Québec) H2L 2Y7

Afin de discuter des sujets suivants :

- La formule et les thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et au *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*;
- Les mécanismes de financement de projets en matière d'égalité, de violence sexuelle et de violence conjugale (appel de projets);
- Les comités-conseils en agression sexuelle et en violence conjugale.

Cette invitation est valide pour un maximum de 2 personnes.

Veuillez confirmer vos présences auprès de M^{me} Émilie Presseau au plus tard le 15 mai 2019.

✉ emilie.presseau@scf.gouv.qc.ca ☎ 418 644-4402



DE 2017 À AUJOURD'HUI

L'idéation du premier projet

Objectif principal

- ▶ Rendre attrayant le métier d'entrepreneure auprès des femmes et ainsi augmenter le nombre de femmes entrepreneures dans les Basses-Laurentides.

Après leur avoir donné envie de se lancer en affaires, il est tout aussi important de leur offrir des outils afin que leur entreprise croisse et devienne une institution dans la région. Ces femmes nouvellement entrepreneures contribueront au développement économique et social de la région.

Objectifs secondaires

- ▶ S'assurer que la perception des hommes d'affaires de la région soit favorable envers les femmes entrepreneures;
- ▶ Valoriser l'entrepreneuriat sans égard au sexe dans les milieux de travail non traditionnels;
- ▶ Soutenir l'entrepreneuriat des femmes dans la région.

Étude

- ▶ Étude menant à l'identification de constats et de mythes entourant l'entrepreneuriat au féminin dans la MRC de Deux-Montagnes
- ▶ 216 répondants, dont 154 femmes entrepreneures, 31 femmes non-entrepreneures et 31 hommes
- ▶ Allons voir les résultats!

Mythe ou réalité ?

UNE FEMME ENTREPRENEURE QUI A DES ENFANTS
EST MOINS PRODUCTIVE.

Femmes
entrepreneures

75%

sont en
DÉSACCORD

Autres
femmes

84%

sont en
DÉSACCORD

Hommes

81%

sont en
DÉSACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question :
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

UNE FEMME ENTREPRENEURE DOIT DAVANTAGE PROUVER
SES COMPÉTENCES ET SA CRÉDIBILITÉ QU'UN HOMME
DANS LE MÊME SECTEUR.

Femmes
entrepreneures

72%

sont en
ACCORD

Autres
femmes

74%

sont en
ACCORD

Hommes

42%

sont en
ACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question:
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

UNE FEMME ENTREPRENEURE TRAVAILLE MOINS D'HEURES
QU'UN HOMME ENTREPRENEUR DANS LE MÊME SECTEUR.

Femmes
entrepreneures

78%

sont en
DÉSACCORD

Autres
femmes

87%

sont en
DÉSACCORD

Hommes

84%

sont en
DÉSACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question:
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

UNE FEMME ENTREPRENEURE A UN SALAIRE MOINS ÉLEVÉ
QU'UN HOMME ENTREPRENEUR DANS LE MÊME SECTEUR.

Femmes
entrepreneures

51%

sont en
ACCORD

Autres
femmes

52%

sont en
ACCORD

Hommes

23%

sont en
ACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question:
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

UNE FEMME ENTREPRENEURE AXE DAVANTAGE
SES RELATIONS D'AFFAIRES SUR L'ASPECT HUMAIN ET ÉMOTIF.

Femmes
entrepreneures

74%

sont en
ACCORD

Autres
femmes

46%

sont en
ACCORD

Hommes

51%

sont en
ACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question:
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

UNE FEMME ENTREPRENEURE AYANT UN FORT CARACTÈRE
EST SOUVENT PERÇUE COMME UNE FEMME AU-DESSUS
DE SES AFFAIRES ET PRÉTENTIEUSE.

Femmes
entrepreneures

49%

sont en
DÉSACCORD

Autres
femmes

39%

sont en
DÉSACCORD

Hommes

87%

sont en
DÉSACCORD

Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question:
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Mythe ou réalité?

À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE FEMME ENTREPRENEURE
AURA PLUS DE DIFFICULTÉ À TROUVER DU FINANCEMENT
POUR SON ENTREPRISE QU'UN HOMME ENTREPRENEUR.

Femmes
entrepreneures

41%

sont en
DÉSACCORD

Autres
femmes

49%

sont en
DÉSACCORD

Hommes

61%

sont en
DÉSACCORD

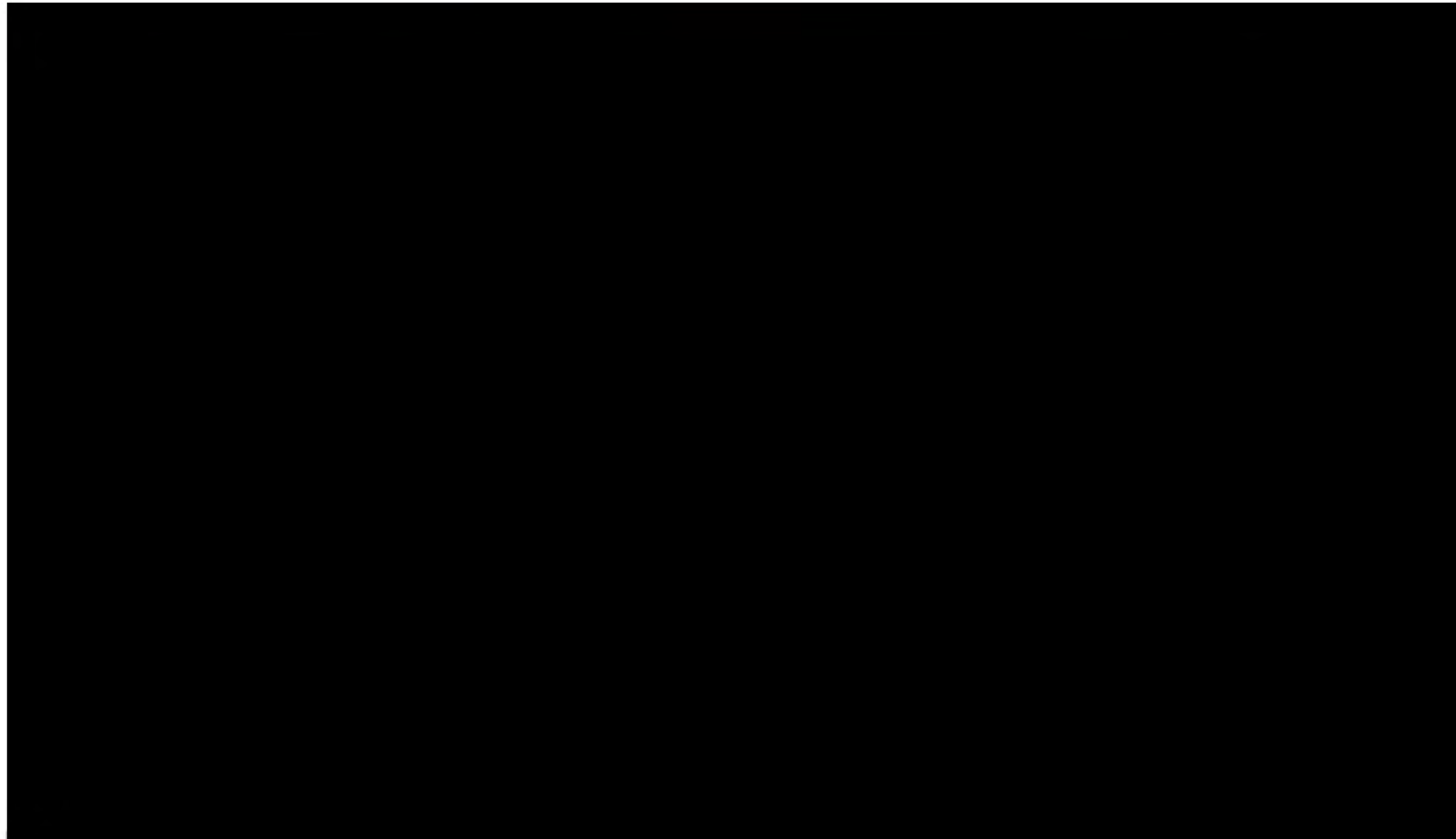
Selon un sondage effectué par la CCI2M.
Nombre de répondants pour cette question :
149 femmes entrepreneures,
31 autres femmes (non-entrepreneures),
31 hommes.

Les 4 ambassadrices

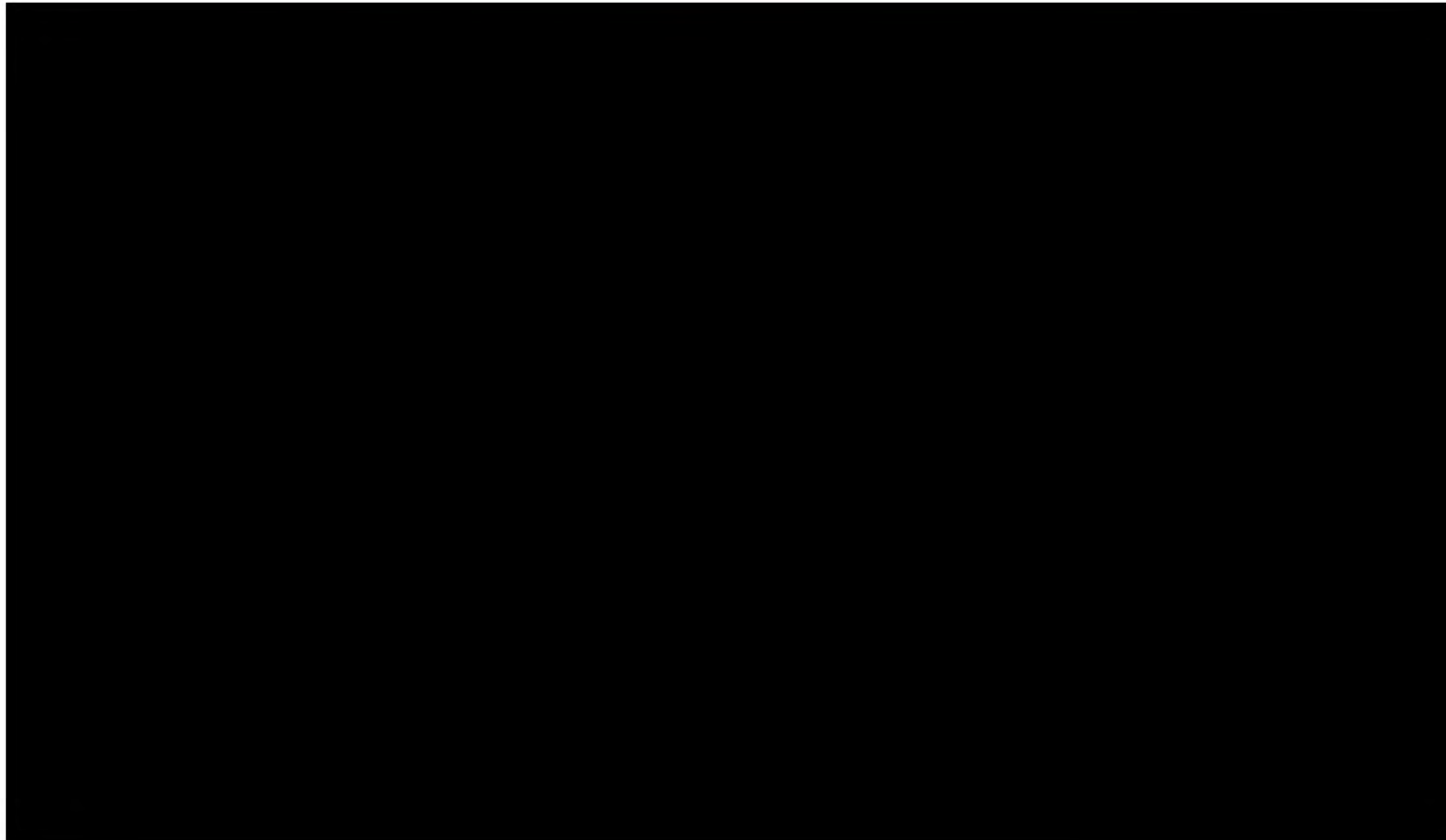
4 profils différents :

- ▶ Experte de la conciliation travail-famille
- ▶ Travaillant dans un milieu non-traditionnel aux femmes
- ▶ Qui a surmonté plusieurs obstacles durant son parcours professionnel
- ▶ Qui a repris l'entreprise familiale

Relève familiale



Travaillant dans un milieu non-
traditionnel aux femmes



Service de consultation personnalisée

Nombre d'entrepreneures qui ont profité du service

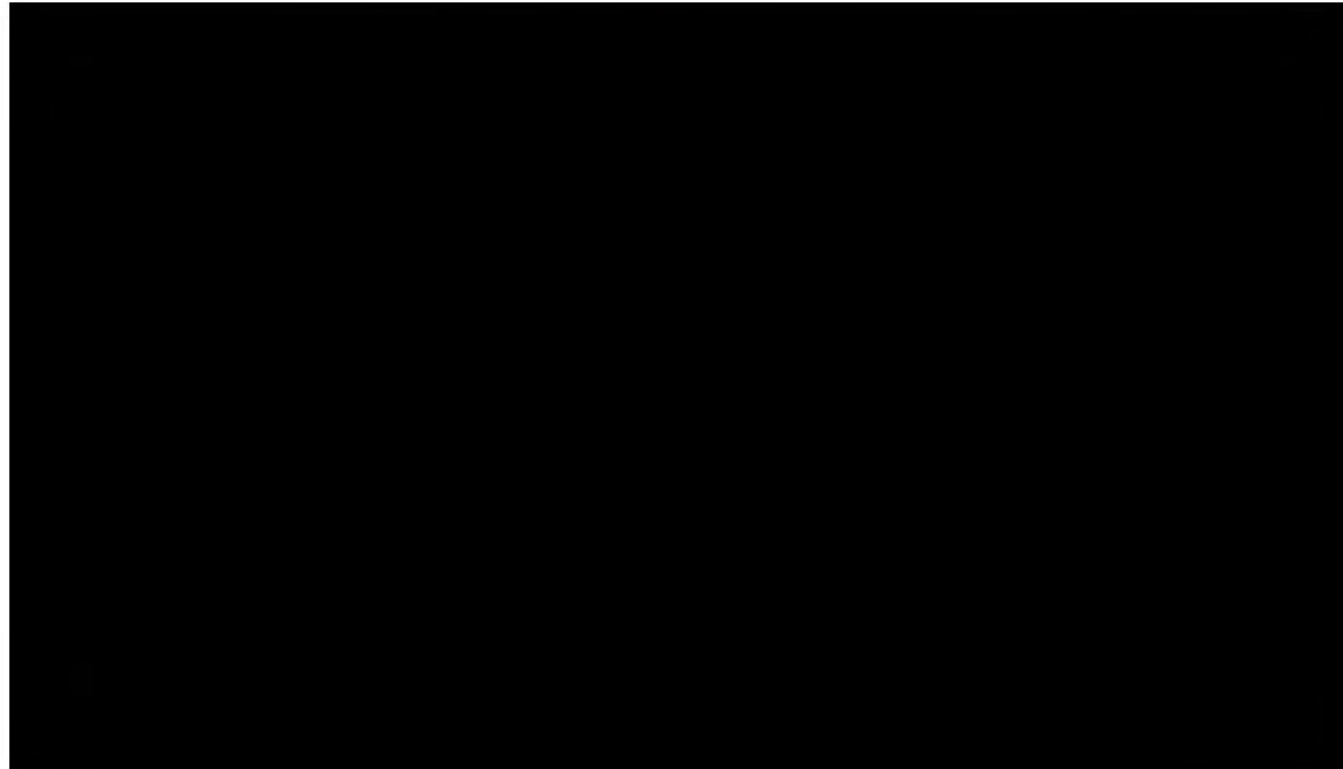
- ▶ **30 femmes** entrepreneures

Nombre d'heures de consultation ou formation offertes

- ▶ un minimum de **90 heures**

Nous avons reçus plusieurs témoignages de femmes entrepreneures nous révélant que leur consultation leur avait permis de répondre à un **besoin important** et que cela les avait **motivé** et leur avait permis d'**évoluer** plus rapidement dans leur entreprise.

Colloque Fière Entrepreneur



Rapport sur les retombées du projet

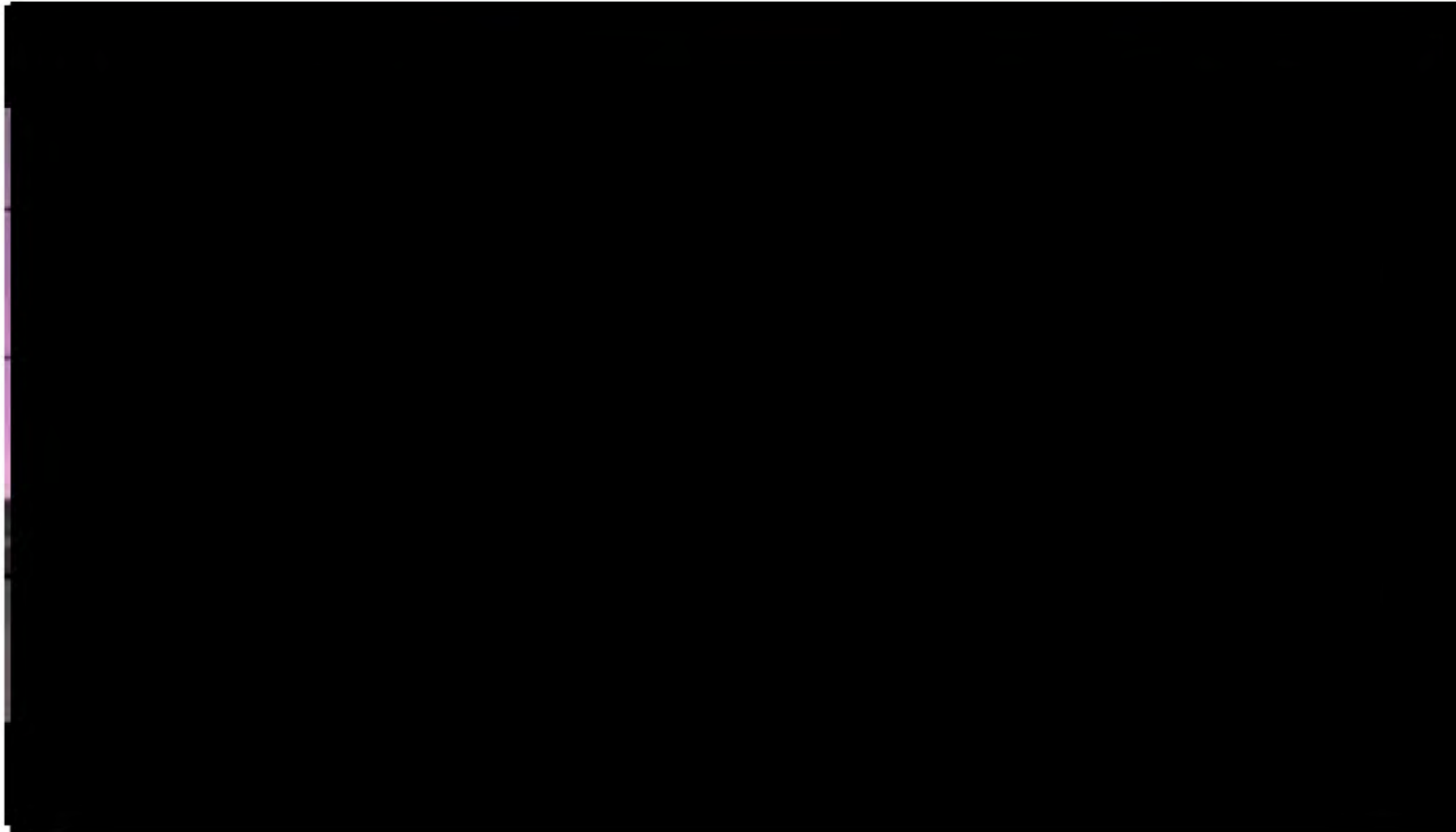
Deux recommandations :

- ▶ Mettre en place une campagne de sensibilisation de l'entrepreneuriat auprès des femmes pour souligner leur potentiel important pour la région.
- ▶ Effectuer des rencontres de codéveloppement professionnel, en petits groupes.

Nouveau projet en 2018

- ▶ Un nouveau financement sur 3 ans
- ▶ Assure la pérennité du projet Fièrre Entrepreneure imaginé en 2017
- ▶ Permet de mieux soutenir les femmes dans leur choix d'être entrepreneure

Capsules vidéo – L'entrepreneuriat n'a pas de sexe



Test – Quel est votre profil entrepreneurial?



PRUDENT

« en quête de certitude »

Votre côté PRUDENT fait de vous une personne : réfléchie, qui aime l'équilibre et qui a une bonne connaissance de soi.

Les entrepreneurs de profil prudent ont besoin de questionner, d'évaluer et d'être rassuré par des faits. Les prudents n'aiment pas le risque, d'où leur vient cette tendance à envisager le pire scénario. Cela leur permet de prévoir les menaces et de rester en contrôle quoiqu'il arrive. La gestion d'entreprise d'un entrepreneur prudent ressemble plus à un marathon qu'à un sprint.



IMPOSTEUR

« Suis-je assez? »

Votre côté IMPOSTEUR fait de vous une personne : rigoureuse, qui aime travailler en équipe et qui a besoin de l'approbation de ses pairs.

L'entrepreneur de profil imposteur est habituellement perfectionniste. Son manque de confiance a tendance à le faire douter de ses compétences. Son fort besoin de sécurité fait qu'il a tendance à se remettre en question et d'attribuer son succès à des facteurs externes (ses relations, la chance...). Ces entrepreneurs sont très rigoureux et axés sur le résultat.



CONQUÉRANT

« carbure aux défis »

Votre côté CONQUÉRANT fait de vous une personne : fonceuse, intuitive et qui a confiance en soi.

Les conquérants aiment créer, innover, briser les codes avec la proposition d'idées nouvelles... ce qui est parfois déstabilisant pour leurs pairs. Les entrepreneurs conquérants carburent aux projets et n'ont pas peur des longues journées de travail. Ce sont habituellement des personnes optimistes et rigoureuses qui ont besoin d'atteindre rapidement leurs objectifs.



DÉMOCRATE

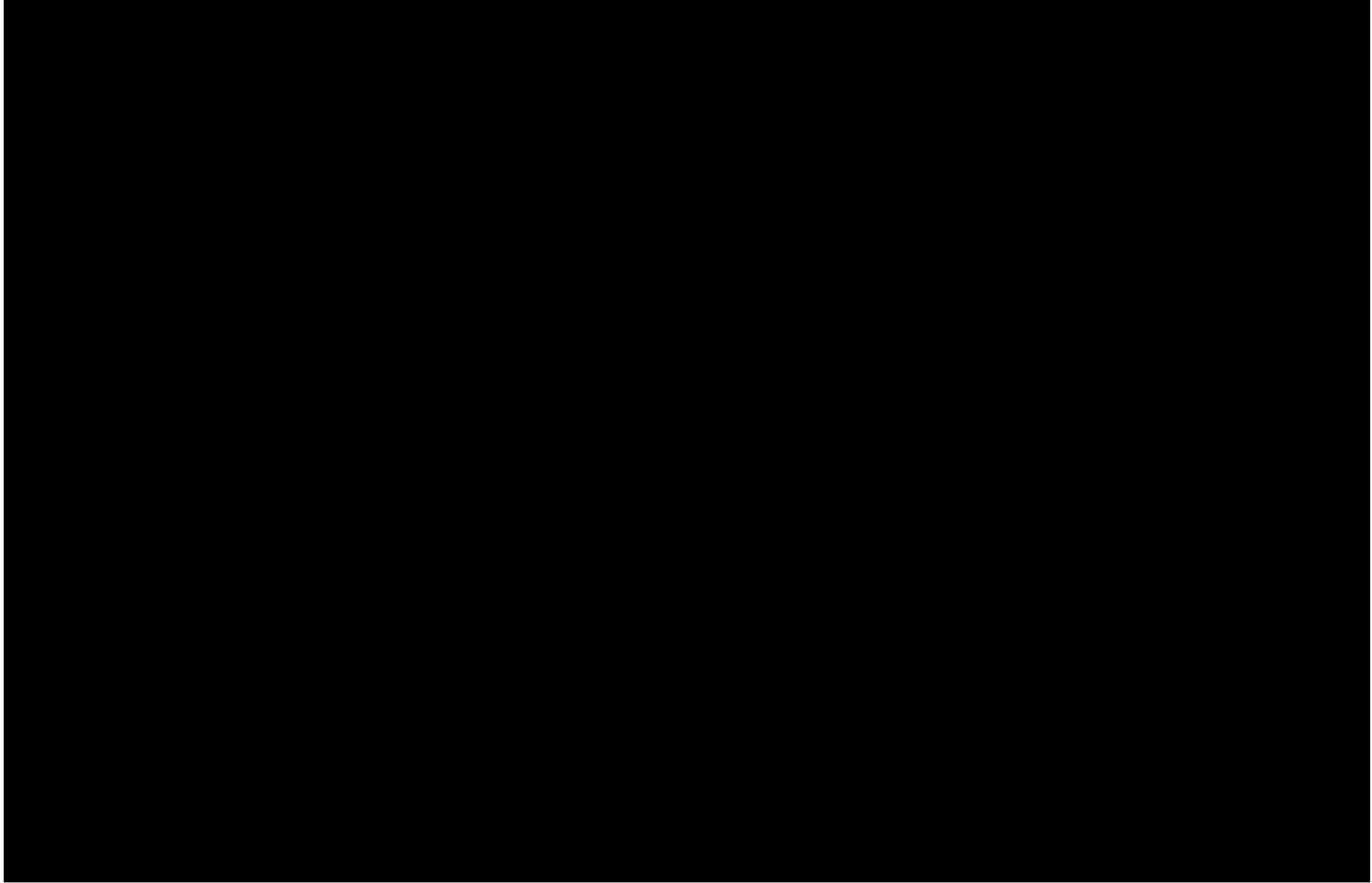
« besoin d'analyser avant de... »

Votre côté DÉMOCRATE fait de vous une personne : pragmatique, flexible et ayant de grandes capacités organisationnelles.

Pour l'entrepreneur de profil démocrate, la croissance de l'entreprise implique de mettre en place **des processus et des systèmes** afin que l'organisation puisse fonctionner de manière **autonome**. Les démocrates ont le SMART tatoué sur le cœur. Ce profil d'entrepreneur aime comprendre le pourquoi du comment et ils ont besoin de preuves pour prendre une décision.

Colloque Fière Entrepreneur 2019

- ▶ 50 participantes au Colloque
- ▶ 195 participants au Dîner de la Femme, suivant le Colloque et mettant en vedette la comédienne Guylaine Tremblay, qui a partagé son parcours professionnel lors d'une entrevue
- ▶ Lancement du Réseau Fière Entrepreneur
- ▶ Revivons le Colloque en images!







Le réseau c'est :

- Des **cellules de codéveloppement** en petits groupes;
- Des **déjeuners et dîners réseautage** thématiques;
- Des **dîners privés** inspirants avec des **dirigeants d'entreprise**;
- Des **ateliers spécialisés**.

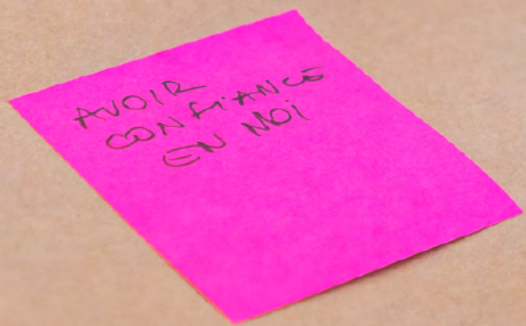
ENGAGEMENT
ACCOMPAGNEMENT
VALORISATION

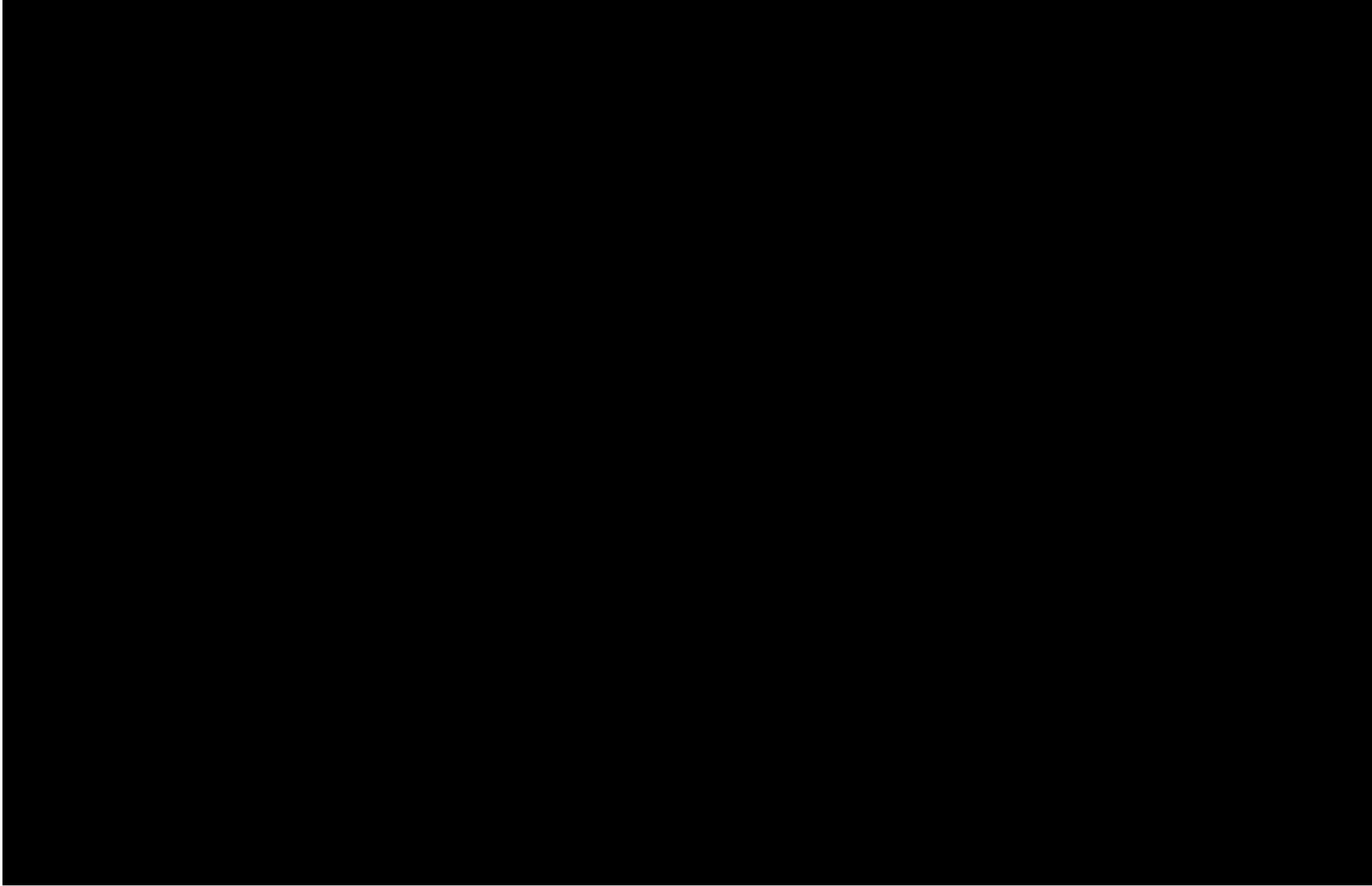
18 \$/mois
(12 mois)
valeur de 216 \$

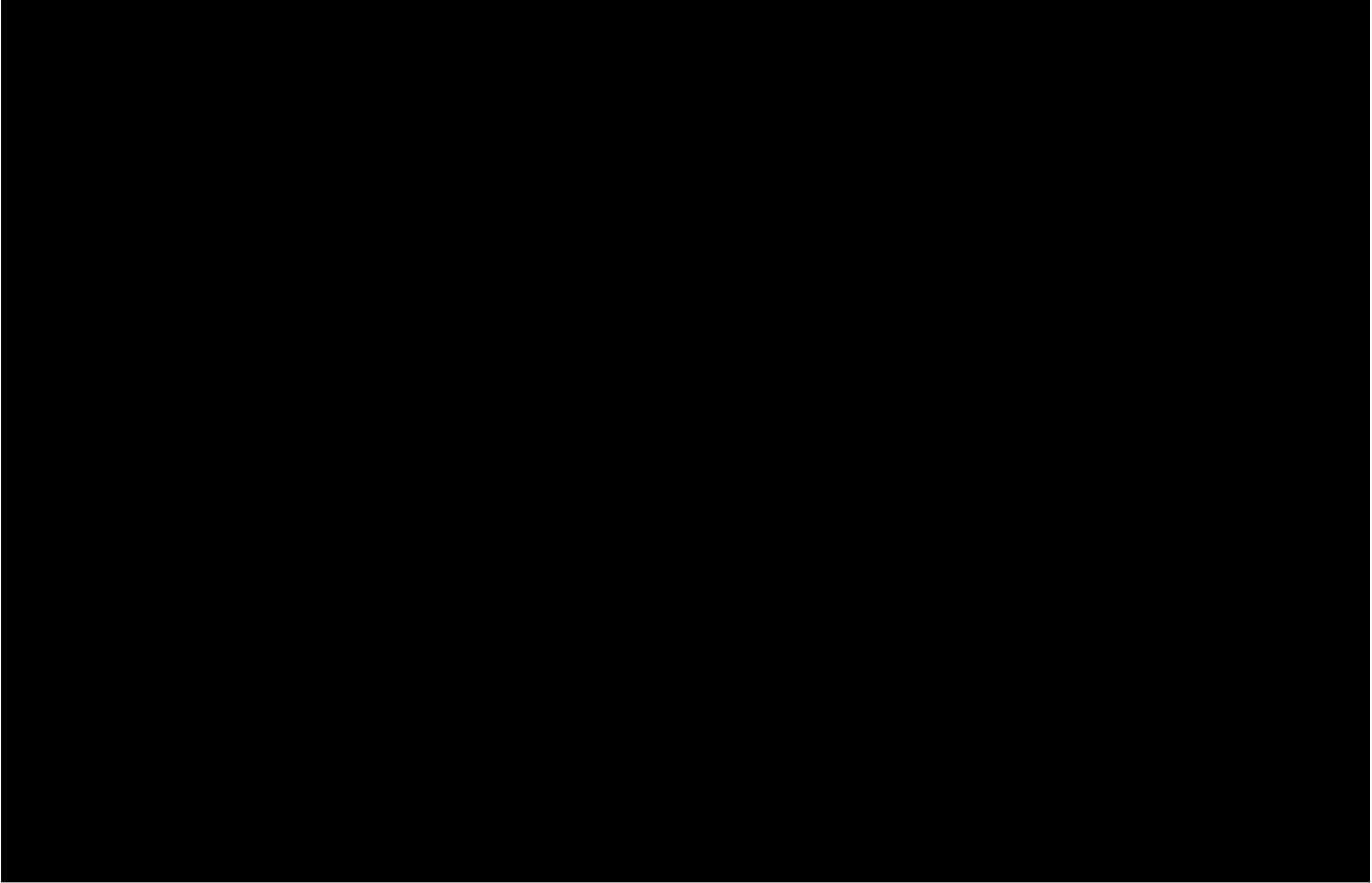
inscriptions obligatoires
avant le 18 avril 2019

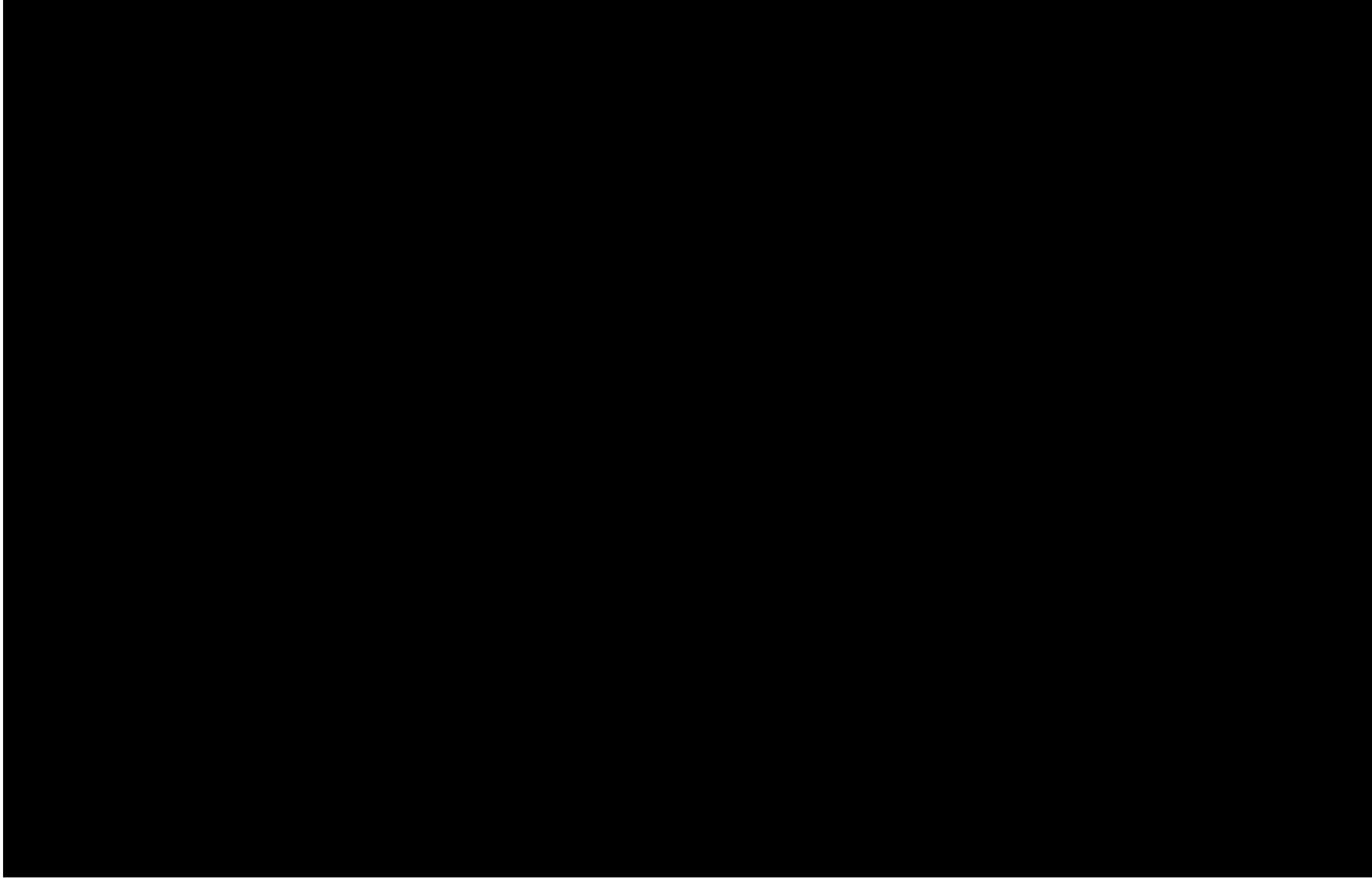
Québec

réseautage









Web-série sur les profils entrepreneuriaux

La Fabuleuse Odyssée... une aventure d'entrepreneure

- ▶ 5 capsules vidéos mettant en scène une jeune entrepreneure qui débute en affaires
- ▶ Chacun des profils entrepreneuriaux sont représentés dans l'histoire de cette entrepreneure
- ▶ Pour visionner les capsules, rendez-vous sur la chaîne youtube de la CCI2M et cherchez la liste de lecture « La Fabuleuse Odyssée... Une aventure d'entrepreneur »

Réseau FièrE Entrepreneur

- ▶ À la suite de la recommandation incluse dans le rapport du premier projet, les femmes souhaitent créer un **Réseau exclusif aux femmes**

Le Réseau FièrE Entrepreneur, c'est :

- ▶ Des **cellules de codéveloppement** en petits groupes, comprenant un atelier sur les personnalités des femmes selon un test psychométrique
- ▶ Des déjeuners et des dîners **réseautage** thématiques
- ▶ Des **dîners privés inspirants** avec des dirigeants d'entreprise
- ▶ Des **ateliers spécialisés**



Les prochaines étapes...

Projet Fière Entrepreneur

- ▶ Conférences auprès des étudiants en entrepreneuriat
- ▶ Événement « Soyez Fières Entrepreneures! » en décembre 2020

Nouveau financement pour le projet

Fière Gestionnaire

Restez à l'affût!

EN

fierreentrepreneure.com



E





Comité de travail Femmes : autonomisation économique et leadership

Synthèse des échanges – Novembre 2021





Coordination et rédaction
[Secrétariat à la condition féminine](#)

Pour tout renseignement, s'adresser à l'endroit suivant :
Secrétariat à la condition féminine
Téléphone : 418 643-9052
Télécopieur : 418 643-4991
Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec
Secrétariat à la condition féminine



Table des matières

Mandat du comité 1

Objectifs des travaux 1

Livrable 1

Composition du comité..... 2

Rôles et responsabilités 2

Durée des travaux..... 2

Rencontres de travail 3

Principaux enjeux observés 3

 Enjeux généraux..... 3

 Conciliation famille-travail-études et partage des responsabilités familiales 3

 Autonomisation économique..... 4

 Leadership des femmes..... 5

Actions proposées 6

Mandat du comité

Dans un souci d’avoir un espace d’échange et de réflexion sur la problématique de l’autonomisation économique et le leadership des femmes¹, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a rassemblé des actrices et acteurs de différents milieux qui détiennent une expertise pertinente sur la question.

Les éléments qui sont ressortis des discussions seront utiles dans le contexte du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d’égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité) et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021 (Stratégie violences sexuelles).

Le comité consultatif alimente le SCF et ses partenaires gouvernementaux sur la prise en compte de certains enjeux et problématiques, ainsi que sur des pistes de solution à étudier. Le comité ne bénéficiait pas d’un pouvoir décisionnel et les échanges n’avaient pas à mener à une position consensuelle.

Objectifs des travaux

- Alimenter les réflexions du SCF, en fonction des expertises propres à chacun des milieux invités;
- Produire des pistes de réflexion sur les actions à prioriser pour favoriser l’autonomisation économique et le leadership des femmes au Québec;
- Identifier les enjeux (émergents ou récurrents), les problématiques moins couvertes par l’action gouvernementale et sociale ainsi que les solutions novatrices en lien avec l’autonomisation économique de toutes les femmes du Québec, dont la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir, dans les milieux à prédominance masculine et la valorisation du travail des femmes (invisible et rémunéré).

Livrable

Document synthèse des échanges, des enjeux identifiés et des pistes de solution proposées.

¹ Un comité consultatif sur l’analyse différenciée selon les sexes, dans le cadre duquel il sera notamment question des enjeux d’intersectionnalité, a également été mis en place par le SCF. Les échanges tenus dans ce comité seront complémentaires à ceux du comité de travail sur l’autonomisation économique des femmes et leadership et à ceux du comité de travail sur la violence faite aux femmes.

Composition du comité

Le comité de travail regroupait des personnes issues de différents secteurs (organisations du milieu de la recherche, du milieu du travail et politique, organismes communautaires, et ministères et organismes gouvernementaux) qui détiennent une expertise et/ou un pouvoir d'action en lien avec l'autonomisation économique et le leadership des femmes.

La composition du comité de travail était variable selon la thématique d'échange identifiée pour chacune des rencontres.

Dans un souci d'efficacité, le nombre de membres du comité a été limité et la participation s'est faite sur invitation seulement.

Les organisations ayant participé à une rencontre ou plus sont les suivantes :

- À voix égales
- Action travail des femmes
- Association féministe d'éducation et d'action sociale
- Commission de la construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des partenaires du marché du travail
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
- Evol
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Institut de recherche et d'études féministes – UQAM
- Institut EDI2 – Université Laval
- La Gouvernance au féminin
- Ministère de l'Économie et de l'Innovation
- Ministère de l'Éducation du Québec
- Ministère de l'Enseignement Supérieur
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Ministère de la Famille et des Aînés
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Ministères des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
- Ordre des conseillers et des conseillères en orientation du Québec
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
- Ordre professionnel des sexologues du Québec
- Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrantes et racisées du Québec
- Réseau des femmes d'affaires du Québec
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec
- Réseau pour un Québec Famille
- Secrétariat à la condition féminine
- Secrétariat aux emplois supérieurs

Rôles et responsabilités

Le SCF a assuré la coordination des travaux du comité et a rédigé le document synthèse des échanges.

Les membres ont contribué et alimenté les échanges et les réflexions par leur expertise et leur expérience.

Durée des travaux

Les travaux se sont échelonnés sur une période d'environ 6 mois, soit d'avril à septembre 2021.

Rencontres de travail

Six rencontres ont été tenues en visioconférence via la plateforme Teams.

ÉTAPES	DATE	OBJET
1 ^{re} rencontre – Lancement des travaux	28 avril 2021 9 h à 12 h	Présentation du comité + état des lieux en matière d'autonomisation économique et de leadership
Rencontres thématiques	19 mai 2021 9 h à 12 h	Partage des responsabilités familiales Conciliation travail-famille-études Valorisation du travail invisible
	9 juin 2021 9 h à 12 h	Mixité en emploi Violence, intimidation, harcèlement et discrimination
	21 juin 2021 9h à 12h	Autonomisation économique Sortie de la pauvreté Équité salariale Valorisation des emplois à prédominance féminine
	8 sept. 2021 9 h à 12 h	Leadership féminin Biais inconscients Engagement des milieux Normes de parité
Rencontre de clôture	29 sept. 2021 9 h à 12 h	Discussion autour des recommandations issues des rencontres thématiques

Principaux enjeux observés

Le présent document propose une synthèse des principaux enjeux et constats nommés par les organisations membres du Comité lors des rencontres de travail. Il ne s'agit donc pas d'une recension exhaustive des éléments rapportés et ceux-ci n'avaient pas à faire consensus auprès des organisations membres pour figurer dans la présente synthèse. Par ailleurs, les catégories sous lesquelles est présentée l'information visent à faciliter la lecture; celles-ci ne reflètent pas un ordre de priorité particulier. Les pistes d'actions soumises alimenteront le SCF et ses partenaires dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité et de la Stratégie violences sexuelles. Les idées recensées dans la synthèse, si elles ne se traduisent pas dans les actions des stratégies à venir, pourront contribuer à influencer les travaux continus du SCF.

Enjeux généraux

Des enjeux spécifiques à l'autonomisation économique des femmes sont présentés plus bas, certains enjeux généraux qui ont un impact important sur l'autonomisation économique et le leadership des femmes ont été nommés dans tous les ateliers de travail : la lutte aux stéréotypes, le rehaussement du financement à la mission des organismes et la prise en compte de l'intersectionnalité.

Conciliation famille-travail-études et partage des responsabilités familiales

Le comité de travail a fait ressortir le besoin de formalisation des mesures de conciliation et le besoin d'adaptation des mesures à la diversité des réalités familiales. Pour les membres du comité, l'amélioration de la CFTÉ passe par un engagement clair des dirigeantes et des dirigeants, que cela soit contraint ou volontaire.

L'autonomisation économique des femmes passe par leur capacité à être sur le marché du travail. Aussi, le droit aux services de garde abordables et de qualité devrait être offert à tous les enfants sans exception, sur le même modèle que l'école. Par ailleurs, le réseau des services de garde devrait prioritairement être complété pour offrir une place subventionnée à tous les enfants dont les parents le souhaitent. La non-reconnaissance du travail invisible des femmes, non rémunéré ou

sous rémunéré, serait un des obstacles systémiques majeurs à l'autonomisation économique des femmes.

Un besoin de collecte de données sur les impacts genrés du télétravail depuis 2020 a été identifié. Les femmes y seraient surreprésentées et seraient ainsi plus à risque :

- de détresse mentale;
- d'accidents du travail;
- d'une ergonomie déficiente des postes de travail;
- d'une surcharge de travail (incluant les tâches ménagères et l'éducation des enfants).

D'autre part, les impacts sur la progression de carrière sont peu documentés.

Finalement, la conciliation entre la vie étudiante et familiale est un volet à développer, puisque de nombreux besoins ne sont actuellement pas comblés, ce qui a un impact sur la qualité de vie et la santé des étudiants et des étudiantes, plus particulièrement.

Autonomisation économique

Des membres du comité ont précisé que les organismes œuvrant spécifiquement auprès des femmes, notamment en matière d'emploi, détiennent une expertise qui doit être reconnue et mise à profit systématiquement pour assurer un accompagnement adapté à la réalité particulière des femmes.

La pleine participation des femmes à la relance économique est également présentée comme un élément indispensable. En ce sens, il apparaît pertinent de s'assurer que des femmes soient représentées parmi les personnes décideuses et influentes dans des domaines stratégiques (finances, économie, etc) et pas uniquement dans des domaines à vocation sociale.

En matière de mixité en emploi, il apparaît clair lors des travaux du comité que la division sexuelle du travail perdure au Québec. Des efforts demeurent nécessaires afin d'assurer une meilleure représentation des femmes dans les secteurs d'emploi à prédominance masculine, notamment dans l'industrie de la construction. À ce sujet, les programmes d'accès à l'égalité sont vus comme un levier permettant d'accéder à une meilleure représentation des femmes et des minorités aux différents secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées. Par ailleurs, la perception sociale accordée aux métiers et professions à prédominance féminine contribue à alimenter la sous valorisation de ces emplois, notamment sur le plan salarial.

La proportion de femmes et d'hommes au sein des milieux de travail aurait une influence sur le risque, pour les travailleuses, de subir du harcèlement en milieu de travail. En effet, les femmes œuvrant dans un secteur à prédominance masculine seraient davantage à risque. Elles seraient également plus à risque que les hommes, même en œuvrant dans un secteur paritaire ou à prédominance féminine.

L'organisation des milieux de travail et des études demeurerait aussi un enjeu pour l'atteinte de l'égalité en emploi. Le comité a suggéré que des adaptations devraient être mises en place pour favoriser l'inclusion, la mixité, de même que l'avancement des parents, des personnes proches aidantes, des femmes immigrantes et des diversités culturelles, et aussi, pour tenir compte de leurs obligations familiales et personnelles.

L'accès aux services de soutien pour les femmes plus éloignées du marché du travail est un autre enjeu préoccupant soulevé dans le cadre des travaux du comité. Les défis d'accès à des services adaptés pour les femmes qui souhaitent insérer ou réinsérer le marché serait davantage problématique pour les mères de plusieurs enfants, pour les femmes récemment immigrées et pour les femmes plus âgées qui ont fait un long arrêt sur le marché du travail.

Au sujet de la diversification des choix scolaires et professionnels, et de la préparation des générations à venir sur le marché du travail, l'importance de l'intervention dès le jeune âge est nommé par plusieurs.

L'accès à la formation, malgré la démocratisation de l'enseignement supérieur et l'amélioration des conditions de vie des diplômées et des diplômés, serait également un enjeu persistant. Certaines populations étudiantes demeurent sous-représentées à l'enseignement collégial et universitaire. C'est notamment le cas des femmes dans les disciplines liées à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM).

La difficulté, pour les femmes immigrantes, de faire reconnaître leurs acquis professionnels a été soulevé comme un élément contraignant ces femmes à occuper des emplois précaires et peu qualifiés. Par ailleurs, l'accès à la francisation pose aussi un défi d'intégration pour ces femmes.

Plusieurs facteurs de précarité pour les femmes sont perçus comme préoccupants en matière de lutte à la pauvreté. Parmi ces facteurs, le recul de l'emploi lié à la pandémie, le manque de ressources pour les femmes en situation d'itinérance, la persistance des écarts salariaux, la pénurie de places en garderies à contribution réduite, le manque de protection pour les conjointes en union de fait, la difficulté d'avoir accès aux pleines prestations du RQAP pour les travailleuses contractuelles ou autonomes et la crise du logement au Québec ont notamment été soulevés.

Par ailleurs, les changements climatiques et la pandémie de COVID-19 aggraveraient les obstacles existants à la participation des femmes au marché du travail, dont l'entrepreneuriat, en particulier pour les jeunes femmes et celles qui doivent faire face à de multiples formes de discrimination à l'intersection de différents rapports de pouvoir.

Leadership des femmes

Il est nécessaire d'en faire plus pour que les femmes accèdent et se maintiennent dans les postes décisionnels. Si le « plafond de verre » persiste, la situation serait largement attribuable aux biais inconscients qui imprègnent les modèles de gestion de carrière, lesquels se fondent sur des stéréotypes sexistes.

De plus, l'atteinte de l'objectif de la parité au sein des sphères décisionnelles et des lieux du pouvoir politique devrait bénéficier à toutes les femmes qui composent le tissu social du Québec. Se limiter à des engagements de principe de la part de partis, uniquement en ce qui a trait à la parité femmes-hommes, ne suffit pas à atteindre une représentativité significative de la population québécoise. En plus des mesures de parité, des mesures visant une meilleure représentation des personnes autochtones, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap devraient être implantées.

En ce qui concerne le maintien des femmes au pouvoir, particulièrement dans la sphère politique, il est requis d'agir sur le climat de travail tendu, malsain et confrontant; sur la prédominance du modèle masculin dans la vie politique; sur le harcèlement et la discrimination dont sont victimes certaines femmes élues et sur la faible rémunération des élues, particulièrement dans les municipalités de moins de 5 000 habitants.

L'invisibilité des obstacles est un défi à l'implantation de nouvelles mesures en matière de parité et de diversité. Les nouvelles générations ne reconnaissent pas nécessairement la discrimination systémique (mythe de l'égalité atteinte, postféminisme, individualisme, mythe de la méritocratie, manque de connaissances sur les obstacles systémiques à l'accès à des postes décisionnels pour les personnes marginalisées).

Au chapitre des femmes entrepreneures, la définition du terme « entrepreneur.e » a une incidence sur l'inclusion. Il serait nécessaire d'évaluer l'impact de l'inclusion des solopreneures (travailleuses autonome) dans la définition d'entrepreneur. De plus, les femmes entrepreneures dans des situations plus précaires font face à de grands défis d'accès aux marchés et au financement.

Actions proposées

Cette section présente une série d’actions proposées au cours des travaux du comité; leur faisabilité ou pertinence n’a pas été analysée dans le cadre des travaux. Des regroupements ont été effectués pour simplifier la présentation.

Les **actions en caractères gras** ont été identifiées comme prioritaires par le comité. La consultation des membres a été faite par sondage du 23 au 27 septembre 2021. Certain.es membres se sont abstenu.es de répondre au sondage ou n’ont pas répondu à toutes les questions.

OBJECTIF GLOBAL	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	RÉSULTATS ATTENDUS/ENJEUX/BESOINS	ACTIONS
Autonomisation économique et leadership féminin	DIVERSIFIER LES CHOIX DE CARRIÈRE DES FILLES, DES FEMMES ET DES GARÇONS	Mise en valeur de modèles variés	1. Poursuivre la mise en valeur des modèles non stéréotypés dans différents secteurs d’emploi (population générale, étudiants, enfants). 2. Mettre en place des actions visant à modifier l’image stéréotypée de la femme universellement utilisée dans les manuels scolaires. 3. Attirer les étudiantes et les étudiants issus de groupes sous-représentés à l’enseignement supérieur dans les programmes d’études à prédominance féminine, notamment par la promotion des modèles signifiants.
		Sensibilisation/formation des acteurs clés (parents, professionnels de l’orientation, etc.).	4. La formation des équipes-écoles (formation des formateurs) en mixité. 5. Formaliser le partage d’outils (ex. : via le Campus numérique), afin que tous les établissements aient accès à des outils pertinents, notamment pour les membres du personnel. 6. Diffuser des documents pour informer les parents et les sensibiliser à encourager les adolescent.e.s au choix d’un métier non traditionnel. 7. Réviser les instruments de mesure d’intérêts et aptitudes utilisés par les psychologues et conseillers et conseillères d’orientation, au niveau de la construction et de l’évaluation des tests afin de les rendre identiques pour les deux sexes. 8. Former les personnes signifiantes pour les jeunes (ex. parents) en matière de mixité en emploi et en déconstruisant les mythes (force physique, etc.).

		Meilleure connaissance du marché du travail et des options possibles	9. Mettre en place, pour les élèves du secondaire, une formation de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur les emplois féminins et la réalité des femmes d'aujourd'hui.
	ACCROÎTRE LA MIXITÉ EN EMPLOI	Engagement des milieux	10. Sensibilisation des employeurs à la diversité. 11. Information/sensibilisation des employeurs sur les biais inconscients et les motifs de discrimination. 12. Favoriser l'esprit d'alliance : - l'alliance réactive, dans laquelle les alliés prennent des mesures en réaction à un comportement non inclusif (p. ex. contrer des commentaires condescendants) - l'alliance proactive, dans laquelle les alliés travaillent de façon proactive pour accroître l'inclusion (p. ex. parrainer une femme dans son domaine) 13. Former les gestionnaires, contremaitres, etc. à préparer leurs équipes de travail à l'arrivée d'une femme ou d'une personne provenant des groupes sous-représentés. 14. Accompagner et former les employeurs à un processus de dotation plus inclusif (affichage de poste, mise en place de mesures d'accueil, etc.) et à la mise en place de pratiques inclusives en emploi (discrimination systémique, biais implicites, stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques, dévalorisation des emplois féminins, etc.). 15. Agir pour avoir des climats sains en mobilisant les différents acteurs (exemple : les employeurs et les syndicats) pour mettre en place des actions communes, notamment en modifiant le cadre législatif existant. 16. Agir auprès des agences de placement : - Vérification de la sécurité des milieux de travail auprès desquels ils placent des travailleuses. 17. Mettre en place des objectifs clairs et ciblés et une reddition de comptes assurant l'imputabilité des organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.

		Accompagner les femmes et documenter leur réalité	18. L’accompagnement des femmes dans leur démarche d’orientation, réorientation, recherche d’emploi, et le financement adéquat de ces services, et ce, tout au long de la vie active. 19. Créer des espaces de non-mixité inclusive (aux personnes queers et non binares) afin d’avoir des espaces sécuritaires où les femmes peuvent se soutenir mutuellement dans leur avancement professionnel et exprimer leurs préoccupations. 20. Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail / marrainage 21. Miser sur un accompagnement par des organismes spécialisés en développement de la main-d’œuvre féminine pour répondre adéquatement aux besoins et enjeux systémiques et spécifiques des femmes, et cela auprès des femmes et des entreprises. 22. Former les organismes en employabilité sur les obstacles systémiques à l’accès et au maintien des femmes en emploi. 23. Améliorer la persévérance et la réussite dans certains programmes d’études à prédominance féminine, dont celui de techniques d’éducation à l’enfance par des mesures d’aide et de soutien ciblées et adaptées à la réalité du programme (ex.: mentorat, soutien par les pairs, mesures d’alternance travail-études, activités de valorisation de la profession). 24. Réaliser une étude sur les raisons du taux d’abandon des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (notamment dans le secteur de la construction), incluant des données sur les effets de la maternité. 25. Documenter la situation des femmes travaillant dans des organisations de juridiction fédérale sur l’impact de ne pas avoir accès au programme « Une maternité sans danger » et proposer des pistes de solution.
		Modifier l’organisation des milieux de travail et des études pour favoriser l’inclusion	26. Encourager l’adaptation des milieux de travail pour favoriser la présence des femmes (sensibilisation aux besoins spécifiques des femmes dans les milieux, revoir les critères d’embauche et les installations, politique salariale et harcèlement sexuel).

			27. Mettre en place une stratégie gouvernementale globale portant sur la formation professionnelle et sur la main-d’œuvre qui tient compte de la réalité des femmes et s’insère dans une stratégie globale du travail selon la région. 28. Adapter la réglementation et les structures déficientes sur les lieux de travail et de formation (ex. : pas de toilette ou de vestiaire pour les femmes). 29. Doter les milieux de travail traditionnellement masculins de réels mécanismes d’inclusion et de protection pour les femmes. 30. Déployer des mesures et des services d’emplois pour la formation qui sont adaptés au contexte du marché du travail.
		Contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail	31. Réglementer pour interdire tout commerce où les femmes sont exploitées pour attirer une clientèle masculine. 32. Mettre en place un comité d’étude sur les plaintes pour intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et discrimination en milieu du travail afin d’en tracer un portrait et de montrer si les solutions proposées sont efficaces et adéquates. 33. Campagne d’information et de promotion du mandat de la CDPDJ auprès des femmes en emploi. 34. Sensibiliser les sociétés et corporations de transports aux besoins spécifiques des femmes et aux préjugés vécus par les femmes autochtones, immigrantes et racisées, lors de déplacement en transport en commun. 35. Formation, sensibilisation et accompagnement des milieux de travail à l’anti-oppression, à la déconstruction des biais inconscients, des préjugés, des stéréotypes, de la masculinité toxique. 36. Contrer la banalisation des comportements sexistes entre hommes. 37. Développer des outils de détection et d’autodiagnostic de manière à insérer la notion de contrôle coercitif dans les pratiques des différents acteurs du Réseau de la santé et des services sociaux, des milieux policiers et des acteurs des milieux sociojudiciaires, de même que dans les programmes sociaux destinés aux femmes. 38. Valoriser un climat respectueux, égalitaire et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel au sein des institutions d’enseignement. 39. Accompagner et soutenir adéquatement les victimes de violence à caractère sexuel dans les milieux de l’enseignement supérieur.

			40. Intensifier les campagnes de sensibilisation et de prévention du harcèlement (incluant dans le milieu scolaire), particulièrement dans les secteurs d'emplois traditionnellement réservés aux hommes. 41. Améliorer l'accès à la CDPDJ : simplifier le processus et mieux accompagner les personnes qui souhaitent porter plainte. 42. Mettre des mécanismes en place permettant de vérifier si les milieux appliquent réellement les politiques contre le harcèlement sexuel et le sexisme. 43. Améliorer les recours déjà existants, notamment en matière d'accompagnement, d'accessibilité, de délai pour les victimes de harcèlement ou de discrimination. 44. Adoption et intégration obligatoire d'un code de conduite visible (formation pour susciter l'engagement, plan d'action et suivi) dans les milieux de travail, prévoir des mécanismes transparents de réprimande, prévoir des mécanismes de soutien des victimes de harcèlement. 45. Instaurer dans les normes du travail des congés payés pour les victimes de harcèlement. 46. Créer un programme pour les entreprises publiques et privées, incluant les milieux d'enseignement, pour les aider à détecter, soutenir et orienter les employé.e.s victimes de violence familiale et conjugale. 47. Financer des projets structurants et à long terme pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en œuvre efficace des politiques de lutte à la violence à caractère sexuel.
	AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES FEMMES, PARTICULIÈREMENT CELLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, ET RENFORCER LEUR AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE	Lutter contre la pauvreté	48. Donner l'accès à tous les programmes et mesures de réinsertion à l'emploi rémunéré avec les mêmes avantages et droits que les personnes recevant des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance-emploi, et cela, sans égard au revenu du conjoint. 49. Faciliter l'accessibilité à l'aide sociale de dernier recours aux victimes devant quitter leur emploi suite à une situation de violence ou de discrimination, en prenant en considération les conséquences des violences en tant que contraintes limitant les possibilités d'insertion sociale et économique des femmes violentées.

			50. Instauration d'un crédit d'impôt pour la solidarité pour personnes assistées sociales lié à la situation de la pandémie. 51. Rehausser les prestations d'aide sociale afin qu'elles permettent de sortir de la pauvreté, donc en atteignant au minimum la mesure du panier de consommation révisée. 52. Rémunérer le travail invisible des femmes. (exemple : par le revenu universel garanti). 53. Soutenir les organismes spécialisés en itinérance de manière à ce que ceux-ci développent des pratiques d'intervention informées par le trauma auprès des femmes. 54. Nationaliser Internet haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec à un coût accessible, afin de viser « l'égalité numérique ». 55. Investir dans la construction de logements sociaux, écoles, garderies, résidences pour aînés pour augmenter les facteurs de succès pour que les femmes puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir. 56. Faire en sorte que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes, dont l'accès à des revenus suffisants par la bonification du soutien aux enfants et à un logement de qualité et à prix abordable. 57. Augmenter le salaire minimum à 15 \$. 58. Assurer le maintien et l'accessibilité à des services publics de qualité, universels et gratuits, et préserver le bien commun, notamment en évitant de recourir à des mesures d'austérité après la crise sanitaire. 59. Améliorer les services de soutien à domicile et améliorer l'accès aux services pour les enfants à besoins particuliers pour soulager la charge des proches aidant.e.s, et favoriser leur participation au marché du travail. 60. Bonifier le Régime de rentes du Québec pour éviter que des travailleuses, notamment celles du communautaire se retrouvent dans une situation de pauvreté à la retraite. 61. Favoriser l'accès des femmes au marché du travail et aux emplois de qualité.
--	--	--	---

			62. Bonifier l’offre de services sociaux, de conciliation travail-famille, de garde d’enfant et de soins de santé, qui reviennent autrement directement aux femmes et contribuent à les maintenir dans la pauvreté.
		Meilleur accès aux processus de reconnaissance des acquis, des compétences et des diplômes, et de francisation	63. Mettre en place des programmes de reconnaissance des acquis et de mise à jour des connaissances, compétences et habiletés pour les femmes immigrantes. 64. Améliorer le processus institutionnel pour la reconnaissance des diplômes acquis à l’étranger. 65. Favoriser le rehaussement des compétences et la requalification. 66. Mettre des mesures spécifiquement adaptées et un soutien financier adéquat afin d’inciter la francisation des femmes immigrantes dès leur arrivée au Québec (multiplication des lieux de francisation et de pratique du français sans liste d’attente). 67. Faciliter l’accès à la francisation en mettant en place des partenariats entre les organisations offrant ces services, les CPE et le réseau de transport urbain et interurbain. 68. Élargir les critères d’octroi d’un permis de travail pour les personnes immigrantes.
		Meilleur accès à la formation	69. Mettre en place des cohortes réservées exclusivement aux femmes pour certaines formations. 70. Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière ou réserver des places. 71. Offrir les mêmes possibilités de formation en cours d’emploi pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel et occasionnels que pour les travailleurs et travailleuses à temps plein.
		Équité salariale et valorisation du travail féminin	72. Compléter un exercice d’équité pour rémunérer à leur juste valeur les emplois à prédominance féminine, notamment dans le secteur communautaire. 73. Rémunérer tous les stages dans tous les milieux. 74. Amélioration des conditions salariales et de travail dans les métiers à prédominance féminine.

OBJECTIF GLOBAL	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	RÉSULTATS ATTENDUS/ENJEUX/BESOINS	ACTIONS
Autonomisation économique et leadership féminin	CONTRIBUER À UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES AU SEIN DES COUPLES ET DES FAMILLES	Diminuer l'impact de la maternité sur la sécurité et l'autonomie économique	75. Favoriser un partage plus équitable du congé parental : - Sensibiliser les parents à l'impact de leur choix quant au partage du congé parental. - Sensibiliser les intervenant.e.s en périnatalité quant aux avantages d'un partage équitable du congé parental. - Sensibiliser les syndicats, les employeurs et les employés à l'importance du partage du congé parental, particulièrement dans les milieux à prédominance masculine. 76. Assurer une modification du droit de la famille qui assure une protection identique aux couples non mariés en cas de séparation. 77. Financer des mesures visant à accroître et à améliorer l'engagement des parents, dès la grossesse ou l'adoption, et la coparentalité au sein des familles, notamment auprès des familles immigrantes.
		Améliorer et uniformiser le réseau de services de garde	78. Compléter le réseau des services de garde en assurant une place pour chaque enfant (dans un rayon près de son domicile). 79. Assurer un nombre de places suffisant en service de garde à contribution réduite. 80. Offrir un soutien financier récurrent aux organismes communautaires qui offrent des activités de halte-garderie. 81. Soutenir les services de surveillance des élèves handicapés de 12 à 21 ans du secondaire, en dehors des heures de classe. 82. Soutenir des projets de garde pendant la relâche scolaire et la période estivale. 83. Multiplier les CPE sur les campus collégiaux et universitaires. 84. Implanter des services de halte-garderie à horaires flexibles dans les établissements d'enseignement supérieur par l'entremise d'ententes de services avec les organismes communautaires régionaux.

	AMÉLIORER LA CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE, FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE	Formaliser les mesures de CFTÉ	85. Formaliser les mesures de CFTÉ dans une loi-cadre : - Appliquer la CFTÉ à tous les types d'emploi. 86. Maintenir un programme incitatif pour qu'au moins 250 organisations formalisent leurs mesures annuellement. 87. Consolider le développement de l'initiative Concilivi. 88. Obliger la rémunération de 10 jours de congé pour obligations parentales. 89. Intensifier la concertation nationale sur la CFTÉ. 90. Offrir du soutien aux employeurs pour les aider à mettre en place des mesures de CFTE et en faire la promotion auprès de leurs employés et employées. 91. Déployer des actions de promotion, de sensibilisation et de formation à travers le Québec (incluant une remise de Prix annuels). 92. Modifier la Charte des droits et libertés de la personne pour qu'elle tienne compte de la « situation de famille » en temps que motif de discrimination.
		Prendre en compte les réalités variées	93. Reconnaître pleinement le rôle et l'apport fondamental des personnes proches aidantes. 94. Centrer l'action gouvernementale en matière de CFTÉ sur les milieux de travail atypiques, plus précaires ou non syndiqués, pour viser des changements systémiques qui touchent les femmes « au bas de l'échelle ». 95. Effectuer des travaux dans les secteurs d'activités à prédominance féminine et qui ont été plus durement touchés par la pandémie. 96. Favoriser l'implantation de mesures de conciliation famille-travail-études et assurer une culture favorable à celle-ci, dans les milieux à prédominance masculine, afin de s'assurer que les mères comme les pères puissent assumer les responsabilités familiales.
		Analyser et encadrer le télétravail	97. Officialiser le droit à la déconnexion pour tous les travailleurs et accompagner les employeurs. 98. Réaliser une analyse différenciée selon les sexes sur le télétravail permettant ainsi aux employeurs d'offrir des programmes de soutien adaptés à leurs employés (Loi-cadre).

			99. Envisager que le soutien financier offert aux entreprises et aux établissements d’enseignement supérieur puisse soutenir le télétravail et l’enseignement à distance (?).
		Améliorer la qualité de vie et la santé des étudiants ayant des responsabilités familiales	100. Favoriser le développement d’une offre de logements abordables pour les étudiantes et les étudiants ayant des responsabilités familiales. 101. Promouvoir les offres d’emplois sur les campus pour les parents aux études afin de faciliter la CFTÉ. 102. Octroyer des congés parentaux aux parents aux études, notamment dans les facultés ou départements qui connaissent de hauts taux de décrochage. 103. Sensibiliser les milieux de l’éducation et de l’enseignement supérieur au concept de la conciliation aide-études. 104. Aménager les espaces physiques des établissements d’enseignement et des milieux de travail pour répondre aux besoins des parents aux études ayant des enfants en bas âge. 105. Soutenir la création de coopératives d’échanges de services sur les campus des établissements d’enseignement supérieur. 106. Promouvoir les services d’aide de proximité disponibles pour les parents aux études, en constituer des nouveaux ou bonifier ceux déjà disponibles sur les campus des établissements. 107. Promouvoir la réussite de personnes qui constituent des modèles signifiants. 108. Systématiser l’octroi de bourses, de subventions et de chaires de recherche selon une procédure en double aveugle afin d’éviter les biais inconscients à l’égard des femmes, et plus particulièrement des chercheuses ayant des responsabilités familiales.
OBJECTIF GLOBAL	OBJECTIFS SPECIFIQUES	RESULTATS ATTENDUS/ENJEUX/BESOINS	ACTIONS
Autonomisation économique et leadership féminin	FAVORISER LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS	Agir sur la sphère de vie personnelle et professionnelle des femmes	109. Documenter les impacts du travail invisible sur les femmes en lien avec le refus de promotion, le changement de carrière, le refus de postes dans les conseils d’administration ou comité-conseil, ou le refus de faire un saut en politique OU

			la décision de ne pas avoir d'enfant pour privilégier la carrière ou un poste décisionnel. 110. Reconnaître et valoriser le travail invisible pour mettre en place des mesures pour contrer les obstacles en lien avec les postes de leadership, notamment, par les actions suivantes : - Reconnaître le travail non rémunéré par la création d'une <i>Journée nationale</i> (ou québécoise) <i>du travail invisible</i>, le 1er mardi d'avril. - Comptabiliser et intégrer la valeur du travail non rémunéré au Produit intérieur brut (PIB). 111. Produire des données (ex. : travail invisible) pour sensibiliser et travailler au changement des normes et des pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. 112. Revoir la façon de considérer la charge des soins à la famille et des tâches domestiques non rémunérées et l'équité salariale, notamment grâce à des mesures permettant de reconnaître, de quantifier, réduire et mieux répartir ces tâches non rémunérées et le travail invisible. 113. Fournir un accès universel aux services Internet à large bande. 114. Bonifier l'offre de services sociaux, de conciliation travail-famille, garde d'enfant et de soins de santé, qui reviennent autrement directement aux femmes (pour cause de division sexuelle du travail) et contribuent à alimenter les autres problématiques d'autonomisation économique et de leadership. 115. Valoriser les secteurs d'emploi traditionnellement féminins (éducation à l'enfance, soins infirmiers, travail social, enseignement) : - dans les négociations collectives avec les secteurs concernés; - par l'éducation publique, le langage, les publicités et auprès des employeurs; - la rémunération des stages d'études en tant que travail pour les domaines d'études qui sont traversés par des rapports de genre, qui tendent à dévaloriser les secteurs traditionnellement féminins.
		Mobiliser les milieux	116. Adopter une loi sur la parité.

			117. Financer à la mission des organisations qui soutiennent les femmes qui veulent se lancer en politique ou obtenir des postes décisionnels. 118. Légiférer pour atteindre la parité dans tous les postes décisionnels et en politique. 119. Fixer des quotas de parité en politique et au sein des CA afin de parvenir plus rapidement à la parité des genres et à la représentation égale des femmes. Un des facteurs clés du succès dépend des critères d'application (ex. : critères de classement sur les listes de candidatures, comme l'alternance entre hommes et femmes) et les mesures pour en assurer le suivi sans quoi ils ne sont pas respectés. 120. Maintenir les enjeux d'égalité dans l'actualité. 121. Créer des outils inclusifs pour toutes les femmes qui souhaitent occuper les lieux décisionnels. 122. Refinancer le programme <i>À égalité pour décider</i> (financement dédié à la place des femmes dans les lieux décisionnels). 123. Créer des mécanismes de reddition de comptes permettant à la population de suivre l'évolution des dossiers et de réorienter les décisions au besoin.
		Statuer sur l'utilisation des zones paritaires	124. Envisager d'avoir plusieurs zones paritaires en fonction de la grosseur des bassins visés (petit bassin, cibles plus larges, grand bassin, cibles moins larges). 125. Définir une zone paritaire de 45 % à 55 % de candidature pour avoir une chance d'atteindre une zone paritaire au niveau des élus et élues.
		Lutter contre les perceptions nuisibles à la progression de carrière des femmes et redéfinir la féminisation du leadership	126. Sensibiliser la population active, particulièrement les gestionnaires, à l'effet que la recherche démontre qu'il y a plus de différences entre les femmes elles-mêmes et les hommes entre eux qu'entre les femmes et les hommes. La différence qu'on peut mesurer est construite socialement et elle évolue, ce qui fait que les femmes ne sont pas autant reconnues pour leurs compétences et expertises et que leur parole est moins écoutée. 127. Soutenir des initiatives telles que l'Alliance sur la féminisation du leadership afin de provoquer des changements sur les stéréotypes de genre dans la société et auprès des femmes elles-mêmes.
		Accroître la diversité	128. À l'instar du gouvernement fédéral, développer des programmes pour les organisations qui visent à atteindre 50 % pour la diversité des genres et 30 %

			pour les minorités. Y joindre des incitatifs fiscaux pour faire en sorte que les initiatives portent fruit (aide financière, déductions d’impôts, etc.). 129. Repenser la diversité qui actuellement se réfère implicitement aux « autres », ceux issus de groupes minoritaires ou marginalisés, plutôt que de décrire l’ensemble du personnel ou de la population. Cette compréhension implicite de la diversité tend à déplacer le fardeau de la responsabilité de l’inclusion vers les groupes minoritaires ou marginalisés.
	ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES EN POLITIQUE	Mobiliser et accompagner le milieu politique	130. Créer une obligation de parité dans la <i>Loi électorale du Québec</i>, et ce, indépendamment de toute réforme éventuelle : - Que les partis soient tenus légalement de présenter un minimum de 45% de candidates; qu'ils poursuivent les efforts pour atteindre 50 % de candidates. 131. Ajouter une obligation pour que les partis politiques soient tenus de présenter un % de personnes racisées parmi leurs candidatures lors des élections et de justifier tout écart entre le % de personnes racisées candidates et le % d’élues : - Sélectionner les candidats racisés en tenant compte de l’approche de l’accès à l’égalité afin que ceux-ci, notamment les femmes racisées, soient représentés équitablement dans les circonscriptions électorales québécoises (att. : partis politiques provinciaux). - Mettre en place des mesures correctives afin que les différentes étapes du processus électoral, notamment la sélection des candidats par les partis politiques, soient exemptes d’effets discriminatoires sur les candidats racisés. Ces mesures peuvent prendre la forme de quotas ou de places réservées sur les listes, de remboursements pondérés ou bonifiés des dépenses électorales, de programmes de formation ou de mentorat à l’endroit de potentiels candidats issus de groupes sous-représentés, etc. - De faire en sorte que la liste nationale des partis reflète la diversité ethnoculturelle et que ces candidatures soient placées en bonne place sur les listes, de manière à ce que les candidates soient en position d’obtenir des sièges.

			- D’obliger les partis à se doter de plans d’action pour atteindre une représentation équitable des communautés ethnoculturelles et exiger qu’ils fassent rapport annuellement au Directeur général des élections du Québec à cet effet. - D’intégrer des données racisées aux différentes statistiques existantes lors d’élections. 132. Présenter une liste régionale paritaire avec une alternance stricte femmes – hommes en s’assurant qu’il y ait à l’intérieur de cette liste des minorités racisées et d’autres groupes protégés par la Charte. Les candidatures des sièges de circonscriptions devront par ailleurs respecter le principe de parité femmes-hommes. (att. : chaque formation politique). 133. Présenter un rapport à l’Assemblée nationale, faisant état des moyens mis en place afin de favoriser le droit de se porter candidat en toute égalité (att : partis politiques). 134. Adopter un mode de scrutin proportionnel mixte qui favorisera l’émergence d’un pluralisme politique et l’équité de représentation pour les femmes. 135. Maintenir et élargir le financement d’un programme, femmes et politique, jusqu’au moment où, lors de trois élections consécutives, le pourcentage des élu.e.s de l’un ou de l’autre sexe avoisine (à 1 ou 2 % près) le 50 %. 136. S’assurer que l’atteinte d’une représentation adéquate de la diversité des femmes soit prise en compte à l’intérieur de ce programme. 137. Créer un Observatoire de l’égalité auprès de la Direction générale des élections du Québec qui aurait comme mandat l’analyse de la situation et la proposition de mesures de correction, soumise à l’Assemblée nationale. 138. Modifier les bonifications financières au fonctionnement des partis en fonction des élues et non des candidates, et ce, à compter de 35 % d’élues. 139. Obliger les partis politiques à ce que les sommes reçues au chapitre de la bonification de leur allocation annuelle soient versées dans un fonds dédié à l’atteinte de l’égalité dans chaque parti (donc pour réaliser les plans d’action). 140. Accorder un remboursement majoré des dépenses électorales des candidates et des élues à compter de 35 % de candidatures féminines.
--	--	--	---

			141. Continuer l’application de ces mesures, trois (3) élections après l’atteinte de l’égalité. 142. S’engager envers l’égalité des rôles en nommant des cabinets qui comportent autant d’hommes que de femmes. Promouvoir la diversité et l’inclusion pour éliminer la discrimination fondée sur l’âge, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, le statut migratoire, le handicap et d’autres caractéristiques personnelles. 143. Instaurer un processus de budget participatif à l’échelle municipale, régionale ou nationale tenant compte des répercussions sur les femmes afin d’en éviter les retombées négatives. 144. Soutenir la proposition de voter en assemblée un code de conduite axé sur les relations hommes-femmes : pas de blagues sexistes, pas de préjugés grossiers, mais plutôt une ouverture, de la tolérance et de la transparence de façon à favoriser l’affirmation de soi sans crainte d’être écrasée ou ridiculisée. 145. Soutenir la mise en place d’un cursus de formations obligatoires pour chaque conseil municipal, et ce, après chaque élection ainsi qu’une procédure pour effectuer le suivi des formations.
		Soutenir et accompagner les femmes qui ont un intérêt pour la politique	146. Mise en œuvre de programmes de mentorat pour les femmes. 147. Proposer des actions de réseautage par et pour les femmes des régions. 148. Élaborer, maintenir et financer un programme en appui aux femmes qui veulent se porter candidates et aux femmes élues dans toutes les régions du Québec.
	ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES	Mobiliser et accompagner les entreprises	149. Créer des obligations de parité aux conseils d’administration et dans les structures, pour les organismes et entreprises qui bénéficient de financement, subventions à l’entreprise ou contrats de service. 150. S’allier d’influenceurs qui parlent aux entreprises. 151. Varier les personnes qui participent aux travaux gouvernementaux pour pousser plus loin la réflexion et confronter les idées. 152. Sensibiliser les entreprises à l’importance de la parité et aux bénéfices qui en découlent. 153. Accompagner les entreprises dans l’implantation de mesures favorisant la parité.

			154. Maintenir l’objectif de parité dans les conseils d’administration des sociétés d’État et la création de mécanismes formels de représentation paritaire des femmes et des différents groupes sociaux au sein des instances locales et régionales afin que toutes et tous soient partie prenante des décisions qui les concernent. 155. Instaurer une obligation légale pour les entreprises d’adopter une politique d’inclusion au sein du conseil d’administration et des postes de direction – avec des cibles spécifiques.
		Présence de biais qui entravent la sélection des femmes et des personnes des minorités	156. Offrir du soutien aux organisations pour déconstruire les biais ou les contrer dans le cadre des processus de recrutement ou de progression de carrière (ex. : qualités recherchées plus souvent associées à la masculinité). 157. Élaborer des outils pour soutenir les gestionnaires dans les processus de recrutement pour contrer les biais.
		Concentration des femmes dans des fonctions administratives ou sociales ou dans certains secteurs - Manque de données	158. Procéder à une analyse détaillée, dans un rapport annuel portant sur la situation des femmes dans les différents niveaux de la structure d’emploi des organismes assujettis à la LAÉE. L’analyse par regroupement d’emploi y serait privilégiée ainsi que la notion de l’intersectionnalité. 159. Accompagner les entreprises afin de faire une recherche plus poussée de talents dans certains secteurs où les femmes sont moins représentées. Les femmes sont davantage nommées sur des postes à vocation sociale et ne se voient pas confier les postes les plus influents.
	FAVORISER L’ENTREPRENEURIAT FEMININ	Favoriser la diversification des fournisseurs	160. Mettre en place une mesure incitative pour les organisations qui se committent à consacrer 5% de leurs achats auprès des fournisseurs minoritaires dont les femmes font partie. 161. Encourager les moyennes et grandes entreprises à soutenir les entrepreneures en proposant des occasions en matière d’approvisionnement responsable et en développant leurs chaînes logistiques. 162. Accompagner et sensibiliser les grandes entreprises à l’importance de la diversification des fournisseurs. 163. Faciliter l’accès aux appels d’offres via des plateformes numériques et de maillage intelligent, telles que le RFAQ+, du Réseau des Femmes d’affaires du Québec.

			164. Mobiliser un plus grand nombre de ministères, de sociétés d'états et de municipalités afin qu'ils s'engagent à mettre en œuvre des programmes de diversité des fournisseurs permettant ainsi aux entrepreneures d'accéder à de nouvelles chaînes d'approvisionnement (donc de nouveaux clients) et assurer la relance et la croissance de leur entreprise. 165. Développer des normes pour s'assurer qu'il y ait un accès aux entreprises à propriété féminine.
		Favoriser l'accès aux marchés pour toutes les femmes	166. Favoriser le maillage entre les grandes entreprises et les femmes entrepreneures. 167. Adopter des définitions communes afin de diminuer les obstacles à la participation des entrepreneures aux marchés publics et privés, et à leur offrir un meilleur accès aux programmes de renforcement des capacités, aux mécanismes incitatifs et aux programmes d'accréditation. 168. Implanter des incitatifs fiscaux pour offrir des contrats aux femmes entrepreneures. 169. Développer une stratégie ambitieuse de renforcement des capacités qui permettra aux entrepreneures de se familiariser avec la procédure de l'attribution des marchés publics.
		Développement de compétences et de la confiance	170. Veiller au perfectionnement des compétences, en particulier en matière de technologie et de finance, mais aussi dans d'autres domaines essentiels comme la négociation, pour favoriser la réussite des femmes. 171. Accompagner ou former, par des ateliers interactifs ou des cercles de codéveloppement.
		Formuler des politiques et initiatives publiques favorisant efficacement l'entrepreneuriat féminin	172. Adopter des définitions normalisées et recueillir des données ventilées selon le genre reflétant l'expérience des femmes. 173. Tenir compte des répercussions différenciées de la pandémie sur les entrepreneures en fonction du stade de développement et du secteur d'activité de leur entreprise, ainsi que des répercussions du travail non rémunéré. 174. S'assurer que les mesures de rendement sont en accord non seulement avec les objectifs généraux, y compris l'optimisation des ressources par rapport au rendement économique, mais aussi avec les objectifs de développement durable.

			175. Analyser les mesures de l’innovation axées sur la création technologique versus sur l’innovation en matière de produits ou de services. Trop souvent, ces mesures sont fortement orientées en faveur des STIM et ne sont pas nécessairement pertinentes dans d’autres secteurs ou contextes. Les innovations introduites dans le secteur du commerce de détail et dans les services sont susceptibles d’être insuffisamment signalées. 176. Concevoir des politiques, des programmes et des services spécifiques au genre qui considèrent les entreprises en expansion comme une catégorie à part avec des besoins distincts et envisager des interventions ciblées menées par le gouvernement qui soutiennent les femmes à la tête d’entreprises à forte croissance actuelle et future. 177. Assurer une collaboration entre les administrations et harmoniser les politiques, les programmes et les services à l’intention des cheffes d’entreprises à forte croissance.
		Cueillette de données	178. Favoriser les partenariats entre les chercheurs, les chercheuses, et les organisations œuvrant auprès des entrepreneures 179. Investir dans la recherche et dans d’autres mécanismes afin de comprendre les défis singuliers auxquels font face les cheffes d’entreprises en expansion 180. Poursuivre la collecte de données granulaires, ventilées et intersectionnelles concernant les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans l’ensemble des secteurs - Rendre facilement accessibles et diffuser à large échelle ces données. 181. Rendre public le taux d’actionnariat féminin des entreprises par exemple sur le Registre des entreprises du Québec.

scf.gouv.qc.ca

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

Contexte des ateliers de cocréation au Curateur public

Préparation à la formation du 13 mars

Dans les trois dernières années, le Curateur public a entamé un processus de cocréation avec les citoyens pour prendre en compte leurs besoins, attentes et préférences. Cinq rondes de consultations ont été menées depuis 2021, pour un total de 25 séances.

Voici ce à quoi ressemble les groupes de cocréation :

- Un bassin de citoyens et de citoyennes d'environ 1600 personnes a été créé à la suite d'un appel à intérêt de tous les représentants légaux. Pour chaque séance, un appel est fait au sein de ce bassin de personnes et les personnes peuvent s'inscrire;
- Les rencontres ont lieu le soir ou en fin d'après-midi sur une plateforme de vidéoconférence;
- Il y a entre 5 à 10 citoyens présents par rencontre, et celles-ci sont animées par une personne de l'équipe d'expérience-citoyenne et une autre personne est présente pour la prise de note;
- Celles-ci sont d'une durée d'environ d'une heure trente / deux heures.
- Une rémunération est envoyée par chèque pour compenser chaque personne participante;
- Des rondes de cocréation auprès des membres du personnel ont également été effectuées.

Contenu

- Les questions portent majoritairement sur l'amélioration de nos services aux représentants légaux, dans le cadre d'un grand projet de transformation numérique (développement d'un portail mais aussi de révision de nos pratiques (intervention, soutien, accompagnement). Par exemple, la prochaine ronde portera sur l'offre informationnelle offerte par le curateur public;
- Nous menons habituellement en moyenne trois séances avec les mêmes questions (mais des groupes de citoyens différents) – ce qui pour nous constitue une ronde;
- Un rapport détaillant les réponses et les grands constats à la suite de chaque ronde de cocréation est créé et partagé aux membres des équipes projets concernées ;
- Un retour sur les commentaires est fait aux participants;
- Les questions sont revues et révisées par un comité interne sur la protection des renseignements personnels, composés de juristes, de statisticiens, d'éthiciens et de spécialistes en conformité sur l'accès aux renseignements personnels, pour nous assurer de respecter les enjeux de confidentialité et de respect de la vie privée;

Nos questions :

- Comment s'assurer que nos questions permettent de bien faire ressortir des besoins des clientèles différenciés ?

- Est-ce qu'il y a des exemples de questions, ou de types de questions que nous pourrions intégrer dans nos groupes de discussion?
- Considérant les questions de confidentialité et de respect de la vie privée, comment pouvons-nous aller chercher de l'information reliée à des questions personnelles (ex : orientation sexuelle, identité de genre, etc.)
- Quelles sont les meilleures pratiques pour bien capter les données ?
- Que font les autres ministères et organismes en terme d'intégration de l'ADS + dans les processus de consultation citoyenne? Où en sont-ils rendus?
- Comment, concrètement, sont utilisées les données collectées?
- Comment traduire les données en besoins pour alimenter la planification des projets?

Forum des partenaires en égalité

1^{ère} rencontre, le jeudi 27 février 2020
Centre Mont-Royal de Montréal

Compte-rendu des discussions

Nombre de personnes inscrites : 170 personnes

Nombre de personnes ayant participé : 122 personnes

1^e sujet: Éducation à l'égalité auprès des jeunes

- ✕ Nécessité de traiter de la notion de consentement.
- ✕ Démonter les stéréotypes selon lesquels les personnes handicapées sont asexuées ou que les jeunes femmes noires sont provocantes à cause de leurs courbes.
- ✕ Intégrer la notion de diversité dans les contenus et dans les préoccupations, être inclusif et tenir compte des facteurs de vulnérabilité.
- ✕ Mettre de l'avant les forces qui sont associées à certaines particularités physiques.
- ✕ Conscientiser les jeunes au vocabulaire qu'ils utilisent, dé-normaliser certains vocabulaires, il est fondamental d'aborder avec eux la dignité, la bienveillance, la sécurité.
- ✕ Élargir l'éducation à la sexualité à la petite enfance (CPE, milieux familiaux). Marie-Vincent a déjà de bons outils, formation à venir à l'automne pour les CPE.
- ✕ Importance de s'adresser aux garçons, ils doivent faire partie de la solution pérenne. Dé-normaliser la masculinité toxique. S'inspirer de la campagne ontarienne : *Don't be that guy*. Leur parler de sexualité, de séduction, de relation à l'autre.
- ✕ 5 à 15h annuellement, c'est bien peu. Il faudrait être plus ambitieux. Nécessaire pour lutter contre les violences sexuelles, l'exploitation sexuelle et la violence conjugale.
- ✕ Interrogation quant à la formation des gens qui transmettent les contenus.
- ✕ Les démarches d'éducation à la sexualité ne doivent pas être tributaires d'un gouvernement ou d'un parti politique. Il faut considérer que c'est majeur pour le développement psychosocial des jeunes et des adolescents.

2^e sujet: Entrepreneuriat féminin : un pas de plus vers l'autonomisation économique des femmes

- ✕ Importance de passer d'un entrepreneuriat féminin à un entrepreneuriat féministe. Tenir une réflexion sur un système qui ne permet pas de bien inclure les femmes, pas seulement sur les capacités individuelles des femmes entrepreneures.
- ✕ Pour venir à bout de la dimension systémique, il faut accorder du temps et de l'importance à la question de la socialisation des filles et des garçons, valoriser comme société d'autres modèles, modifier les attentes que l'on a à l'endroit des filles et des garçons.
- ✕ Les femmes immigrantes rencontrent de grandes difficultés à accéder à des emplois à la hauteur de leurs qualifications. L'entrepreneuriat peut être pour elles une perspective intéressante. Ce sont des femmes avec beaucoup de *leadership* avec un potentiel immense. Des outils sont actuellement en développement grâce à la stratégie fédérale. L'offre de services est en train d'être bonifié afin de mieux répondre aux besoins des femmes issues de l'immigration.
- ✕ 5 recommandations : formation continue, avoir un mentor et un sponsor, investir en soi-même, développer le réseautage (participer à des cellules de co-développement) et pouvoir compter sur des hommes alliés (relations hommes-femmes solides).
- ✕ Veiller à ce que les bourses de démarrage n'aient pas de limite d'âge (les femmes se lancent en affaires plus tard). On doit se battre contre l'âgisme et non seulement contre le sexisme et le racisme.
- ✕ Les secteurs choisis par les femmes entrepreneures sont-ils les mêmes que les secteurs d'emplois auxquels elles étaient traditionnellement cantonnées? Important de diversifier l'économie. Les quelques femmes qui se lancent dans des secteurs non traditionnels et qui réussissent sont importantes. Elles servent de nouveaux modèles.
- ✕ Ne pas perdre de vue que les femmes sont les plus pauvres de la société. Avant de leur demander d'investir, on doit s'assurer qu'elles puissent subvenir à leurs besoins de base. Est-ce qu'on a des réflexions pour voir comment on prépare le terrain pour que les femmes soient en mesure d'investir et d'entreprendre? Comment les sort-on de la pauvreté?

- ✖ Attention : l'entrepreneuriat participe à la logique néocapitaliste et néolibérale qui produit et reproduit des inégalités. Mais l'entrepreneuriat féminin prôné par Femmessor est imprégné par les valeurs des femmes et travaille à créer un monde meilleur.

3^e sujet : **Sondage sur les perceptions des Québécoises et Québécois à l'égard de l'égalité**

- ✖ proposition d'intégrer au cursus scolaire de tous les acteurs du milieu de l'éducation (futurs enseignants et futurs éducatrices à la petite enfance, etc.) une formation portant sur les biais sexistes, discriminatoires, racistes, etc., pour conscientiser les gens à propos de leurs propres biais.
- ✖ Deux actions structurantes sont prévues à la Stratégie Égalité : la Loi-cadre en égalité et des campagnes de sensibilisation aux inégalités persistantes et préoccupantes. La première est toujours dans les cartons du SCF, bien qu'on ne puisse promettre qu'elle soit créée à la fin de la Stratégie, et pour la campagne, le SCF a priorisé la campagne violence pour avoir plus d'impact.
- ✖ On émet le souhait que la réforme du cours d'Éthique et culture religieuse soit utilisée pour véhiculer des notions d'égalité, de respect et d'inclusion sous toutes ses formes. L'expertise des milieux communautaires pourrait être mise à profit. Les organismes sont toutefois partagés quant à l'option d'intégrer le cours d'éducation à la sexualité au cours d'ECR. On redoute le fait de retirer complètement le contenu religieux de ce cours. Le problème se situe surtout au niveau du sous-financement de l'éducation à la sexualité. Le CSF, quant à lui, recommande un cours qui porterait sur les pratiques égalitaires
- ✖ Souhaite aussi la création d'une banque commune de ressources partagées à travers toutes les régions. Le SCF rappelle l'existence de Sans Stéréotypes et les outils disponibles. Le SCF peut faire connaître les outils des organismes via son répertoire.
- ✖ Les résultats du sondage et les reculs de certaines données en 2019 montrent l'importance d'évaluer le Plan d'action en violence et la Stratégie égalité pour voir comment ça atterrit sur le terrain.
- ✖ Des préoccupations intersectionnelles devraient être intégrées au sondage.
- ✖ On souligne aussi les limites du sondage Web. Il faudrait aller vers le qualitatif pour explorer les paradoxes soulignés par la présentation.

4^e sujet : **Ateliers de travail**

Atelier # 1 : Briser le plafond de verre

- ✖ éléments positifs :
 - femmes là pour rester, mais à mesure qu'on s'approche de la parité, la résistance augmente
 - qu'on en parle dans les milieux masculins est déjà un progrès
 - importance de la formation, du mentorat et du codéveloppement
 - échanges intersectoriels sont enrichissants
- ✖ enjeux émergents ou persistants :
 - la relève n'est pas consciente de la discrimination systémique existante
 - Accès au financement. Le financement par projets crée de la compétition entre les organismes.
 - difficultés relatives à la conciliation travail-famille.
- ✖ priorités d'action/pistes d'action :
 - socialisation et éducation à l'égalité
 - maintenir les mesures incitatives (ex : alternance homme-femme) et les accompagner de mesures coercitives
 - Important que les hommes soient des mentors pour les femmes (hommes alliés)
 - Créer une banque de candidatures pour les postes de pouvoir
 - Repenser le recrutement et les modèles d'affaires pour faciliter la conciliation famille-travail
 - Pour lutter contre l'âgisme, on doit favoriser le dialogue intergénérationnel et assurer une mixité démographique
 - réseautage femmes autochtones et non-autochtones.
 - Mener des projets sur du long terme, se concerter pour avoir une vraie efficacité dans notre action.

Atelier #2 : ADS et intersectionnalité

- ✖ Avantages et risques de l'ADS + :
 - peur pour les femmes de perdre la distinction hommes-femmes, de noyer le vécu des femmes en violence et oppressions, si on ouvre tout au genre, crainte de minimiser et d'invisibiliser la réalité des femmes et de céder le pas aux inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, qui ne sont toujours pas réglées.
 - avec l'intersectionnalité on est plus inclusifs
 - Sexe et genre sont deux notions à utiliser en fonction des circonstances et de ce qu'on veut démontrer.
 - L'ADS+ permet de raffiner l'analyse des rapports de pouvoir.
 - Le virage du sexe au genre a été effectué par la société, qu'on le veuille ou non.
- ✖ Difficultés :

- complexifie les données. Ces données ne sont pas disponibles pour le moment.
- ✕ priorités d'action :
 - volonté gouvernementale et ministérielle. Passer de la recherche à l'action.
 - service d'accompagnement et de formation ADS+, par le SCF.
 - partage de bons coups en ADS pour faire connaître les avantages de l'appliquer.
 - exiger l'application de l'ADS+ par les MO et reddition de compte
 - création d'un ministère de la Condition féminine
 - Les projets financés par le SCF devraient avoir l'obligation de répondre aux besoins différenciés des femmes, sinon on reproduit les inégalités.
 - Une personne-ressource par ministère devrait être formée, afin de répandre l'utilisation de l'ADS+ parmi les fonctionnaires eux-mêmes.
 - favoriser les partenariats avec les organismes communautaires de femmes.

Atelier #3 : Violence faite aux femmes

- ✕ enjeux émergents ou récurrents :
 - système judiciaire (accès à la justice et fardeau de la preuve qui pèse sur les femmes, lacune dans la loi concernant le harcèlement sexuel)
 - cyberviolence (hostilité en ligne, sexto, géolocalisation, atteinte à la liberté de parole des femmes sur les réseaux sociaux)
 - appropriation du corps des femmes (pression sociale)
 - enjeux intersectionnels et violence systémique (méconnaissance des violences vécues par les femmes à la croisée des oppressions)
 - violence spécifique aux femmes immigrantes et racisées (mutilations génitales, mariages forcés)
 - violence médicale et obstétricale
 - femmes à statuts précaires et sans statuts
 - itinérance des femmes
 - pauvreté des femmes
 - invisibilisation des situations de violence et nécessité de rejoindre les femmes vulnérables (personnes handicapées, racisées, LGBTQ2S)
 - importance de tenir compte des disparités régionales (urbaines vs rurales)
 - accès à la pornographie qui nourrit la culture du viol
- ✕ pistes de solution :
 - réforme de la CNESST, intégrer l'histoire des femmes et du féminisme dans le cursus scolaire, intégrer des clauses concernant la violence conjugale dans les conventions collectives.
 - plus de concertation
 - financement des organismes sans désengagement de l'État
 - application de l'ADS +, tenir compte du fait que les femmes ne sont pas égales entre elles.
 - reconnaissance de la violence systémique dans les institutions publiques (âgisme, capacitisme, racisme)
 - logements sociaux dédiés aux femmes
 - traitement médiatique de la violence
 - campagnes publiques (sécurité du logement, droits des femmes non syndiquées, droits et recours auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse)
 - faire appliquer l'équité salariale (pénalité pour les contrevenants)
 - création d'un ministère de la Condition féminine
 - davantage de moyens financiers pour former les corps policiers sur les violences.
 - évaluation et bilan des programmes gouvernementaux
 - encourager l'action communautaire autonome

Sondage de satisfaction effectué via la plateforme SurveyMonkey du 15 avril au 8 mai 2020 auprès des personnes inscrites au Forum des partenaires en égalité :

Nombre de personnes ayant répondu au sondage : 40 personnes

- 70% étaient assez satisfaits ou très satisfaits quant à l'organisation du forum
- 100% étaient satisfaits de notre choix de tenir le forum au Centre Mont-Royal
- 10% ont mentionné que la salle était trop petite
- 70% ont trouvé que la disposition des tables favorisait la discussion
- 80% se sont dit très satisfaits ou assez satisfaits de la nourriture servie lors du Forum (repas et collations)
- 23% se sont dit plutôt insatisfaits à l'égard de l'animation dont ils ont souligné le manque d'impartialité
- près de 62% se sont dit assez satisfaits (46,15%) ou très satisfaits (15,4%) à l'égard du temps consacré aux échanges
- Les avis sont plus partagés concernant le bilan : environ 46% ont trouvé qu'on y avait consacré suffisamment de temps et environ 46% ont trouvé qu'on y avait consacré trop peu de temps.
- 81% ont mentionné avoir trouvé assez pertinent (54%) ou très pertinent (27%) le panel portant sur l'éducation à l'égalité.

- Le pourcentage chute à 56% concernant l'évaluation de la pertinence du panel sur l'entrepreneuriat féminin (16% l'ont trouvé très pertinent, 40% assez pertinent)
- La présentation du sondage égalité a été jugée très pertinente (67%) ou assez pertinente (30%) par 97% des personnes sondées.
- Les ateliers ont été moins appréciés. 27% des personnes sondées disent qu'elles n'ont pu échanger en profondeur ni alimenter leur réflexion et que les sujets n'ont pas été traités à haut niveau.
- Le taux de satisfaction générale tourne autour de 72,5% (35% se disent très satisfaits, 37,5% assez satisfaits).
- 97,5% démontrent modérément (25%) ou beaucoup d'intérêt (72,5%) de participer à une nouvelle rencontre

Les principales critiques formulées à l'égard de notre événement concernent le programme jugé trop chargé, le manque de diversité sur nos panels et dans les sujets abordés. On souhaitait parler des plus vulnérables, pas des partenariats publics-privés. On aurait voulu une présentation du bilan de la mise en œuvre, comme au Comité de travail en violence conjugale avec possibilité d'interroger les ministères et organismes sur les mesures sous leur responsabilité.

Femmes : Autonomisation économique et leadership

Comité de travail

Avril 2021

Ordre du jour

- Mot d'ouverture et contexte (15 min)
- Mandat (20 min) et discussion (30 min)
- Thématiques (10 min) et discussion (35 min)
- Pause (10 min)
- État des lieux (30 min)
- Retour (30 min)

Mot d'ouverture et contexte

- Composition du comité
- Besoin d'espaces de discussion multisectoriels
- Forum des partenaires en égalité tenu à Montréal le 27 février 2020
- Ateliers de travail sur les thèmes :
 - « Briser le plafond de verre – représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine »
 - ADS
 - Violence
- Comité de travail *Femmes : autonomisation économique et leadership*

Contexte - Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Prolongation
- Renouvellement :
 - Printemps/automne 2021: Consultations
 - Automne 2021: Mesures préliminaires et demandes budgétaires
 - Hiver 2022: Budget
 - Printemps 2022: Rédaction finale
 - Été/automne 2022: Lancement de la Stratégie

Mandat du comité consultatif

Espace d'échanges et de discussion visant à alimenter le SCF et ses partenaires gouvernementaux sur la prise en compte de **certains enjeux et problématiques**, ainsi que sur des **pistes de solution** à étudier dans le contexte du renouvellement de la *Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*.

Discussion sur le mandat

30 minutes

Thèmes des ateliers de travail

19 mai 2021 - 9 h à 12 h

Partage des responsabilités familiales
Conciliation travail-famille-études
Valorisation du travail invisible

9 juin 2021 - 9 h à 12 h

Mixité en emploi
Violence, intimidation, harcèlement et discrimination

21 juin - 9h à 12h

Autonomisation économique; Sortie de la pauvreté
Équité salariale
Valorisation des emplois à prédominance féminine

8 septembre 2021 - 9 h à 12 h

Leadership féminin (politique, entrepreneuriat, postes décisionnels)
Biais inconscients; Engagement des milieux; Normes de parité

Discussion sur les thèmes

35 minutes

PAUSE

10 minutes

État des lieux

30 minutes

État des connaissances - Situation économique des femmes au Québec.

- Taux d'emploi chez les 15-64 ans :
 - 70,5 % chez les femmes
 - 75,1 % chez les hommes
- Baisse de l'emploi en période pandémique :
 - - 12 % pour les femmes
 - - 9 % pour les hommes
- Revenu d'emploi médian des femmes à 76,6 % de celui des hommes.

État des connaissances - Situation économique des femmes au Québec.

- Emplois à temps partiel :
 - 24 % des femmes
 - 14 % des hommes
- 57,6 % de femmes parmi les personnes rémunérées au salaire minimum.
- salaire horaire moyen des femmes représente 91,8 % de celui des hommes.
- 75,1 % des familles monoparentales ont pour chef une femme.

État des connaissances - Situation économique des femmes au Québec.

- Les femmes passent en moyenne une heure de plus par jour que les hommes à accomplir du travail domestique non rémunéré.
- Au sein des couples québécois, le partage des tâches est satisfaisant pour :
 - 80 % des pères
 - 64 % des mères
- Au Québec, les femmes représenteraient 41 % de l'ensemble des propriétaires d'entreprises.
- Femmes élues au palier fédéral : 29 %
- Femmes élues au palier municipal : 32,4 %
- Femmes élues au palier provincial : 44 %

Bilan de la Stratégie Égalité

Orientation 2

Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes

Objectif 2.1 - Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons.

Clientèles visées :

- Parents
- Intervenantes et intervenants jeunesse
- Professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle
- Jeunes de 14 à 30 ans
- Étudiantes en sciences et génie

Angles :

- Sensibilisation aux impacts des stéréotypes sexuels et à l'importance de la diversification des choix scolaires et professionnels
- Stages d'un jour (Jeunes Explo)
- Campagnes de sensibilisation (Academos)
- Mentorat (Academos)
- Formations en EDI, etc. (Chaire de l'U de S)

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

Clientèles visées :

- Travailleuses de la construction ou susceptibles de s'y diriger
- Acteurs clés (ordres professionnels, syndicats, etc.) et partenaires régionaux des OSDMOF (centres de formations, entreprises, etc.)
- Personnel enseignant des disciplines en STIM (collégial)

Angles :

- Sensibilisation, information et formation (OSDMOF, U de M, etc.)
- Diffusion de modèles féminins diversifiés (Compétences Qc)
- Documentation des pratiques porteuses (Ulaval)
- Développement et diffusion d'outils (OSDMOF, Ulaval)
- Développement de l'expertise en mentorat (Mentorat Québec)

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

Clientèles visées :

- Femmes immigrantes (OSDMOF)
- Travailleuses non syndiquées (CIAFT, etc.)
- Employeurs et employeuses des milieux de travail non syndiqués (CNESST)
- Directions régionales de Service Québec (MTESS)

Angles :

- Information, sensibilisation et formation
- Accompagnement

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

- Clientèles visées :
 - Femmes immigrantes (Effet A)
 - Femmes entrepreneures (RFAQ – Chambres de commerce)
 - Jeunes filles (OsEntreprendre)
 - Femmes agricultrices
- Angles :
 - Formation et réseautage
 - Stimuler le désir d'entreprendre
 - Diffusion de modèles
 - Calcul du travail invisible

Bilan de la Stratégie Égalité

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, professionnelle et étudiantes.

- Angles :
 - Valorisation du rôle de père
 - Transmission d'information non stéréotypée sur le rôle de parent
 - Partage des congés parentaux
 - Coparentalité
 - Droit de la famille

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

- Financement gouvernemental :
 - Projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires
 - Mesures visant à faciliter la CFTE
 - Bonification de l'aide aux études pour familles monoparentales
- Développement et diffusion d'outils :
 - Guide à l'intention des personnes élues au municipal
 - Admissibilité des personnes élues au RQAP
- Modifications législatives :
 - Congé parental aux personnes élues sur la scène municipale
 - Soutien pour des représentantes et représentants légaux et des membres des conseils de tutelle auprès des personnes inaptes

Bilan de la Stratégie Égalité

Orientation 6

Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels.

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

- Actions gouvernementales (Opération élection municipale, formation des députées)
- Financement gouvernemental pour :
 - Formations
 - Réseautage
 - Co-développement
 - Simulations
- Partenariats avec l'UMQ et la FQM
- Instances décisionnelles agricoles
- Projets régionaux

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

- 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 ».
- Soutient de projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises :
 - Leaders et décisionnelles (C.A.)
 - Certification parité PME
 - Parité en finance
 - Organismes gouvernementaux

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

- 25 actions (ajout de 1 action)
- 5 objectifs
- 27,8 M\$ (bonifié au budget mars 2021)
- 15 ministères et organismes impliqués

Objectifs du plan

OBJECTIF 1

Favoriser l'autonomisation économique des femmes et leur participation aux mesures de relance économique.

OBJECTIF 2

Identifier les impacts différenciés selon les sexes et sensibiliser les ministères et organismes ainsi que le grand public en vue d'atténuer les conséquences de la pandémie sur les femmes.

OBJECTIF 3

Appuyer la conciliation famille-travail-études (CFTE) et favoriser un partage équitable des tâches familiales alourdies par la pandémie.

OBJECTIF 4

Accroître le soutien aux femmes en contexte de vulnérabilité.

OBJECTIF 5

Valoriser le travail rémunéré et non rémunéré des femmes en contexte de pandémie.

Objectif 1 Favoriser l'autonomisation économique des femmes et leur participation aux mesures de relance économique.

- Soutenir la relance économique féminine par des subventions de 10 k\$ à 20 k\$ aux entrepreneures.
- Création de La Cuvée – Plateforme pour mettre en lien les femmes intéressées à occuper des postes décisionnels et les personnes qui les recherchent.
- Concertation nationale et régionale dans le but de renforcer les efforts soutenant la participation des femmes au marché du travail dans les secteurs visés par la relance économique, dont la construction.

OBJECTIF 3 Appuyer la conciliation famille-travail-études (CFTE) et favoriser un partage équitable des tâches familiales alourdies par la pandémie.

- Campagne sur la coparentalité :
 - Parents (capsule et outils)
 - Organismes famille
- Projet pilote dans certaines entreprises de secteurs majoritairement masculins.

Objectif 5 Valoriser le travail rémunéré et non rémunéré des femmes en contexte de pandémie.

- Mise en lumière et valorisation du travail des femmes
- Équité salariale 2.0

Retour 30 minutes

FIN

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	Échéancier
Rencontre 1 Lancement des travaux	Février 2021
Rencontre 2 État des lieux de l'ADS au Québec Discussions autour du rapport de l'IFSÉE : consensus et lieux de divergence	Début avril 2021
Rencontre 3 La démarche ADS et l'intersectionnalité - Nouvelle définition de l'ADS au gouvernement - Introduction d'une perspective intersectionnelle - Étapes à suivre lors d'une ADS (+) : possibilité d'un processus allégé - Application mur à mur ou projets plus structurants en regard de l'égalité	Mi-mai 2021
Rencontre 4 Priorités d'action en ADS – Orientations et actions spécifiques pour la prochaine Stratégie Égalité	Début juin 2021
Rencontre 5 Accompagnement des MO et gouvernance - Proposition d'outils (cadre, grille, questions-réponses, etc.) - Proposition de balises dans l'accompagnement des MO - Explorer les possibilités pour une nouvelle structure de gouvernance qui permettrait de pérenniser l'ADS au sein de l'appareil gouvernemental	Septembre 2021

ENTENTE DE SERVICES

ENTRE : **LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE**, pour et au nom du Gouvernement du Québec, représentée par M^{me} Catherine Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine, dûment autorisée aux termes de l'Acte de délégation de signature en matière de ressources financières, dont les bureaux d'affaires sont situés au 905, avenue Honoré-Mercier, Québec (Québec) G1R 5M6

(ci-après la « ministre »),

ET : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**, dont les bureaux d'affaires sont situés au Pavillon Charles-De Koninck, bureau 1475 – M, Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6, représentée par M. Jacques Renaud, vice-doyen à la recherche et secrétaire de la Faculté des sciences de l'administration, dûment autorisé ainsi qu'il le déclare;

(ci-après l'« organisme »).

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. L'organisme consent à fournir les services ci-après décrits. La présente entente ainsi que les documents afférents constituent l'entente entre les parties à toutes fins que de droit. En cas d'incompatibilité, les stipulations de la présente entente ont préséance.

2. OBJET DE L'ENTENTE

La ministre retient les services de l'organisme pour la réalisation du mandat suivant, et ce, conformément à la description des services présentée à l'annexe 2 :

Documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la lumière de l'actualisation et de l'application :

- des analyses ACS+ dans les institutions gouvernementales canadiennes fédérales et provinciales;
- de l'ADS à la Ville de Montréal.

Dans le cadre de ce mandat, des renseignements personnels seront recueillis ou communiqués par l'une ou l'autre des parties à compter du S.O.

3. MONTANT DE L'ENTENTE

La ministre s'engage à verser à l'organisme :

- 3.1 Pour l'exécution complète et entière des obligations prévues à la présente entente, sans autres frais, coûts ou dépens que ce soit et conformément aux modalités prévues à la clause 4 de la présente entente :

LE MONTANT FORFAITAIRE DE :

Quatre-vingt mille neuf cent soixante-neuf dollars (80 969 \$), auquel s'ajoute, le cas échéant, le montant correspondant aux taxes de vente applicables.

- 3.2 Les frais de déplacement, de recherche, de communication et toutes autres dépenses relatives aux présentes sont inclus dans le prix ou le taux soumis et, par le fait même, dans le montant total de l'entente.

4 MODALITÉS DE PAIEMENT

En plusieurs versements en fonction des livrables suivants :

- a) Vingt mille deux cent quarante-deux dollars (20 242 \$), à la date de la dernière signature de la présente entente;
- b) Vingt mille deux cent quarante-deux dollars (20 242 \$), au plus tard le 15 septembre 2019 et après acceptation par la ministre du gabarit de conception des fiches de lecture pour la rédaction de la bibliographie sélective et du protocole d'entretiens semi-dirigés;

- c) Vingt mille deux cent quarante-deux dollars (20 242 \$), au plus tard le 31 janvier 2020 et après acceptation par la ministre du rapport préliminaire;
- d) Vingt mille deux cent quarante-trois dollars (20 243 \$), au plus tard le 30 septembre 2020 et après acceptation par la ministre du rapport final.

Pour chaque versement, l'organisme devra présenter à la ministre, une facture contenant de façon générale l'information suivante : (le numéro d'entente (BC), ses numéros de taxes, le cas échéant, et l'activité réalisée).

La facturation devra être acheminée à la personne désignée ci-après, à l'adresse suivante :

M. Kevin Lachance
Bureau de la sous-ministre associée
Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3 ^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6
Téléphone : 418 643-9052
Télécopieur : 418 643-4991
Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Après vérification, la ministre verse les sommes dues à l'organisme dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception de la facture, accompagnée de tous les documents requis.

La ministre règle normalement les demandes de paiement conformément aux dispositions prévues au Règlement sur le paiement d'intérêts aux fournisseurs du gouvernement (RLRQ, c. C-65.1, r.8).

La ministre se réserve le droit de procéder à toute vérification des demandes de paiement déjà acquittées.

5 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ENTENTE

Malgré la date de sa signature, la présente entente entre en vigueur le 15 juillet 2019 et se termine le 31 octobre 2020.

Malgré la date de fin de la présente entente, demeure en vigueur, quelle qu'en soit la cause, toute clause qui de par nature devrait continuer de s'appliquer, incluant notamment les clauses concernant la protection des renseignements personnels ainsi que la propriété matérielle et les droits d'auteur.

6 LIEU DE RÉALISATION DES TRAVAUX

Pour la réalisation de son mandat, l'organisme travaillera à l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Pavillon Charles-De Koninck, bureau 1475 – M, Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6.

7 DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents ci-annexés font partie intégrante de la présente entente comme s'ils y étaient au long récités. L'organisme reconnaît en avoir reçu une copie, les avoir lus et consent aux normes et aux conditions qui y sont énoncées.

La présente entente constitue la seule intervenue entre les parties et toute autre entente non reproduite à la présente est réputée nulle et sans effet.

8 REPRÉSENTANTS DES PARTIES

La ministre, aux fins de l'application de la présente entente, y compris pour toute approbation qui y est requise, désigne M^{me} Catherine Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine pour la représenter. Si un remplacement était rendu nécessaire, la ministre en avisera l'organisme dans les meilleurs délais.

De même, l'organisme désigne M. Jacques Renaud, Vice-doyen à la recherche et secrétaire de la Faculté des sciences de l'administration, pour le représenter. Si un remplacement était rendu nécessaire, l'organisme en avisera la ministre dans les meilleurs délais.

Dans les cas où il y a plusieurs représentants, chacun pourra agir séparément et l'autorisation de l'un d'eux constituera une autorisation valide.

9 RESPONSABILITÉ DE LA MINISTRE

Sauf en cas de faute intentionnelle ou de faute lourde de la part de la ministre, ce dernier n'assume aucune responsabilité à l'égard de tous dommages matériels subis par l'organisme, ses employés, agents, représentants ou sous-contractants.

10 OBLIGATIONS DE L'ORGANISME

L'organisme s'engage envers la ministre à :

- a) exécuter les travaux ou à rendre l'ensemble des services décrits à la présente entente, ce qui inclut les travaux ou services qui, bien que non spécifiquement énumérés dans ce document, sont requis suivant la nature de la présente entente;
- b) collaborer entièrement avec la ministre dans l'exécution de l'entente et à tenir compte de toutes les instructions et recommandations de la ministre relativement à la façon de préparer et d'exécuter le travail confié;
- c) affecter Mme Hélène Lee-Gosselin, professeure associée au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration, à titre de chercheuse principale, dans l'exécution de la présente entente. Cette chercheuse principale ne peut être remplacée à moins d'une autorisation expresse de la ministre.

11 SOUS-CONTRAT

L'organisme s'engage envers la ministre à ne sous-contracter d'aucune façon que ce soit dans la réalisation du présent contrat.

12 ÉVALUATION ET ACCEPTATION DES TRAVAUX

Malgré toute autorisation ou approbation données aux fins de rémunération aux différentes étapes d'exécution de l'entente, la ministre se réserve le droit, lors de la réception définitive des travaux ou de l'acceptation des services, de refuser, en tout ou en partie, les travaux ou les services qui n'auraient pas été exécutés conformément aux exigences de la présente entente.

La ministre fait connaître par avis écrit son refus d'une partie ou de l'ensemble des travaux exécutés par l'organisme dans les 30 jours suivant la réception définitive des travaux ou l'acceptation des services. L'absence d'avis dans le délai prescrit signifie que la ministre accepte les travaux exécutés ou les services rendus par l'organisme.

La ministre ne peut refuser les travaux exécutés ou les services rendus par l'organisme que pour une raison bonne et valable relative à la qualité du travail, compte tenu de l'objet de l'entente conclue avec l'organisme et des attentes qui peuvent raisonnablement en découler.

La ministre se réserve le droit de faire reprendre les travaux ou les services rendus ainsi refusés par un tiers ou par l'organisme aux frais de ce dernier.

13 REMISE DES DOCUMENTS ET DU MATÉRIEL

À l'expiration de la présente entente, l'organisme doit remettre à la ministre tous les documents, matériaux, outils et équipements que ce dernier lui a fournis relativement à l'exécution de la présente entente, ceux-ci étant et demeurant la propriété entière et exclusive de la ministre.

Ces documents, matériaux, outils et équipements doivent être remis dans les conditions où ils étaient lors de leur réception par l'organisme, sauf pour l'usure normale résultant de l'exécution de la présente entente.

L'organisme s'engage à indemniser la ministre pour toutes pertes ou tous dommages causés à ces biens lors de l'exécution de l'entente. Le montant des dommages correspond à la valeur de remplacement du bien ou, en cas de dommages mineurs, au coût des réparations. Ce montant est déterminé par la ministre et peut, le cas échéant, être retenu sur le solde dû à l'organisme.

14 MODIFICATION DE L'ENTENTE

Toute modification au contenu de la présente entente doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente ne peut changer la nature de l'entente et elle en fait partie intégrante.

15 COMMUNICATIONS

Pour être valides et lier les parties, les communications et avis devant être transmis en vertu de la présente entente, doivent être donnés par écrit et transmis par un moyen permettant de prouver leur réception à un moment précis, aux coordonnées suivantes :

Pour la ministre :

Sous-ministre associée
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6
Secrétariat à la condition féminine
Téléphone : 418 646-8395
Télécopieur : 418 646-1299
Courriel : catherine.ferembach@scf.gouv.qc.ca

Pour l'organisme :

Vice-doyen à la recherche et secrétaire de la Faculté des sciences de l'administration
Département d'opérations et systèmes de décision
Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval
Pavillon Palasis-Prince, local 1209
Québec (Québec), G1V 0A6
Téléphone : 418-656-7029
Télécopieur : n/a
Courriel : jacques.renaud@fsa.ulaval.ca

Tout changement d'adresse de l'une des parties doit faire l'objet d'un avis à l'autre partie.

16 CLAUSE FINALE

Tout engagement financier du gouvernement du Québec n'est valide que s'il existe, sur un crédit, un solde disponible suffisant pour imputer la dépense découlant de cet engagement conformément aux dispositions de l'article 21 de la *Loi sur l'administration financière* (RLRQ, c. A-6.001).

Numéro d'engagement budgétaire :

Année financière : 2019-2020

Entité : 0350 Un. Adm. : 2602700 Compte : 513010 Budget : 100 Programme : 13520

PSA : 2602741 Projet : 100000000

Année financière : 2020-2021

0350 Un. Adm. : 2602700 Compte : 513010 Budget : 100 Programme : 13520

PSA : 2602741 Projet : 100000000

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente en deux (2) exemplaires :

LA MINISTRE,

16 sept 2019
Date

Catherine Ferembach
Sous-ministre associée

L'ORGANISME,

1/8/2019
Date

Jacques Renaud
Vice-doyen à la recherche et secrétaire de la
Faculté des sciences de l'administration

IMPORTANT : Le numéro de l'entente doit être indiqué sur toutes les factures

ANNEXE 1

CONDITIONS GÉNÉRALES

1. LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES ET TRIBUNAL COMPÉTENT

L'organisme s'engage à respecter, dans l'exécution de la présente entente, les lois et règlements en vigueur au Québec applicables à l'exécution de la présente entente. En cas de contestation, les tribunaux du Québec sont seuls compétents.

2. RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME

L'organisme est responsable de tout dommage causé par lui, ses employés, agents, représentants ou sous-traitants au cours ou à l'occasion de l'exécution de la présente entente, y compris le dommage résultant d'un manquement à un engagement pris en vertu de la présente entente.

L'organisme s'engage à indemniser et à protéger la ministre contre tous recours, réclamations, demandes, poursuites et autres procédures engagés par toute personne en raison de dommages ainsi causés.

3. RÉSILIATION

3.1 La ministre se réserve le droit de résilier cette entente pour l'un des motifs suivants :

- a) l'organisme fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu de la présente entente;
- b) l'organisme cesse ses opérations de quelque façon que ce soit, y compris en raison de la faillite, de la liquidation ou de la cession de ses biens;
- c) l'organisme lui a présenté des renseignements faux ou trompeurs ou lui a fait de fausses déclarations.

Pour ce faire, la ministre envoie un avis écrit de résiliation à l'organisme énonçant le motif de résiliation. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu au paragraphe a), l'organisme doit remédier au défaut énoncé dans le délai prescrit à cet avis, à défaut de quoi cette entente est automatiquement résiliée, la résiliation prenant effet de plein droit à l'expiration de ce délai. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu au paragraphe b) ou au paragraphe c), la résiliation prend effet de plein droit à compter de la date de la réception de l'avis par l'organisme.

L'organisme a alors droit au remboursement des frais, des déboursés et des sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de la résiliation de l'entente, conformément à la présente entente, sans autre compensation ni indemnité que ce soit, et ce, à la condition qu'il remette à la ministre tous les travaux déjà effectués au moment de la résiliation. Si l'organisme a obtenu une avance financière, il doit la restituer dans son entier.

L'organisme est par ailleurs responsable de tous les dommages subis par la ministre du fait de la résiliation de l'entente.

En cas de poursuite de l'entente par un tiers, l'organisme doit notamment assumer toute augmentation du coût de l'entente pour la ministre.

3.2 La ministre se réserve également le droit de résilier cette entente sans qu'il soit nécessaire pour lui de motiver la résiliation.

Pour ce faire, la ministre doit adresser un avis écrit de résiliation à l'organisme. La résiliation prend effet de plein droit à la date de la réception de cet avis par l'organisme.

L'organisme a alors droit au remboursement des frais, des déboursés et des sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de résiliation de l'entente, conformément à la présente entente, sans autre compensation ou indemnité que ce soit et, notamment, sans compensation ni indemnité pour la perte de tous profits escomptés.

4. CESSIION DE L'ENTENTE

Les droits et obligations contenus à la présente entente ne peuvent, sous peine de nullité, être cédés, en tout ou en partie, sans l'autorisation de la ministre.

5. PROPRIÉTÉ MATÉRIELLE ET DROIT D'AUTEUR

5.1 Propriété matérielle

Les travaux réalisés par l'organisme en vertu de la présente entente, y compris tous les accessoires tels que les rapports de recherche et autres, deviennent la propriété entière et exclusive de la ministre, qui peut en disposer à son gré.

5.2 Droits d'auteur

Licence

Les droits d'auteur sur les travaux réalisés en vertu de la présente entente appartiennent aux auteurs des travaux. L'organisme a obtenu les droits lui permettant d'octroyer à la ministre la licence suivante :

L'organisme accorde à la ministre :

- a) une licence non-exclusive transférable, permettant l'octroi de sous-licences et irrévocable, l'autorisant à reproduire, à adapter, à publier, à communiquer au public par quelque moyen que ce soit, à traduire, à exécuter ou à représenter en public les travaux réalisés en vertu de la présente entente, sous réserve des recommandations du rapport, pour toutes fins jugées utiles par la ministre, en mentionnant la contribution de Mme Hélène Lee-Gosselin, à titre de chercheuse principale, et de Mme Guylaine Demers, à titre de co-chercheuse;

Malgré ce qui précède, la licence permettant de publier le rapport, à l'exclusion de ses recommandations, est exclusive pour une période de six (6) mois, à compter de la date du dépôt du rapport final à la ministre à moins d'une autorisation de cette dernière;

- b) une licence exclusive transférable, permettant l'octroi de sous-licences et irrévocable, l'autorisant à reproduire, à adapter, à publier, à communiquer au public par quelque moyen que ce soit, à traduire, à exécuter ou à représenter en public, les recommandations du rapport produit en vertu de la présente entente, pour toutes fins jugées utiles par la ministre, en mentionnant la contribution de Mme Hélène Lee-Gosselin, à titre de chercheuse principale, et de Mme Guylaine Demers, à titre de co-chercheuse;

Cette licence est accordée sans limites territoriales, sans limites de temps et sans limites de quelque nature que ce soit.

Toute considération pour la licence de droits d'auteur consentie en vertu de la présente entente est incluse dans la rémunération prévue à l'entente.

Garanties

L'organisme garantit à la ministre qu'il détient tous les droits lui permettant de réaliser la présente entente et, notamment, qu'il a obtenu la licence de droits d'auteur prévue au présent article, et se porte garant envers le Ministère contre tous recours, réclamations, demandes, poursuites et autres procédures engagés par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

L'organisme s'engage à prendre fait et cause pour la ministre et à l'indemniser de tous recours, réclamations, demandes, poursuites et autres procédures engagés par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

6. AUTORISATION DU CHANGEMENT DE RESSOURCES

L'organisme doit obtenir l'autorisation de la ministre avant de procéder au remplacement d'une ressource stratégique identifiée à la présente entente.

Dans un tel cas, la ministre peut :

- soit accepter le changement si la ressource proposée est équivalente à celle initialement identifiée et si l'organisme assume le transfert des connaissances;
- soit refuser le changement s'il juge que la ressource proposée n'est pas équivalente à celle initialement proposée, et obliger l'organisme à poursuivre avec la ressource initiale, à défaut de quoi l'entente est résiliée.

7. APPLICATION DE LA TPS ET DE LA TVQ

Les services retenus en vertu de la présente entente sont requis et payés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur avec les deniers publics pour son utilisation propre et sont assujettis aux taxes de vente applicables (taxe de vente du Québec (TVQ) et taxe sur les produits et services (TPS) ou, le cas échéant, taxe de vente harmonisée (TVH)). Par conséquent, ces taxes doivent être facturées.

8. CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'organisme doit éviter toute situation qui mettrait en conflit soit son intérêt propre, soit d'autres intérêts, notamment, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, l'intérêt d'une de ses ressources, d'une de ses filiales ou d'une personne liée ou, dans le cas d'un consortium, l'intérêt d'une des constituantes contraires à l'intérêt de la ministre. Si une telle situation se présente ou est susceptible de se présenter, l'organisme doit immédiatement en informer la ministre, qui peut alors, à sa seule discrétion, soit fournir une directive indiquant à l'organisme comment remédier à ce conflit d'intérêts, soit résilier l'entente.

Le présent article ne s'applique pas à un conflit pouvant survenir sur l'interprétation ou l'application de l'entente.

9. CONFIDENTIALITÉ

L'organisme s'engage à ce que ni lui ni aucun de ses employés ne divulguent ni ne conservent, sans y être dûment autorisés par la ministre, les données, analyses ou résultats inclus dans les rapports réalisés en vertu de l'entente ou, généralement, quoi que ce soit dont ils auraient eu connaissance dans l'exécution de l'entente.

10. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIELS

10.1 Définitions

« Renseignement personnel » : tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier.

« Renseignement confidentiel » : tout renseignement dont l'accès est assorti d'une ou de plusieurs restrictions prévues par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1), notamment un renseignement ayant des incidences sur les relations intergouvernementales, sur les négociations entre organismes publics, sur l'économie, sur l'administration de la justice et la sécurité publique, sur les décisions administratives ou politiques ou sur la vérification.

10.2 L'organisme s'engage envers la ministre à respecter chacune des dispositions applicables aux renseignements personnels et confidentiels ci-dessous énumérées, que ces renseignements lui soient communiqués dans le cadre de la réalisation de cette entente ou qu'ils soient générés à l'occasion de sa réalisation.

- 1) Informer son personnel des obligations stipulées aux présentes dispositions et diffuser à cet égard toute l'information pertinente.
- 2) Rendre accessibles les renseignements personnels uniquement aux membres de son personnel qui ont qualité pour les recevoir, lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et sont utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou que la loi autorise leur utilisation.
- 3) Faire signer aux membres de son personnel, préalablement à l'accès à des renseignements personnels et confidentiels, des engagements au respect de la

confidentialité de ces renseignements selon l'annexe 3 du présent document, et les transmettre aussitôt à la ministre, à défaut de quoi pourrait être refusé l'accès aux locaux, à l'équipement de la ministre ou aux données devant être transmises par celui-ci, le cas échéant.

- 4) Ne pas communiquer à qui que ce soit les renseignements personnels, sans le consentement de la personne concernée, sauf dans le cadre d'un sous-contrat et selon les modalités prévues au paragraphe 14).
- 5) Soumettre à l'approbation de la ministre le formulaire de consentement à la communication de renseignements personnels de la personne concernée.
- 6) Utiliser les renseignements personnels uniquement pour la réalisation de l'entente.
- 7) Recueillir un renseignement personnel au nom de la ministre dans les seuls cas où cela est nécessaire à la réalisation de l'entente et informer préalablement toute personne visée par cette collecte de l'usage auquel ce renseignement est destiné ainsi que des autres éléments mentionnés à l'article 65 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.
- 8) Prendre toutes les mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité des renseignements personnels et confidentiels à toutes les étapes de la réalisation de l'entente et, le cas échéant, les mesures déterminées dans l'*Engagement de confidentialité*, jointe à l'annexe 3.
- 9) Disposer des renseignements personnels au terme de cette entente, selon les modalités suivantes :
 - procéder, à ses frais, à la destruction des renseignements personnels et confidentiels en se conformant à la *Fiche d'information sur la destruction des documents contenant des renseignements personnels* de la Commission d'accès à l'information du Québec, jointe à l'annexe 4, ainsi qu'aux directives de la ministre, et transmettre à celui-ci, dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'entente, l'*Attestation de disposition des renseignements personnels et confidentiels*, jointe à l'annexe 5, signée par une personne autorisée qu'il a désignée à cette fin;
- 10) Informer, dans les plus brefs délais, la ministre de tout manquement aux obligations prévues aux présentes dispositions ou de tout événement pouvant risquer de porter atteinte à la sécurité ou à la confidentialité des renseignements personnels ou confidentiels.
- 11) Fournir, à la demande de la ministre, toute l'information pertinente au sujet de la protection des renseignements personnels et confidentiels et donner accès, à toute personne désignée par la ministre, à la documentation, aux systèmes, aux données et aux lieux physiques relatifs à l'entente pour qu'elle s'assure du respect des présentes dispositions.
- 12) Se conformer aux objectifs et aux exigences de sécurité de l'information définis par la ministre.
- 13) Obtenir l'autorisation écrite de la ministre avant de communiquer ou de transférer quelque donnée que ce soit, même à des fins techniques, hors du Québec.
- 14) Lorsque la réalisation de la présente entente est confiée à un sous-contractant et qu'elle implique la communication de renseignements personnels et confidentiels par l'organisme au sous-contractant ou la collecte de renseignements personnels et confidentiels par le sous-contractant :
 - soumettre à l'approbation de la ministre la liste des renseignements personnels et confidentiels communiqués au sous-contractant;
 - conclure un contrat avec le sous-contractant stipulant les mêmes obligations que celles qui sont prévues aux présentes dispositions;
 - exiger du sous-contractant qu'il s'engage à ne conserver, à l'expiration du sous-contrat, aucun document contenant un renseignement personnel ou confidentiel, quel qu'en soit le support, et à remettre à l'organisme, dans les soixante (60) jours suivant la fin de cette entente, un tel document.
- 15) Transmettre de façon sécuritaire les renseignements personnels ou confidentiels lorsqu'ils sont communiqués par courriel ou Internet. Ces renseignements doivent nécessairement faire l'objet d'un chiffrement ou être protégés par un dispositif de

sécurité éprouvé. Si les renseignements personnels ou confidentiels sont acheminés par télécopieur, l'émetteur doit s'assurer que le récepteur est habilité à les recevoir et qu'il prendra toutes les mesures nécessaires à la protection de ces renseignements. Toutefois, les parties peuvent convenir de tout autre moyen, tel que la remise en mains propres, la messagerie ou la poste recommandées en indiquant toujours sur l'enveloppe la mention « personnel et confidentiel ».

- 10.3 La fin de l'entente ne dégage aucunement l'organisme et le sous-contractant de leurs obligations et engagements relatifs à la protection des renseignements personnels et confidentiels. Les principales dispositions applicables se trouvent notamment, mais non limitativement, aux articles 1, 9, 18 à 41.3, 53 à 60.1, 62, 64 à 67.2, 83, 89, et 158 à 164.

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* peut être consultée à l'adresse électronique : www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.

11. SÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET UTILISATION DU COURRIEL, DES COLLECTIQUES ET DES SERVICES INTERNET

L'organisme s'engage, pour lui-même et pour les personnes qu'il affecte au mandat contracté, à prendre connaissance de la Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale, de la Politique d'utilisation du Web, du courriel et des réseaux sociaux, du Cadre de gestion de la sécurité de l'information ainsi que de la Politique de sécurité de l'information, et à les respecter.

ANNEXE 2

DESCRIPTION DES BESOINS

1. CONTEXTE

Au cours de la dernière décennie, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été actualisée au Canada, au niveau fédéral (par le gouvernement du Canada), provincial (par le gouvernement de l'Alberta et par le gouvernement de l'Ontario, notamment) et municipal (Ville de Montréal). Cette actualisation repose entre autres sur la considération (de manière systématique ou non) de dimensions en complémentarité avec le sexe, dont l'identité et l'expression de genre (personnes cis, trans ou non-binaires) et les réalités des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT). En 2018, le gouvernement du Canada a également transformé Condition féminine Canada en un ministère, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, dont la mission est de faire avancer l'égalité entre les sexes et de promouvoir la diversité et l'inclusion, tout en faisant croître l'économie canadienne.

En 2017, dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, le gouvernement du Québec s'est aussi engagé à actualiser l'approche de l'ADS. Devenant plus ciblée et plus pragmatique, l'actualisation de l'approche permettra ainsi de cibler les domaines où se prennent des initiatives structurantes et où des inégalités persistantes et préoccupantes demeurent. Cette actualisation de l'approche de l'ADS au Québec s'inscrit d'ailleurs dans un contexte où différents groupes féministes de la société civile revendiquent l'application de l'analyse intersectionnelle, invitant le gouvernement à compléter l'ADS en considérant davantage des dimensions complémentaires au sexe. Rappelons toutefois que, depuis son instauration dans l'appareil gouvernemental québécois en 1997, l'ADS permet déjà de considérer diverses dimensions en plus du sexe, comme le genre, la situation de handicap ou l'origine ethnique.

Parallèlement à cette actualisation de l'approche de l'ADS, le gouvernement du Québec a adopté en 2016 le projet de loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer la situation des mineurs transgenres, modifiant du même coup la Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil du Québec et le Code de procédure civile. Cela permet notamment à tout individu de modifier la mention du sexe dans l'acte de naissance et dans les dossiers personnels auprès de ministères et d'organismes gouvernementaux sans avoir préalablement subi quelque traitement ou intervention chirurgicale. Les données administratives sexuées peuvent donc connaître des modifications, documentant sans différenciation les réalités des personnes cis et trans.

2. OBJECTIFS DU MANDAT

À la lumière de ces constats, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) souhaite porter un éclairage sur les enjeux soulevés par de telles considérations sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le présent mandat est alors amené à répondre à certaines questions-clés, dont :

- Comment la considération systématique, de l'identité et l'expression de genre et des réalités des personnes LGBT, modifie-t-elle la considération des réalités et des besoins propres aux femmes? La prise en compte systématique dans l'ADS 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 ou les écueils qui ont été documentés à ce jour par les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux expérimentant des approches d'ADS 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 oeuvre de l'ADS provoque-t-elle des résistances liées à la crainte de l'invisibilisation des femmes? Si oui pourquoi? Comment les surmonter? (Bilge et Hill Collins, 2016; Dorlin, 2015; 2009)?
- 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 (Crenshaw, 1991; Harper et coll., 2012), mais comme des groupes aux réalités multiples situés aux croisements de plusieurs rapports de pouvoir?

- Quels sont les conditions de succès et d'échec ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ACS+, tels que perçus par les actrices et acteurs des milieux?

Ce mandat cherche donc à documenter :

- La considération conjointe du sexe, du genre et d'autres dimensions visant l'inclusion et la diversité au Canada (niveaux fédéral, provincial et municipal);
- L'actualisation et l'application de l'ADS au Canada (niveaux fédéral, provincial et municipal);
- Les pratiques les plus pertinentes pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Les gouvernements et administrations à considérer sont notamment :

- Gouvernement du Canada;
- Gouvernement de l'Alberta;
- Gouvernement de l'Ontario;
- Ville de Montréal;
- Ville de Calgary;
- Ville de Vancouver.

Quatre livrables sont attendus :

- Rapport;
- Gabarit de conception des fiches de lecture pour la rédaction de la bibliographie sélective et protocole d'entrevues semi-dirigés
- Lexique commenté : « Les mots pour le dire »;
- Bibliographie sélective annotée.

3. ÉQUIPE DE RECHERCHE

Direction de l'équipe :

- Hélène Lee-Gosselin, PhD. Directrice Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, professeure associée, département de management, Faculté des sciences de l'administration
- Guylaine Demers, PhD. Titulaire Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés, professeure titulaire, département d'éducation physique, Faculté des sciences de l'éducation

Équipe :

- Laurie Laplanche, PhD en communication publique, directrice adjointe, Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval
- Johanne Jutras, chercheuse en études féministes, Université Laval
- Sylvie-Marianne Rhugenda, MA, MBA. Professionnelle de recherche à l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, Université Laval
- Annie Bérubé, bibliothécaire-conseil en littérature, théâtre, cinéma, études féministes et documentation filmique, Université Laval
- Marilou St-Pierre, PhD en communication, Université Concordia
- Josiane Maheu, coordonnatrice de projets, Relais-Femmes

ANNEXE 3

ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ

ENTENTE ENTRE LA MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE
ET L'UNIVERSITÉ LAVAL

Je, soussignée Hélène Lee-Gosselin, m'engage à respecter la confidentialité des renseignements auxquels j'aurai accès dans l'exercice de mes fonctions pour la réalisation de l'entente avec la ministre responsable de la Condition féminine.

Je reconnais avoir pris connaissance des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que des règles de sécurité concernant la protection des renseignements personnels, et m'engage à les respecter. Plus particulièrement, je m'engage à :

- n'accéder qu'aux seuls renseignements nécessaires à l'exécution de mes tâches;
- n'utiliser ces renseignements que dans le cadre de mes fonctions;
- ne révéler aucun renseignement personnel ou confidentiel dont je pourrais avoir pris connaissance dans l'exercice de mes fonctions à moins d'y être dûment autorisée ou autorisé;
- n'intégrer ces renseignements que dans les seuls dossiers prévus pour l'accomplissement des mandats qui me sont confiés;
- conserver ces dossiers de telle sorte que seules les personnes autorisées puissent y avoir accès;
- ne pas révéler mon code d'identification ni mon mot de passe;
- informer sans délai mes supérieurs de toute situation ou irrégularité qui pourrait compromettre de quelque façon la sécurité, l'intégrité ou la confidentialité des renseignements détenus par mon employeur;
- ne conserver, à la fin de l'entente, aucun renseignement personnel transmis ou recueilli dans le cadre de mes fonctions et à en disposer selon les dispositions prévues à cette entente.

J'ai été informé(e) que le défaut de respecter le présent engagement de confidentialité m'expose à des recours légaux, à des réclamations ou à des poursuites ainsi qu'aux pénalités prévues par l'article 159 de la Loi précitée pour sanctionner la communication non autorisée de renseignements.

Dans l'éventualité où mes fonctions devront être remplies dans les locaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, je consens à ce que mon nom ainsi que cette adresse et le numéro de téléphone qui me sera assigné dans ces locaux puissent être communiqués au même titre qu'un renseignement à caractère public.

Je confirme avoir lu les termes du présent engagement et en avoir saisi toute la portée.



Signature

6 sept 2019
Date



ANNEXE 4

FICHE D'INFORMATION SUR LA DESTRUCTION DES DOCUMENTS CONTENANT DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Tout organisme ou toute entreprise privée qui recueillent, détiennent, utilisent ou communiquent des renseignements personnels doivent mettre en place des mesures de sécurité propres à préserver le caractère confidentiel de ces données. Cette obligation découle à la fois de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. À la suite d'incidents majeurs qui lui ont été signalés, la Commission d'accès à l'information a réfléchi sur les moyens à prendre pour assurer la protection du caractère confidentiel des renseignements personnels au moment de leur destruction.

Au sein de l'organisme ou de l'entreprise, il est important que chaque employé, à son poste de travail, se sente responsable d'assurer la protection des renseignements personnels qu'il traite. C'est ainsi qu'il ne doit pas jeter au rebut les documents, cartes de mémoire flash, clés USB, disques durs d'ordinateur, CD, DVD, etc. qui en contiennent, sans s'être assuré au préalable que leur contenu ne peut être reconstitué.

La Commission suggère aux organismes et entreprises de désigner une personne qui sera responsable de mettre en place et de surveiller l'application d'une politique sur la destruction de documents contenant des renseignements personnels.

Le déchiquetage de documents sur support papier, le formatage de médias numériques réutilisables et la destruction physique de médias numériques non réutilisables demeurent les meilleures méthodes de destruction des documents confidentiels. Si les spécifications techniques de la déchiqueteuse de l'entreprise ne répondent pas au volume des documents sur support papier à détruire, il faut les entreposer dans un endroit fermé à clef avant de les confier à une entreprise spécialisée de récupération de papier.

La Commission voit mal comment la destruction des documents contenant des renseignements personnels pourrait s'effectuer sur la foi d'une simple entente verbale. Aussi un contrat en bonne et due forme concernant la destruction des documents devrait-il contenir au moins des clauses spécifiant :

- le procédé utilisé pour la destruction des documents;
- la nécessité d'un accord préalable entre les parties avant de confier la destruction des documents confidentiels à un sous-contractant;
- les pénalités aux dépens de l'entreprise de récupération si elle ne respecte pas ses engagements.

En outre, dans ce même contrat, la Commission est d'avis que l'entreprise de récupération devrait :

- reconnaître que les renseignements personnels contenus dans les documents sont de nature confidentielle;
- faire signer un engagement à la confidentialité à toute personne qui aura à manipuler ces documents;
- s'engager à ce que les documents soient entreposés dans des locaux sécuritaires et qu'ils soient toujours sous bonne garde jusqu'à leur destruction;
- veiller à limiter de façon très stricte l'accès aux lieux où les documents sont entreposés ou transformés;
- s'engager à ne pas céder les documents en sa possession à des tiers à des fins autres que la transformation du papier préalablement et obligatoirement déchiqueté;
- assurer à son client le droit d'avoir accès en tout temps à ses installations, pendant toute la durée du contrat;
- voir à la destruction totale des documents qui ne font pas l'objet d'une transformation;
- faire rapport à son client lors de la destruction des documents reçus.



femmessor

financement +
accompagnement

Présentation de Femmessor dans le cadre du Forum Égalité 2020

PARTENAIRE

Québec 

S'investir
avec les
entrepreneures

Femmessor,
financement +
accompagnement



femmessor

Notre ambition

Accroître le nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec.



Femmessor s'investit avec les entrepreneures du Québec!

- **Accueil et information** auprès de plus de 4 000 entrepreneures par année
- **Financement** accordé à plus de 100 entrepreneures et propriétaires dirigeantes à plus de 25 % annuellement
- **Accompagnement** soutenu aux 400 entrepreneures actives au sein du portefeuille Femmessor (Fonds pour les femmes entrepreneures FQ)
- Près de 2 500 entrepreneures participent à nos **activités de formation, codéveloppement et réseautage**, par année

Financement + accompagnement



Prêts conventionnels

Démarrage

20 000 \$ à 50 000 \$

Croissance, acquisition ou relève

20 000 \$ à 150 000 \$

- Pour femmes de 18 ans et plus
- doit détenir au moins 25% des actions + poste stratégique
- Majorité des secteurs sont admissibles

Investissement + accompagnement



Capital-Actions

Projet de croissance ou d'acquisition

50 000 \$ à 250 000 \$

- Pour entreprises à fort potentiel de croissance ou création de valeur
- En activité depuis au moins 3 ans
- Participation minoritaire des investisseurs

Le parcours d'accompagnement



Un parcours unique qui permet aux entrepreneures financées de développer leurs connaissances (savoir-faire), leurs compétences (savoir-être) et leur réseau d'affaires.

les Expertes femmessor

- **135 Expertes** de différents domaines
- **1 500 heures** offertes en services-conseils pro bono aux entrepreneures financées
- **Des ateliers de groupe** ouverts à toutes
- **Des conseils et du contenu utile diffusé** sur nos différentes plateformes





les Cellules femmessor

DÉMARRAGE
+ CROISSANCE

Rencontres organisées et normées autour du **partage d'expériences significatives entre cheffes d'entreprises.** Accessibles aux entrepreneures des 17 régions du Québec.

Rêve, ose, agis FEMMESSOR COLLOQUE

Rivière-du-Loup | 5 juin 2019
Saguenay | 17 septembre 2019
Boucherville | 23 octobre 2019
Trois-Rivières | 4 février 2020
Montréal | Mars 2020



Les Colloques rassemblent
annuellement + d'un millier
de femmes autour d'une
passion commune,
soit l'entrepreneuriat!



#jeSuis Entrepreneure

Nouveau projet!

Dans le cadre de la **Stratégie fédérale pour les femmes en entrepreneuriat**, Femmessor développe un accompagnement spécifique dédié aux entrepreneures de différents horizons ethnoculturels de même que celles oeuvrant dans les secteurs stratégiques et les créneaux d'excellence.







femmessor

financement +
accompagnement

S'investir
avec les
entrepreneures

PARTENAIRE

Québec 

femmessor.com

FORUM DES PARTENAIRES

STRATÉGIE ÉGALITÉ

- Dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie Égalité), la mise sur pied et la tenue du Forum des partenaires est une responsabilité qui incombe au Secrétariat à la condition féminine;
- Le Forum des partenaires s'inscrit dans un esprit de concertation et est présenté dans la Stratégie Égalité comme le pendant «partenarial» (avec le milieu) du Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (gouvernemental);
- Aussi, il est nommément mentionné dans la Stratégie Égalité que «ce forum réunira des groupes de femmes et des organismes non gouvernementaux d'envergure nationale issus de différents milieux, tels que les milieux communautaire, syndical, municipal, universitaire, des affaires ou d'enseignement, de même que des ministères et des organismes gouvernementaux en tant que membres observateurs. [...] Des expertes et des experts pourront y participer ponctuellement pour alimenter la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes.»¹;
- La création du Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes vise à soutenir le dialogue et la concertation avec les partenaires engagés et témoigne de la volonté du gouvernement du Québec d'être à l'écoute des préoccupations du milieu;
- Comme le Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Forum des partenaires doit contribuer aux débats sur les défis à relever sur le chemin de l'égalité, sur les avenues à explorer et sur les gestes prioritaires à poser;
- Objectifs :
- Entretenir un dialogue continu et régulier avec les groupes qui œuvre sur le terrain en faveur de l'égalité entre les sexes;
- Assurer, à travers les deux volets de concertation (partenariale et interministérielle), la pertinence et la cohérence des interventions gouvernementales tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie.

PLAN D'ACTION VIOLENCE CONJUGALE

- La création d'un forum des partenaires en matière de violence conjugale est prévue à l'action 43 du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* (Plan d'action VC). Cette mesure est née de la volonté des partenaires de la société civile de voir s'ajouter une instance de concertation nationale aux instances locales et régionales déjà existantes. Ces partenaires souhaitent ainsi participer à des échanges à l'échelle nationale et être davantage informés sur la mise en œuvre des engagements gouvernementaux;
- Objectifs poursuivis :
- Créer des occasions de partage d'expertise entre différents milieux concernés par la violence conjugale;
- Renforcer et diversifier les moyens de concertation et de collaboration;
- Soutenir le développement et la diffusion des connaissances et des données en matière de violence conjugale.

ANALYSE

- Si la Stratégie Égalité demeure relativement évasive quant à la forme que le Forum des partenaires pourrait revêtir, de même que sur ses modalités de fonctionnement, le Plan d'action VC stipule quant à lui que des consultations pré-forum seront tenues auprès des partenaires, gouvernementaux et de la société civile, afin de connaître leurs attentes quant aux modalités de fonctionnement et aux thématiques à y aborder;
- De la même manière, il n'est nulle part indiqué dans la Stratégie Égalité la fréquence à laquelle doit se tenir l'événement. Les formules «dans le cadre des rencontres du forum» et «tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie»

¹ *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, p.23. C'est nous qui soulignons.

laissent toutefois entrevoir qu'il y aura plus d'une rencontre et qu'elles devront se tenir avant 2021, année à laquelle la présente stratégie arrive à échéance.

- Dans le Plan d'action VC, il est nommément indiqué que le forum se tiendra annuellement, et ce, dès 2019;
- Dans la Stratégie Égalité, il apparaît assez clairement que le milieu gouvernemental est positionné en tant que membre observateur et que le forum doit avant tout faire la part belle aux partenaires, qu'ils soient issus des milieux communautaire, syndical, municipal, scolaire, universitaire, municipal ou des affaires. Le Forum des partenaires doit correspondre aux préoccupations et besoins du milieu : «par la création de ce forum, le gouvernement du Québec s'engage à être à l'écoute» du milieu.² Sans l'indiquer textuellement, la Stratégie Égalité semble sous-entendre la consultation des partenaires du milieu quant aux thématiques à aborder lors du forum;
- Le Plan d'action VC souhaite quant à lui réunir dans le cadre de son Forum des partenaires, «des organismes non gouvernementaux dont l'intervention est en lien direct avec la violence conjugale, des représentantes et représentants du milieu de la recherche s'intéressant au sujet ainsi que des membres de l'appareil gouvernemental engagés dans la mise en œuvre du présent plan d'action.»³

PISTES À EXPLORER LORS DES CONSULTATIONS

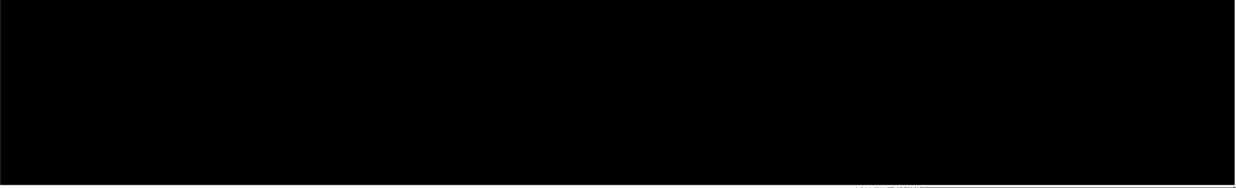
La sous-ministre associée responsable du SCF prévoit donc mener, au printemps 2019, des consultations auprès d'une quarantaine d'organismes partenaires ciblés sur la formule à adopter quant aux éventuels forums. Les ministères et organismes gouvernementaux partenaires seront aussi consultés grâce aux structures interministérielles en place. Les éléments listés plus bas constituent des pistes d'échanges pour ces consultations à venir.

Soulignons que d'autres thèmes que celui des forums pourront être abordés lors des consultations du printemps, par exemple l'aide financière aux organismes par le biais d'appels de projets ou la remise sur pied des comités conseils en matière de violence conjugale et d'agression sexuelle. Ces contenus ne sont pas traités ici, faisant déjà l'objet d'autres mandats d'analyse.

- Modalités de fonctionnement :
- Formule : Deux forums distincts (un en égalité, l'autre en VC) ou formule conjointe (un seul Forum des partenaires, tenu sur deux jours, une journée égalité, une journée VC)?
- Si la formule conjointe était retenue, combien de groupes assisteraient aux deux journées?
- Lieu : toujours Montréal, toujours Québec ou alternance (1 année à Montréal, l'autre à Québec)? Un mi-chemin serait-il envisageable (ex. Trois-Rivières)?
- Période de l'année : quelle période paraît la plus propice à la tenue d'un événement comme le Forum? Automne? Printemps? Octobre prochain, est-ce un moment qui vous semble réaliste et surtout auriez-vous quelque chose à l'agenda durant cette période qui pourrait vous empêcher d'y participer ?
- Qui souhaiteriez-vous entendre lors du Forum?
- Des Ministères et organismes faisant état de l'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action?
- Des partenaires de la société civile faisant état de projets, de réflexions ou de constats en regard de l'égalité entre les sexes ou de la violence conjugale?
- Des universitaires faisant état des résultats de leurs recherches ?
- Quelles serait la forme idéale sous laquelle pourrait se présenter le Forum?
- Présentations des MO et ONG en matinée, suivies d'une période d'échanges?
- Résultats de recherches universitaires en début PM, suivis d'une période d'échanges?
- Panels sur des enjeux ciblés, tables rondes?
- Quelles thématiques particulières paraissent incontournables? Pour Égalité? Pour VC?
- Quelles sont les attentes des groupes vis-à-vis du Forum?
- Réseautage national ou régional?

² Ibid

³ Plan d'action gouvernement en matière de violence conjugale 2018-2023, p.46

- Connaître les actions d'autres organismes (partage d'expériences et de bons coups)?
 - Participer sur la tribune et lors de présentations?
 - Si on procédait par appel de proposition aux groupes ? Si on vous invitait à soumettre un projet dont il est fier et dont vous pourriez venir nous parler pendant 10 minutes pour illustrer la mise en œuvre d'une action ou pour exposer les problèmes auxquels vous avez été confronté ou exprimer de quelle manière vous avez réussi à surmonter ces problèmes. Est-ce que vous vous sentiriez interpellé par cette façon de faire et auriez-vous envie de participer ?
 - Formuler des recommandations au gouvernement?
 - Être au courant des actions gouvernementales et consultés sur leur mise en œuvre?
- 

DATE : 2 avril 2019, modifiée le 5 juin 2019

RESPONSABLE : Vicky Babin, conseillère à l'égalité

FORUMS DES PARTENAIRES

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

MISE EN CONTEXTE

- Les derniers exercices de consultation du Secrétariat à la condition féminine (SCF) ont fait ressortir la volonté des groupes de la société civile de participer à des échanges à l'échelle nationale et d'être davantage informés sur la mise en œuvre des engagements gouvernementaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de violence conjugale et de violences sexuelles.
- De fait, la concertation est une condition essentielle au succès des actions figurants aux stratégies et plan sous la coordination du SCF :
- *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie Égalité)
 - Dans le volet « Une concertation interministérielle et partenariale en continu », le gouvernement a prévu la création du Forum des partenaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Forum).
 - Ce forum réunirait des groupes de femmes et des organismes non gouvernementaux d'envergure nationale issus de différents milieux, tels que les milieux communautaire, syndical, municipal, universitaire, des affaires ou d'enseignement, de même que des ministères et des organismes gouvernementaux en tant que membres observateurs. Il aurait notamment pour but de favoriser le partage des bonnes pratiques et la mise en valeur des réalisations novatrices portées par des organismes du milieu ou découlant des engagements gouvernementaux. Le Forum devrait jouer un rôle stratégique en soutenant activement le dialogue et la concertation entre les partenaires engagés et le gouvernement du Québec.
- *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.*
 - L'action 43 vise la mise sur pied d'un forum des partenaires en matière de violence conjugale.
 - Celui-ci réunira à la fois des organismes non gouvernementaux dont l'intervention est en lien direct avec la violence conjugale, des représentantes et des représentants du milieu de la recherche s'intéressant au sujet ainsi que des représentantes et des représentants des ministères et organismes engagés dans la mise en œuvre du plan d'action.
 - À la suite du lancement du plan d'action, il est prévu que ces organisations et ces spécialistes soient consultés et puissent faire part de leurs attentes quant aux modalités de fonctionnement et aux thématiques à aborder.
- *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021.*
 - L'action 55 vise la tenue d'événements d'échanges et de transfert d'expertise sur les violences sexuelles.

ACTIONS POSÉES

- *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021.*
 - Un scénario visant la tenue d'un premier Forum en juin 2019 a été présenté et approuvé par les autorités ministérielles de l'époque le 21 janvier 2019. Le Forum devrait plutôt se tenir à l'automne 2019 compte tenu du calendrier de travail.
 - Le scénario inclut une consultation préalable menée par le SCF auprès de certains groupes de la société civile, afin de connaître leurs attentes vis-à-vis du Forum et de recueillir leurs propositions de thématiques à aborder.
- *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021.*
 - Le SCF a organisé la tenue du Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels en décembre 2017.
 - Le SCF a collaboré avec l'association étudiante du cégep de Sherbrooke pour la tenue du Forum LEXIC² qui concerne les violences sexuelles vécues par les personnes de minorités sexuelles. L'événement, qui s'est tenu les 8 et 9 février 2019, a permis de mettre en valeur, notamment, la mise en œuvre de certaines actions de la Stratégie Violences Sexuelles menées en partenariat avec des organisations de la société civile.

ACTIONS À VENIR

- *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021.*
 - Au cours des prochaines semaines, le SCF planifiera des rencontres avec certains groupes de la société civile œuvrant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, afin de recueillir leurs attentes et suggestions vis-à-vis du Forum.
 - La formule détaillée du Forum ainsi que la programmation seront élaborées à la lumière de ces consultations préliminaires.
 - La planification et la coordination de l'événement seront pilotées par le SCF, en étroite collaboration avec la Direction des communications du MEES. Les ministères et organismes gouvernementaux engagés dans la Stratégie Égalité seront appelés à contribuer à la réalisation de l'événement.
 - Il est prévu de tenir le Forum à l'automne, la date restant à convenir.
- *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.*
 - Les principaux regroupements nationaux et spécialistes du milieu de la recherche engagés dans la lutte à la violence conjugale au Québec seront consultés dans le cadre du même exercice concernant le Forum sur la Stratégie égalité, afin de connaître leurs attentes et suggestions en prévision de la tenue d'un premier forum en violence conjugale.
 - La formule définitive et l'échéancier seront convenus à la suite de ces consultations et en fonction des orientations ministérielles afin que, dès 2019, un forum des partenaires en violence conjugale soit tenu annuellement pendant la durée du plan d'action.

DATE : 12 avril 2019

RESPONSABLE : Secrétariat à la condition féminine

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

Présentée au
Bureau d'audiences publiques en environnement (BAPE)

par le
Secrétariat à la condition féminine

Activité brise-glace

- Croyez-vous qu'au Québec les femmes et les hommes jouissent d'une pleine égalité ?

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 Bureau d'audiences publiques en environnement.
- Présenter les services offerts par le SCF en matière d'ADS+.

Plan de la formation

- Différence entre égalité de droits et égalité de fait
- L'ADS+ au Québec
 - Engagements du Québec
 - Définition commentée
 - Les grands principes ADS+
- Démarche ADS+ : Représentation graphique et 3 outils essentiels
- Des exemples concrets: L'ADS+ au BAPE
- L'offre du SCF en déploiement: Outiller, Former, Accompagner

L'égalité de droits et l'égalité de fait

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

Le fait de bénéficier des mêmes droits (égalité de droits) 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).» (SCF, 2022, p. 4).

L'égalité de droits

- Trois des assises de cette égalité de droits :
 - Droit de vote
 - L'Affaire «personne»
 - La capacité juridique de la femme mariée

L'égalité de droits – droit de vote des femmes

Dès 1900, le droit de vote des femmes aux élections municipales est généralisé au Canada

1900



L'égalité de droits – droit de vote des femmes

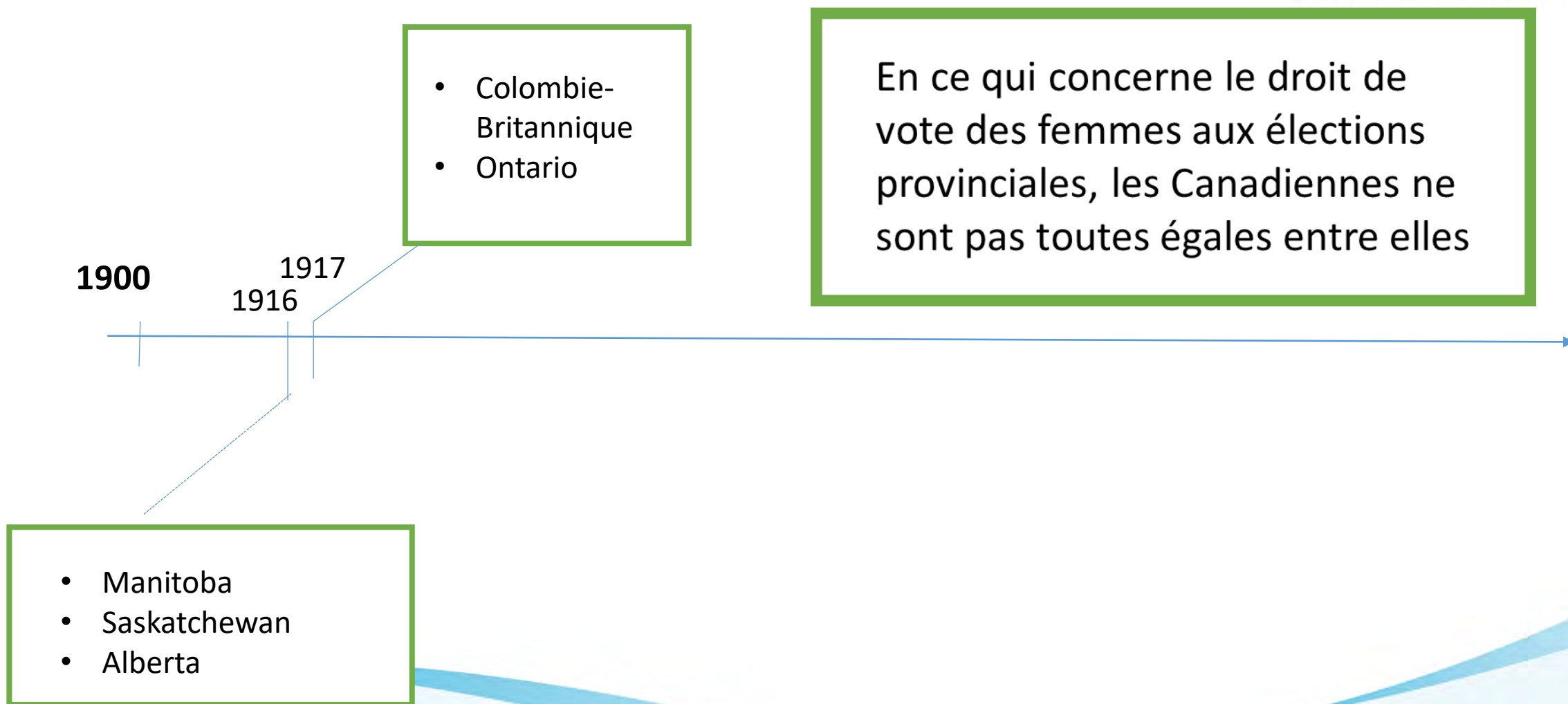
- Droit de vote aux élections fédérales accordé aux Canadiennes

1900

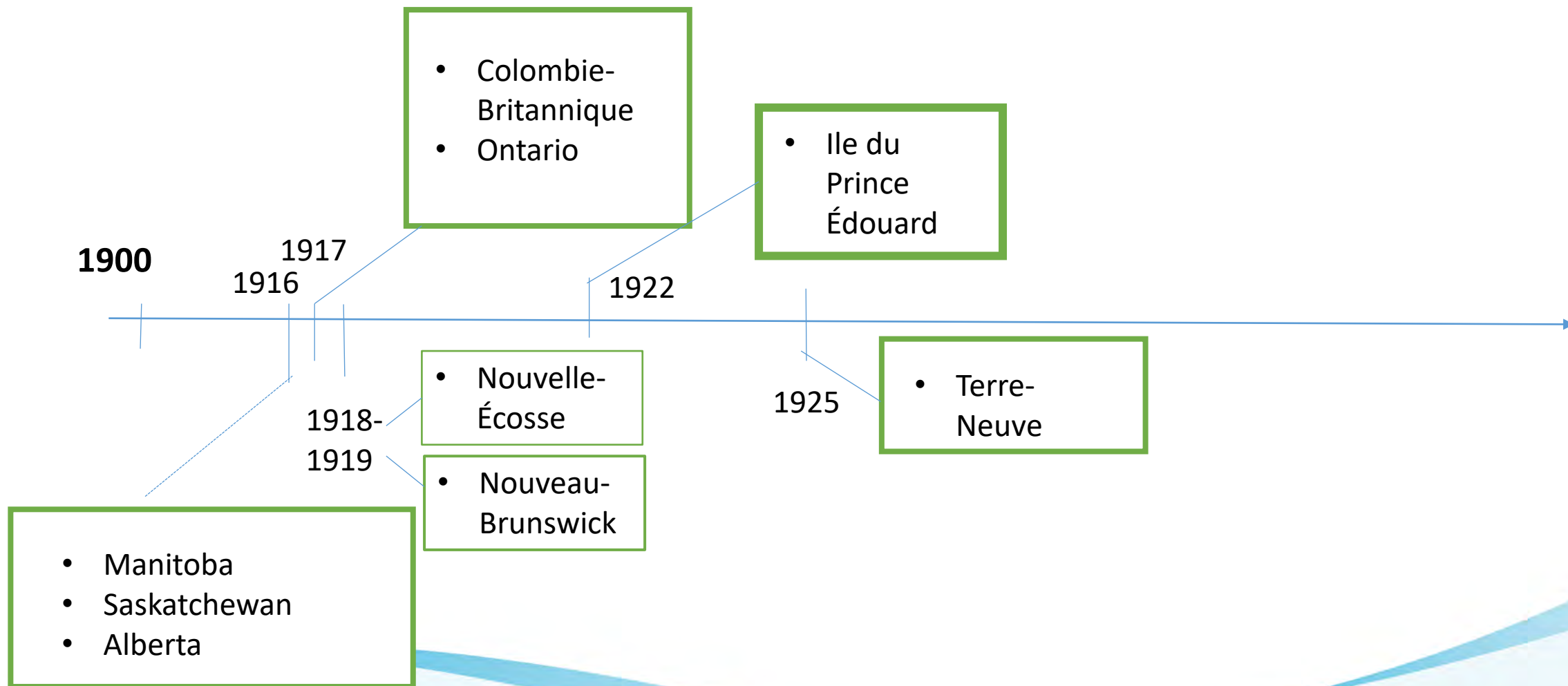
1918-
1919

- Obtention du droit d'éligibilité

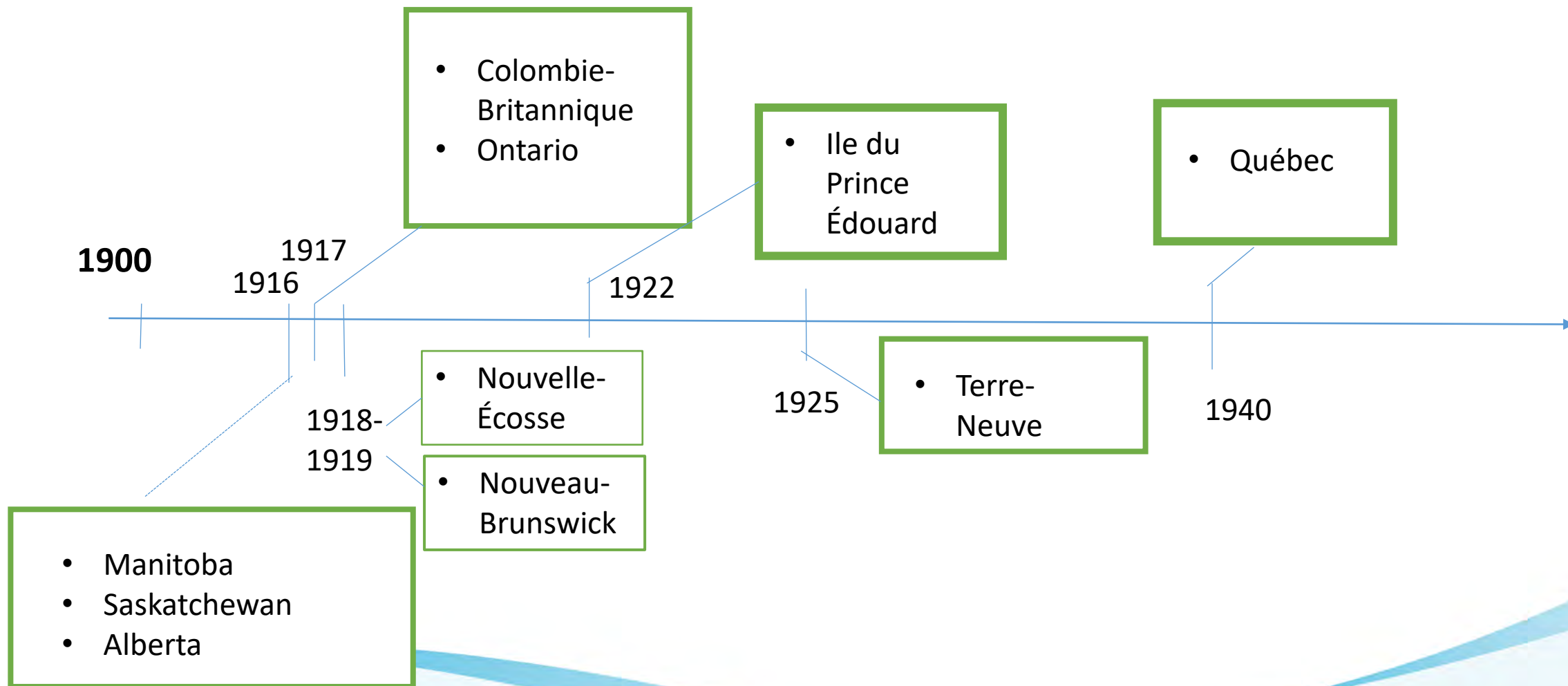
L'égalité de droits – droit de vote des femmes



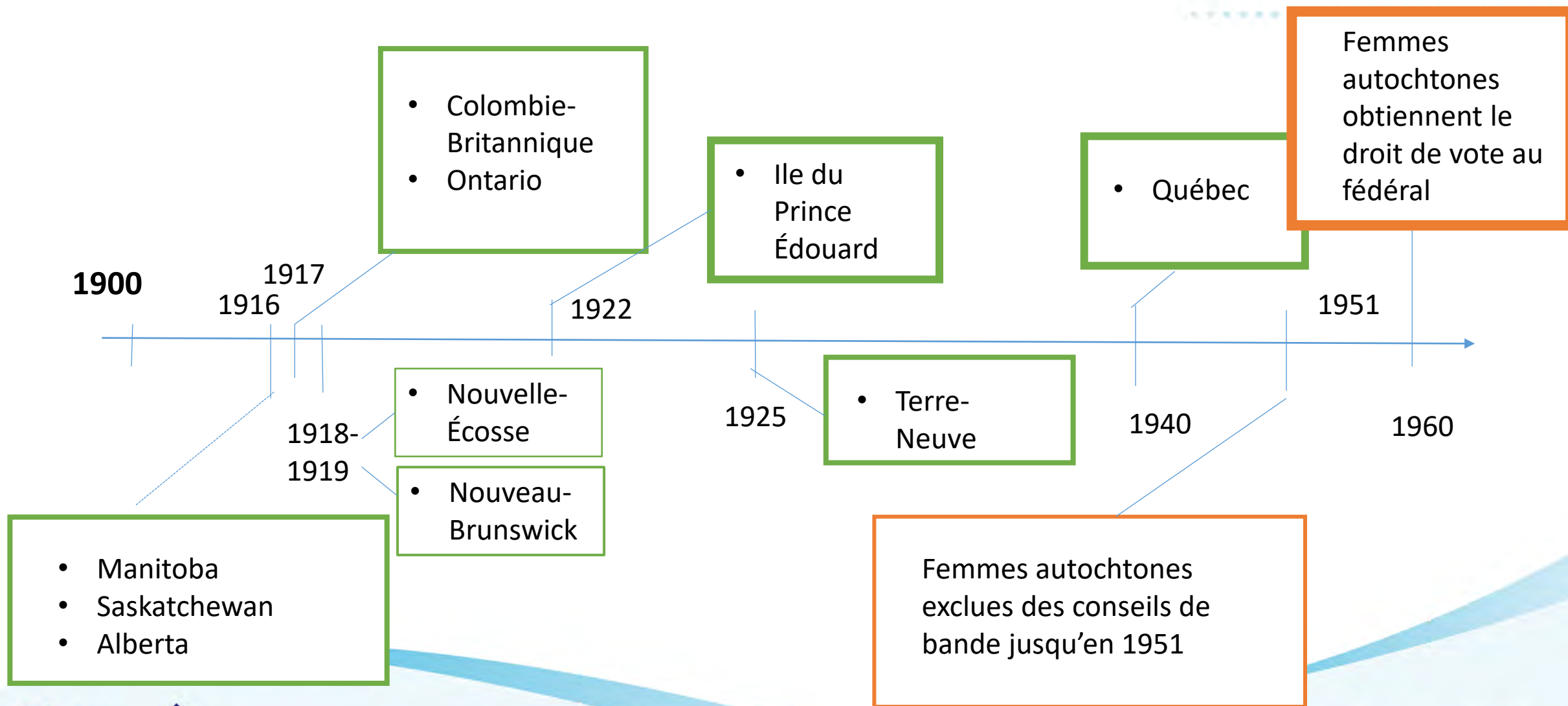
L'égalité de droits – droit de vote des femmes



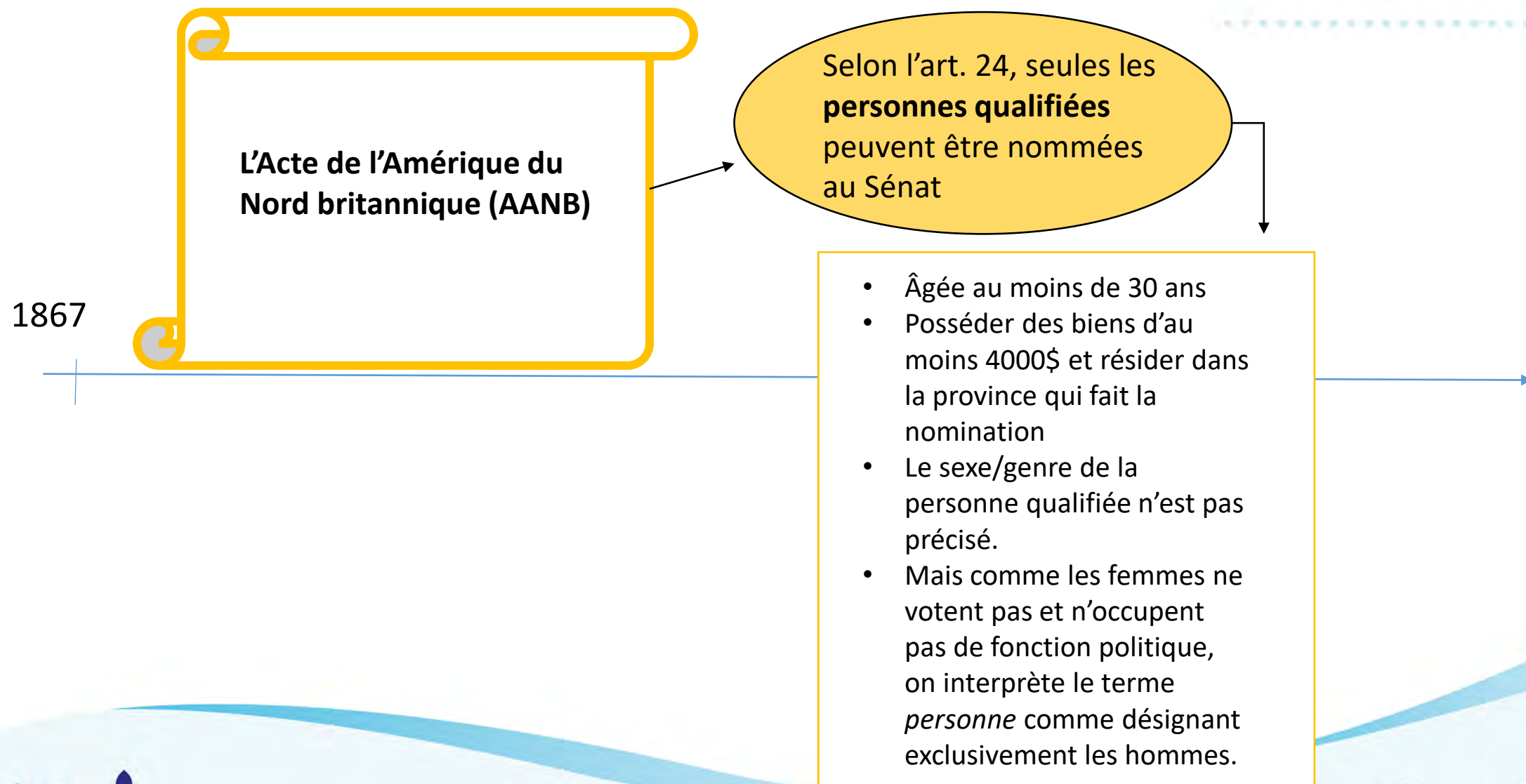
L'égalité de droits – droit de vote des femmes



L'égalité de droits – droit de vote des femmes



L'égalité de droits – L'Affaire «personne»



L'égalité de droits – L'Affaire «personne»

- Proposition de la candidature d'Emily Murphy pour un poste de sénatrice

1922



L'égalité de droits – L'Affaire «personne»

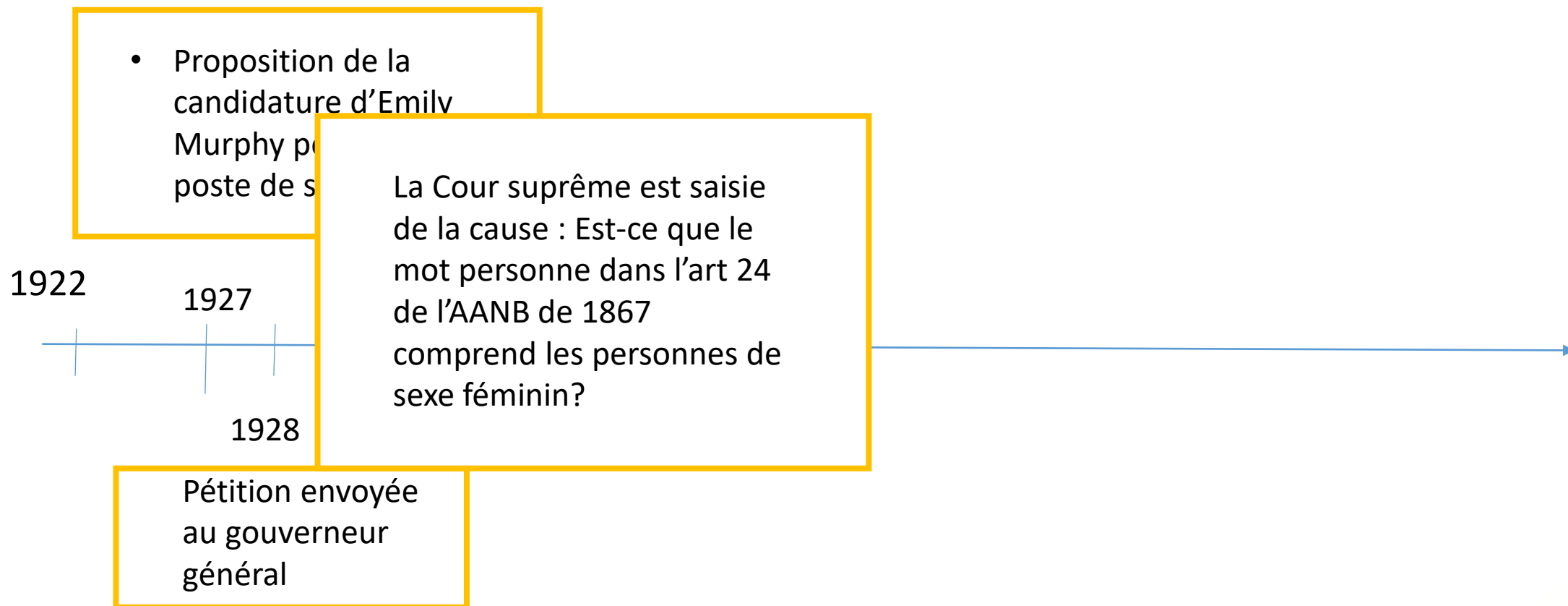
- Proposition de la candidature d'Emily Murphy pour un poste de sénatrice

1922

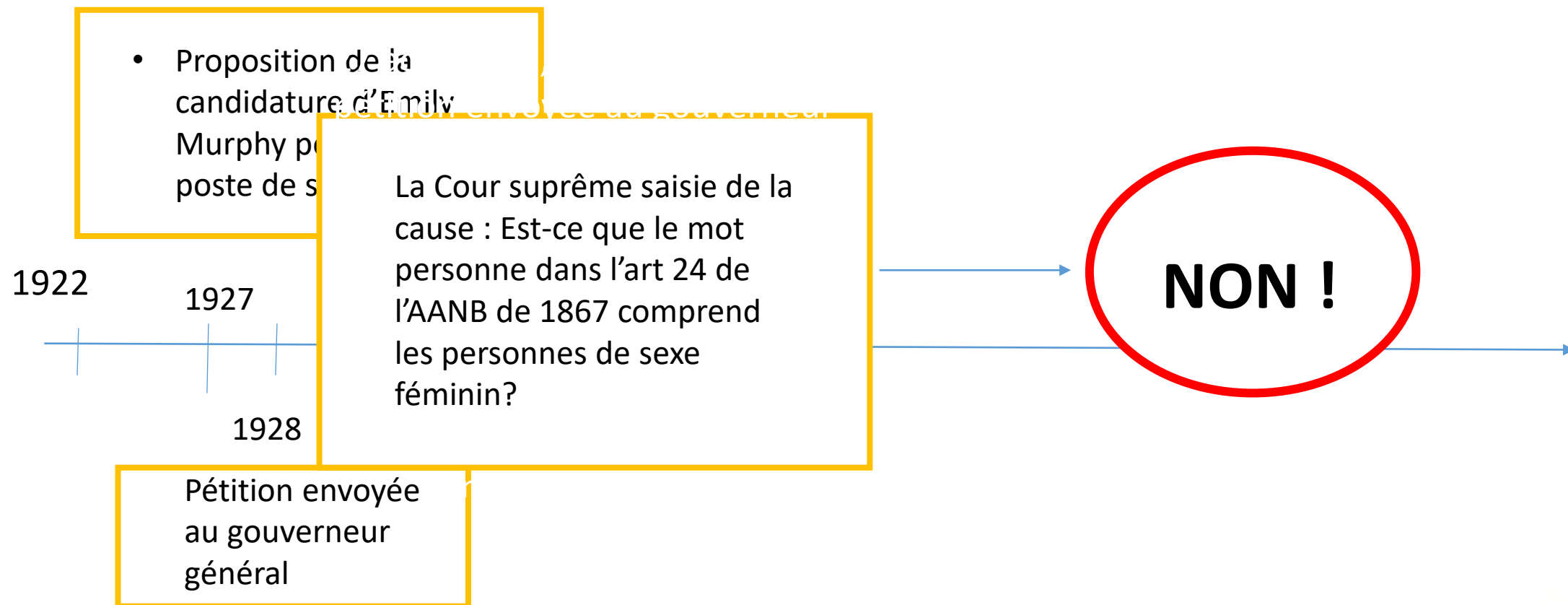
1927

Pétition envoyée
au gouverneur
général

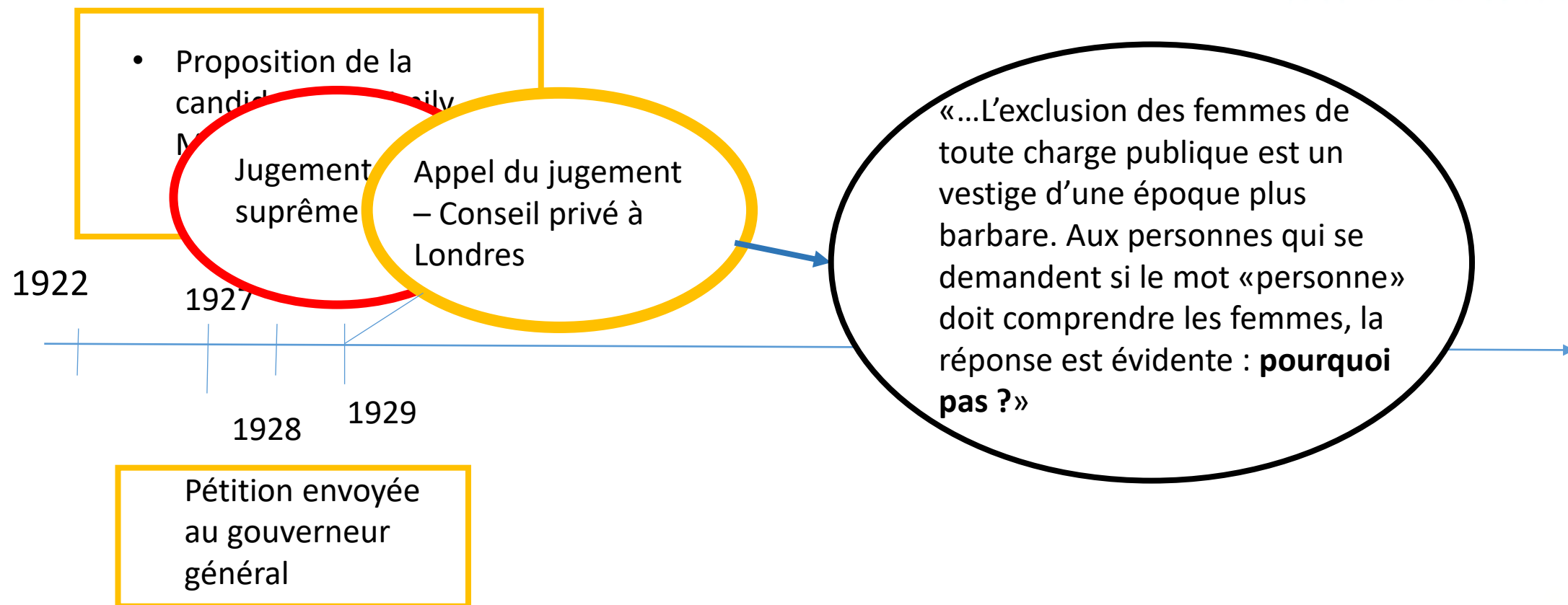
L'égalité de droits – L'Affaire «personne»



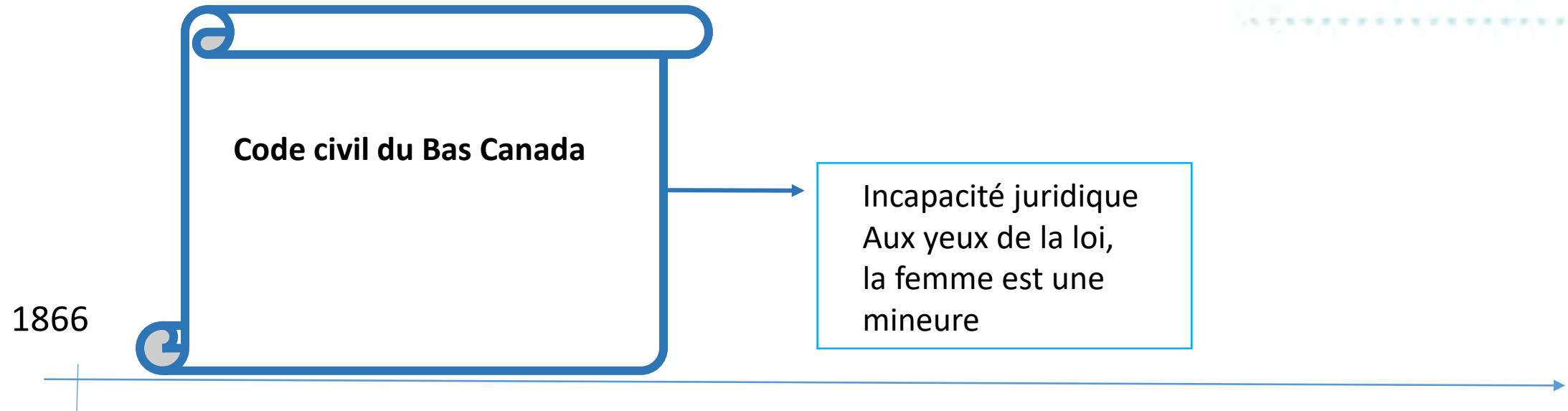
L'égalité de droits – L'Affaire «personne»



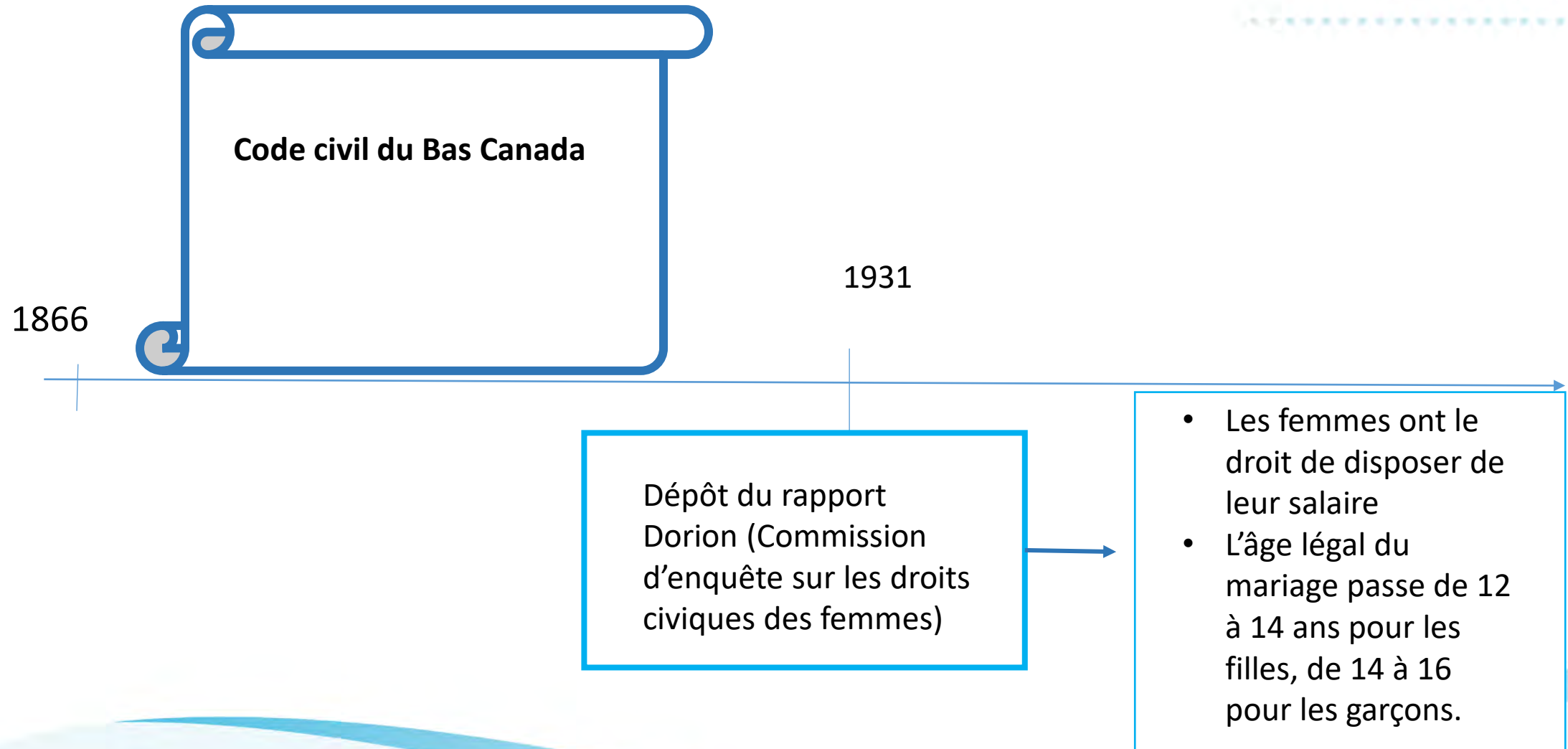
L'égalité de droits – L'Affaire «personne»



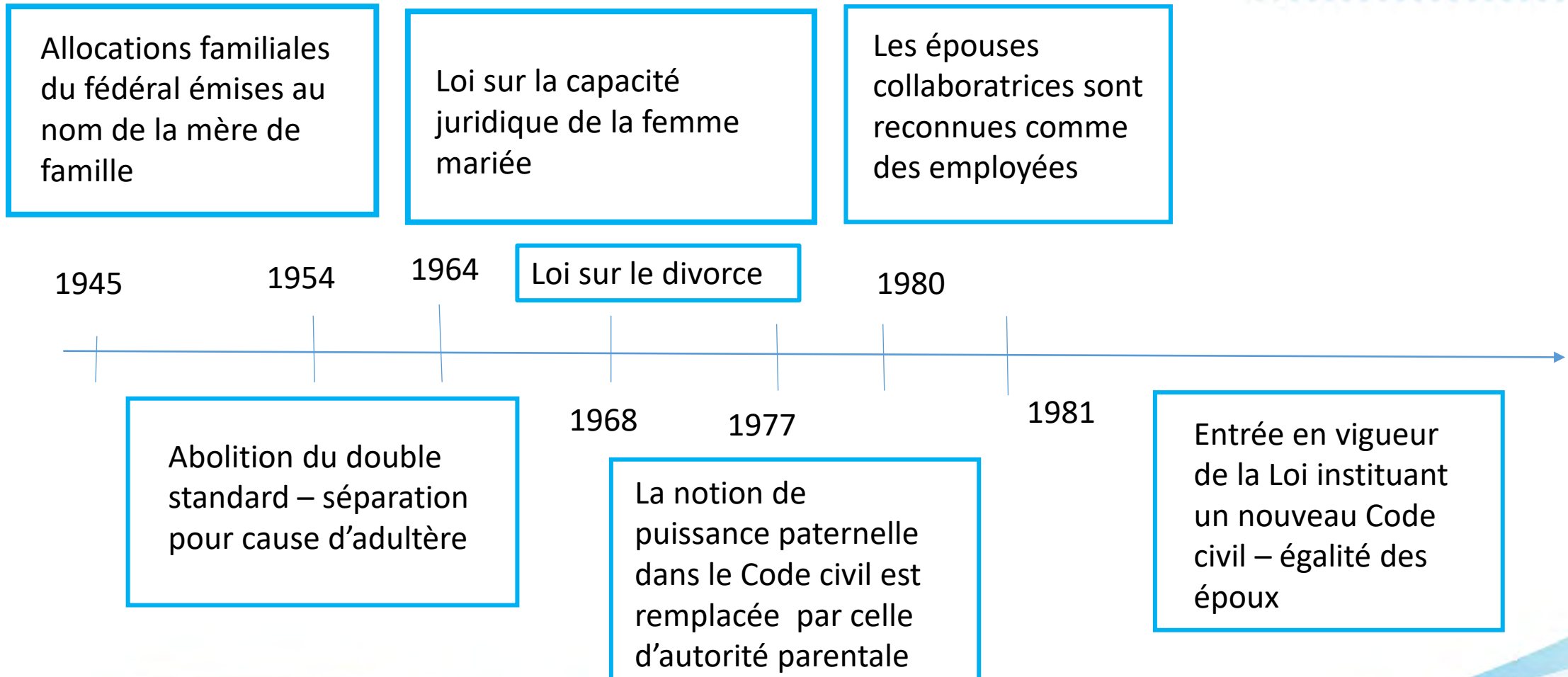
L'égalité de droits – capacité juridique de la femme mariée



L'égalité de droits – capacité juridique de la femme mariée



L'égalité de droits – capacité juridique de la femme mariée



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

- En 2021, l'Enquête portant sur les perceptions des Québécoises et Québécois sur l'égalité révélait que 55% des personnes sondées 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 avant impôt des femmes est inférieur (2019):

31 800\$ (F) contre 41 000\$ (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 : 25,58\$ (F) contre 29,34\$ (H) - **écart de 3,76\$**

Né·es au Canada : 27,89\$ (F) contre 30,43\$ (H) - écart de 2,54\$

51,7% des personnes rémunérées au salaire minimum au Québec sont des femmes.

Ségrégation professionnelle

- Les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la santé
 - 82,4% (F) contre 17,6% (H) (2021)
- Les femmes sont moins nombreuses dans les domaines des sciences naturelles et appliquées et dans les professions apparentées
 - 21,9% (F) contre 78,1% (H) (2021)

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.

Politique et lieux de pouvoir

Après les élections municipales de 2021

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

Violence faite aux femmes

- Selon les chiffres de 2015, **78% des victimes de violence conjugale** au Québec étaient des femmes et les **auteurs présumés de violence conjugale étaient des hommes dans 8 cas sur 10**.
- En 2015, au Québec, les femmes représentaient 72,7% des victimes d'homicides, 100 % des victimes d'enlèvement, 97% de séquestration et 97,4% d'agressions sexuelles commis par un conjoint ou un ex-conjoint.
- 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**. Et les femmes avec une incapacité liée à la santé mentale ou cognitive sont 4 fois plus nombreuses à avoir été victime d'un crime violent que les femmes ayant un autre type d'incapacité.
- Les femmes autochtones ont un risque plus élevé d'être victime 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.

L'égalité entre les femmes et les hommes, au Québec, c'est ...

- **un droit** inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis 1975 et garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés* depuis 1982.
- Une **valeur-clé du Québec**
- Une **valeur fondamentale** : «*Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix*» (modification au préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne*, 2007)

L'égalité et le développement durable

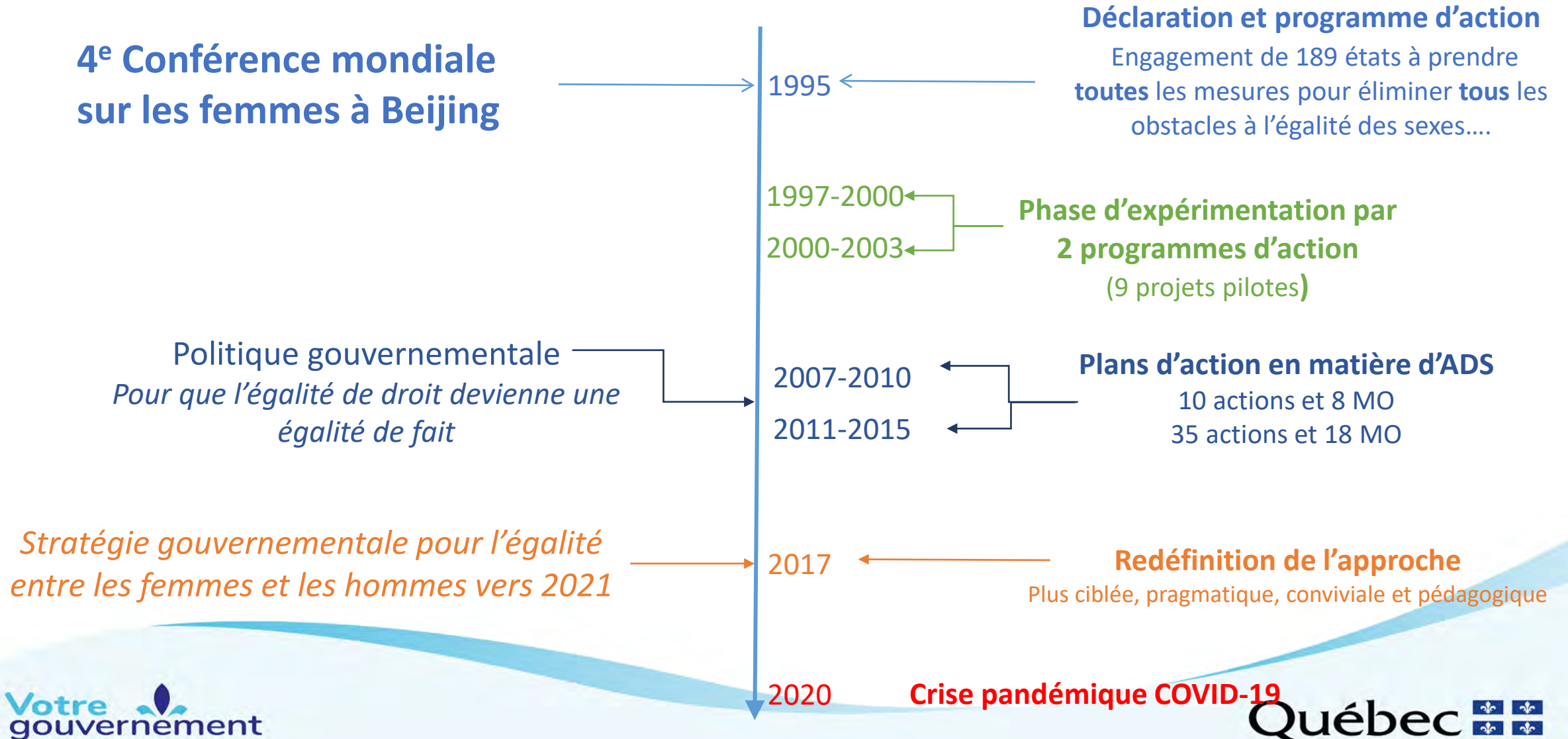
5^e objectif de développement durable de l'ONU : l'égalité des sexes

« 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. »

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

«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 eus 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.

Vers 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.

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, 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. **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 plus, 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 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



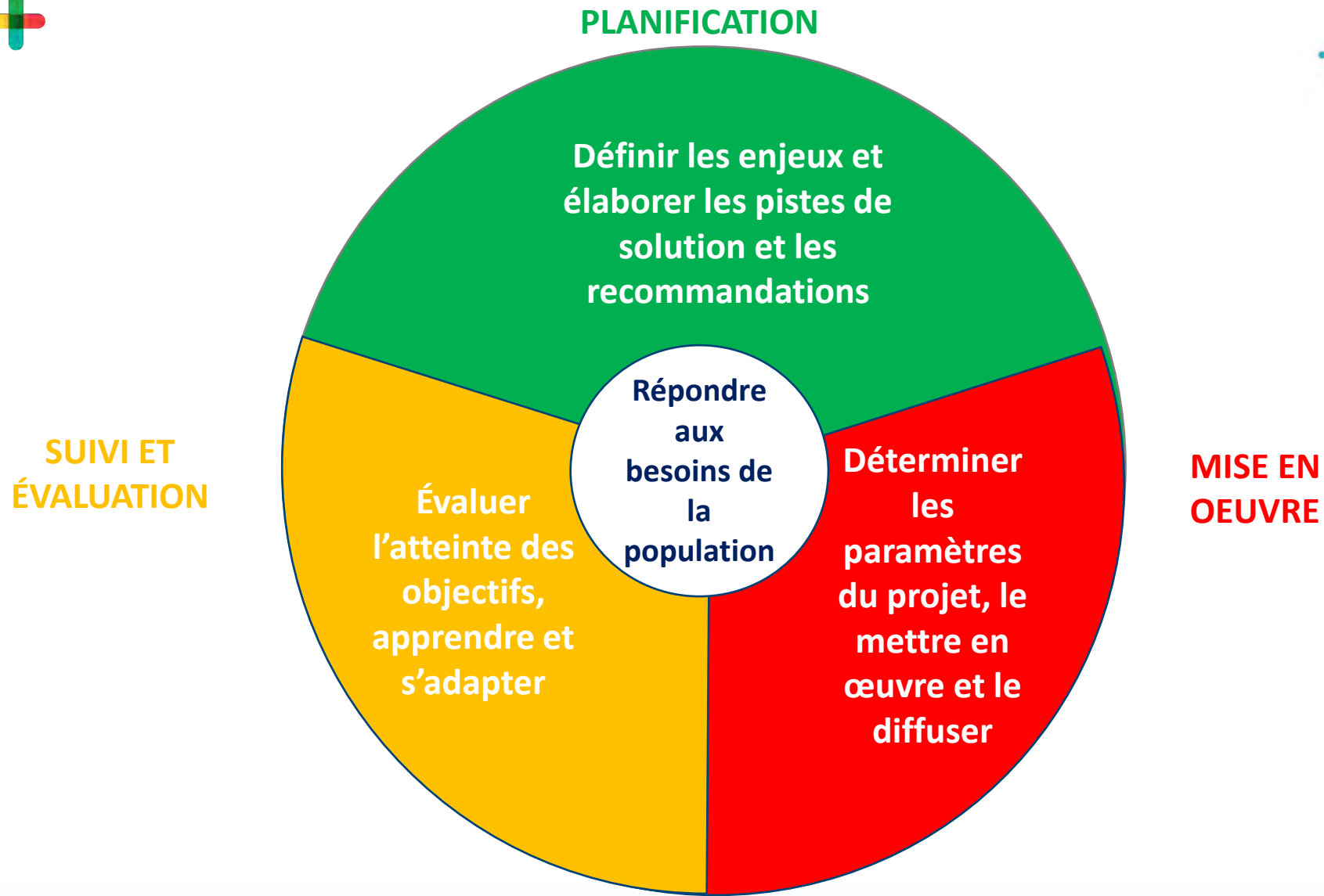
?

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.





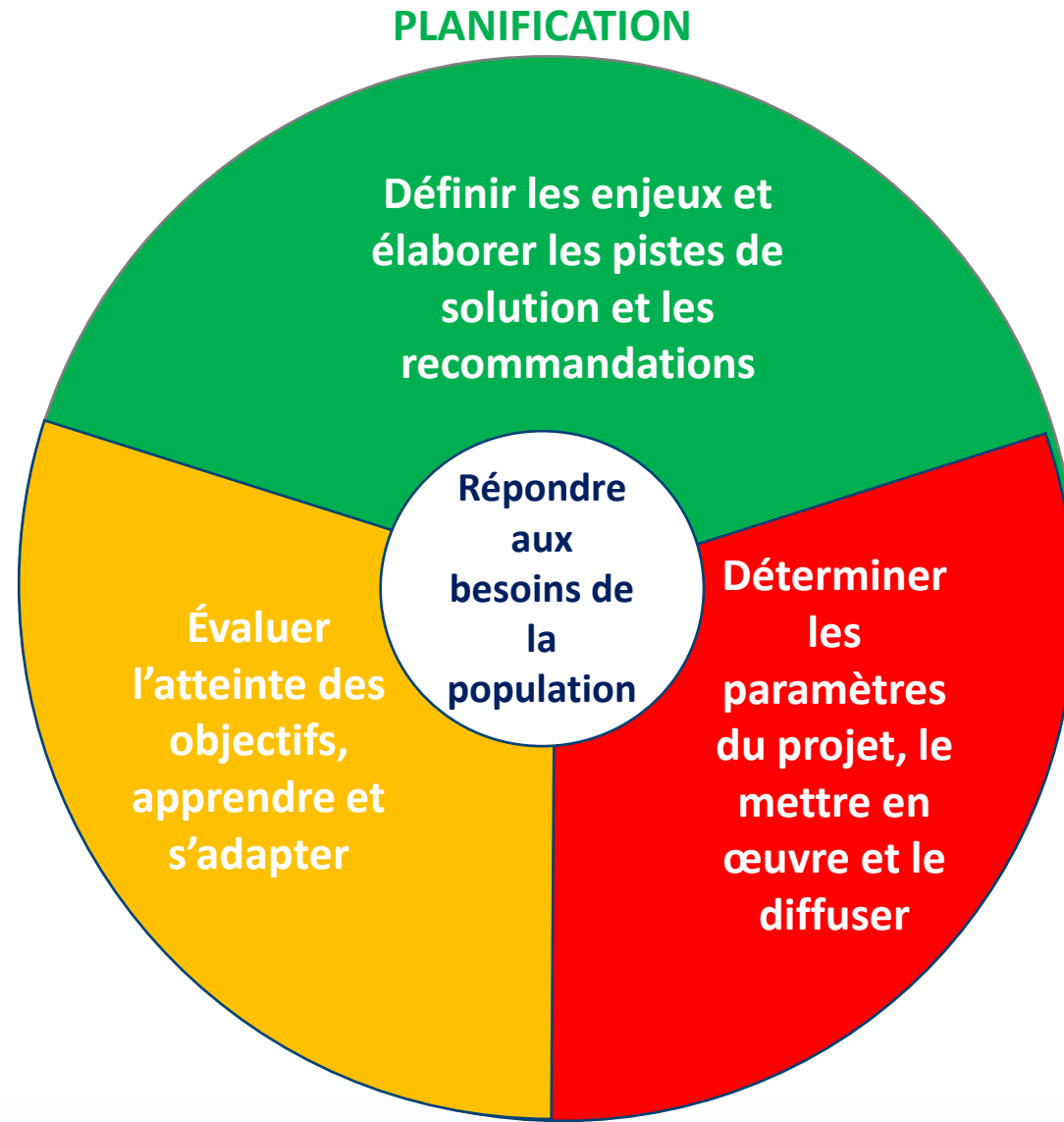


INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES

LES CLÉS ADS+

- Utilisation de données ventilées F/H+
- Consultation des personnes et milieux concernés
- Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



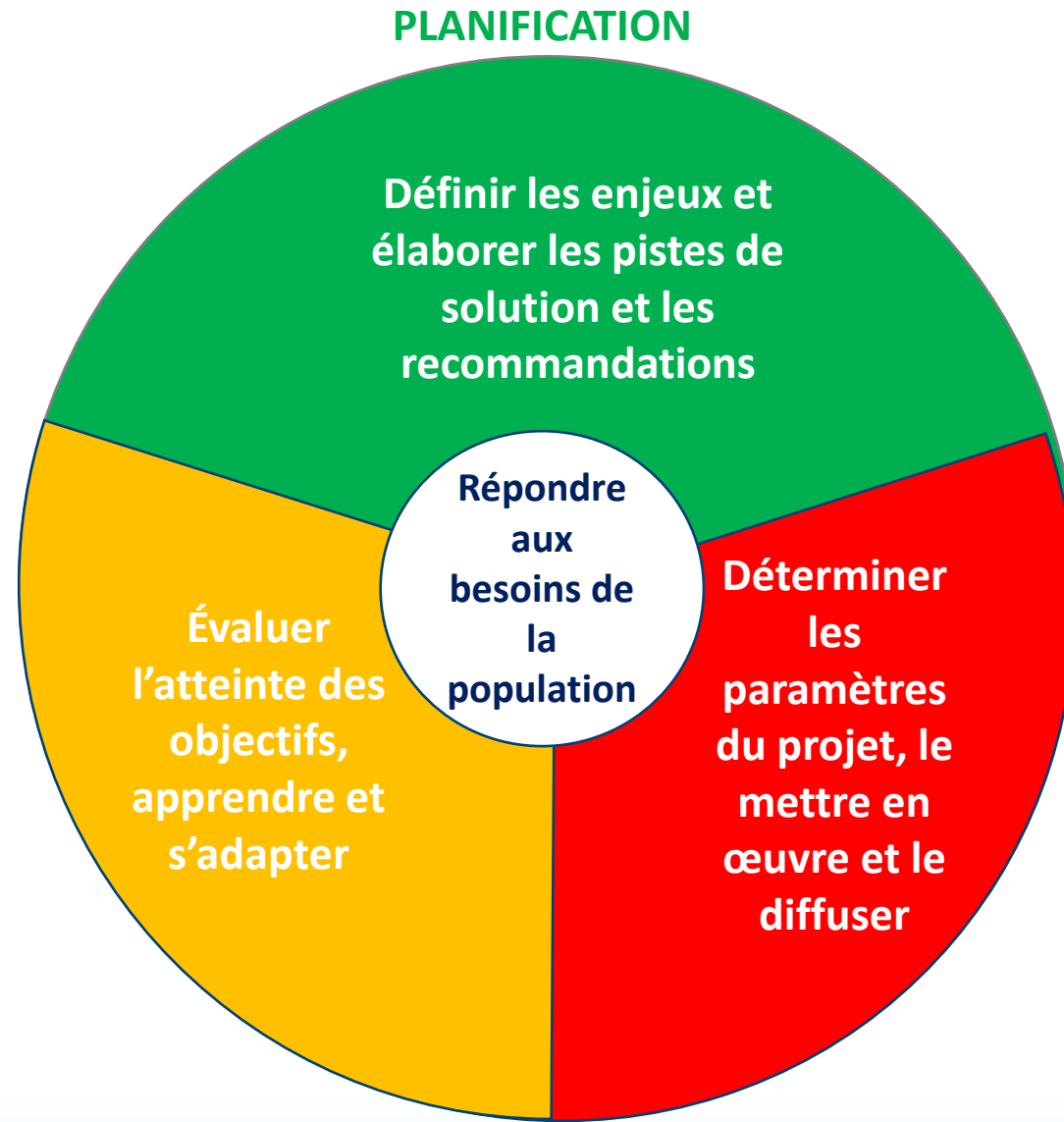


INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES

LES CLÉS ADS+

- Utilisation de données ventilées F/H+
- Consultation des personnes et milieux concernés
- Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



- Quels sont les groupes visés par le projet ? F/H+
- Quelles sont les personnes concernées par le projet ? F/H+
- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par tous ?

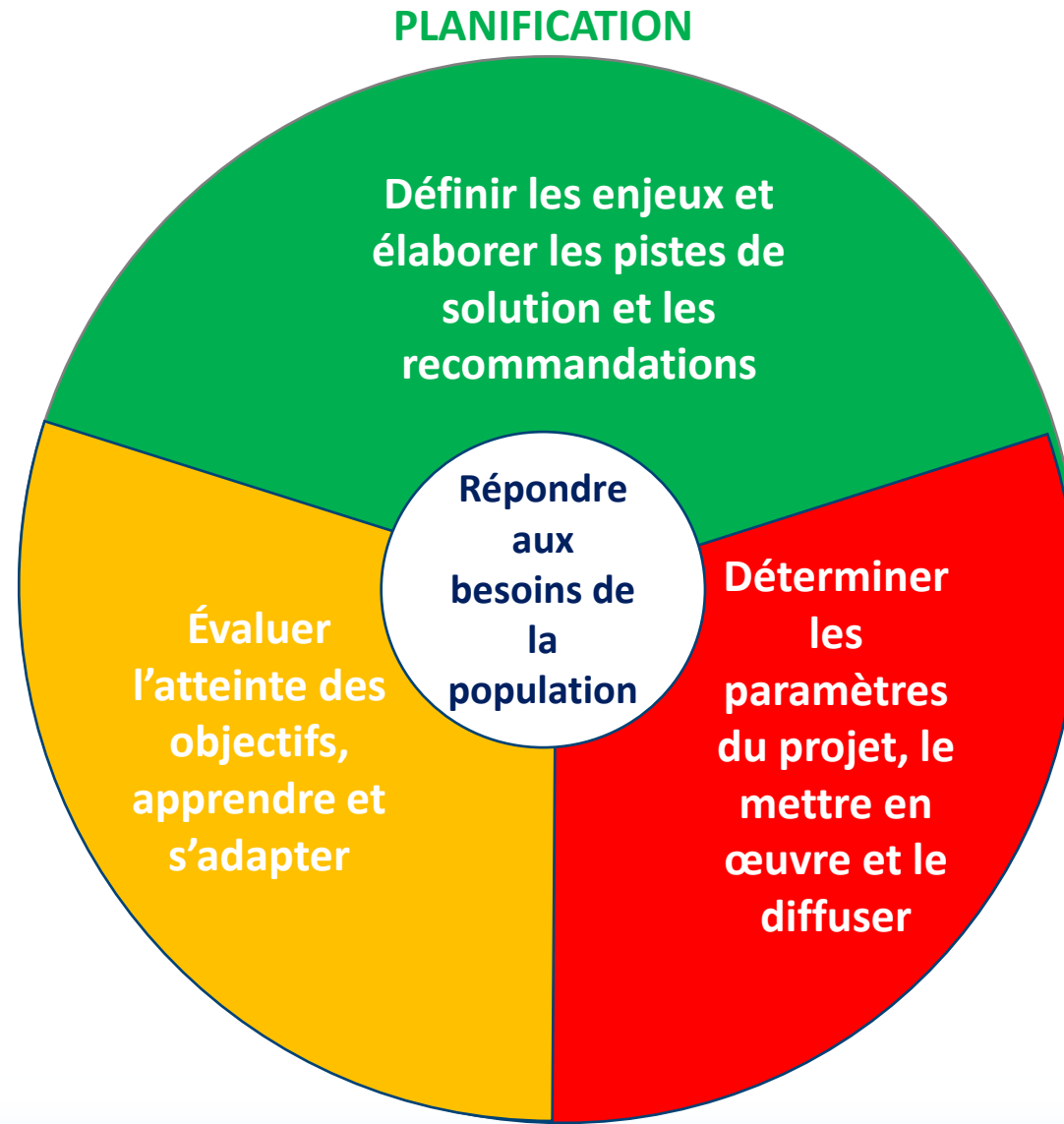


INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES

LES CLÉS ADS+

- Utilisation de données ventilées F/H+
- Consultation des personnes et milieux concernés
- Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION



- Quels sont les groupes visés par le projet ? F/H+
- Quelles sont les personnes concernées par le projet ? F/H+
- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par tous ?

MISE EN OEUVRE

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



INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES

LES CLÉS ADS+

- Utilisation de données ventilées F/H+
- Consultation des personnes et milieux concernés
- Communication inclusive

SUIVI ET ÉVALUATION

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

PLANIFICATION

Définir les enjeux et élaborer les pistes de solution et les recommandations

- Quels sont les groupes visés par le projet ? F/H+
- Quelles sont les personnes concernées par le projet ? F/H+
- Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par tous ?

MISE EN ŒUVRE

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

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

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

Répondre aux besoins de la population

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

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 le BAPE

À VOUS LA PAROLE

- Quels seraient les gains pour le BAPE à utiliser l'ADS+?
- Quelle est la «plus-value» de l'ADS+ pour le travail que vous faites?
- Quelles seraient les applications concrètes?
- Voyez-vous 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, cela ne prendra que quelques minutes
- <https://fr.surveymonkey.com/r/initiationADS>

INTRODUCTION À L'ADS ET BOÎTE À OUTILS

Présentée à la
Direction du développement et du soutien aux clientèles
(CNESST)

Par le Secrétariat à la condition féminine

19 octobre 2023



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

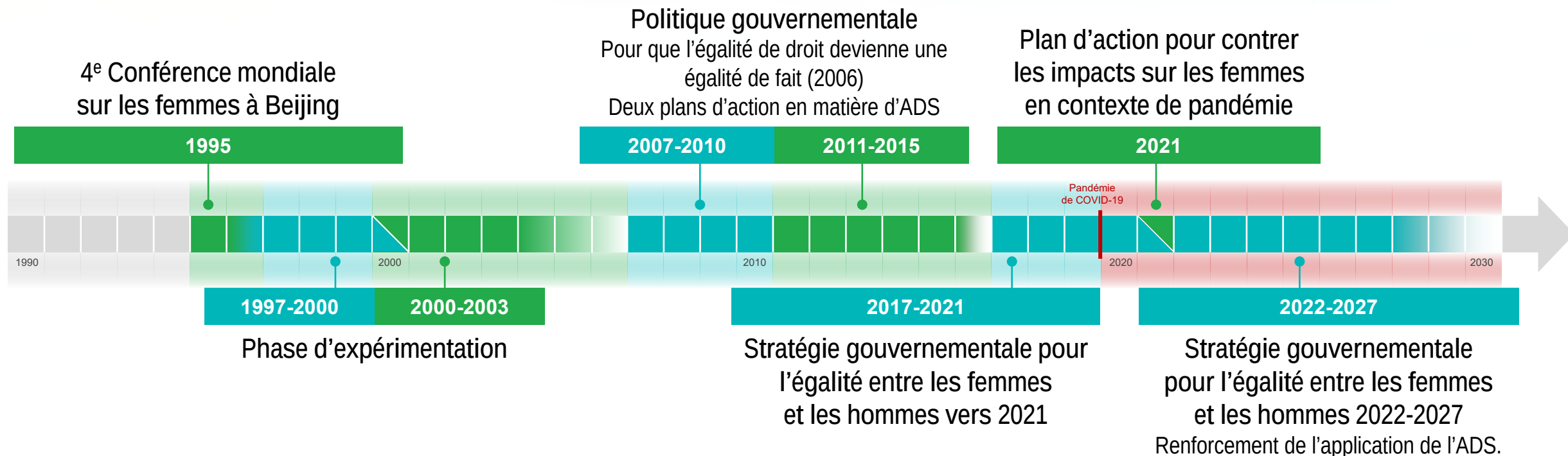
SUSCITER LA MOBILISATION des MO face à cet engagement.

- Rappeler 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;
- **COMPRENDRE le processus et les outils ADS et 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

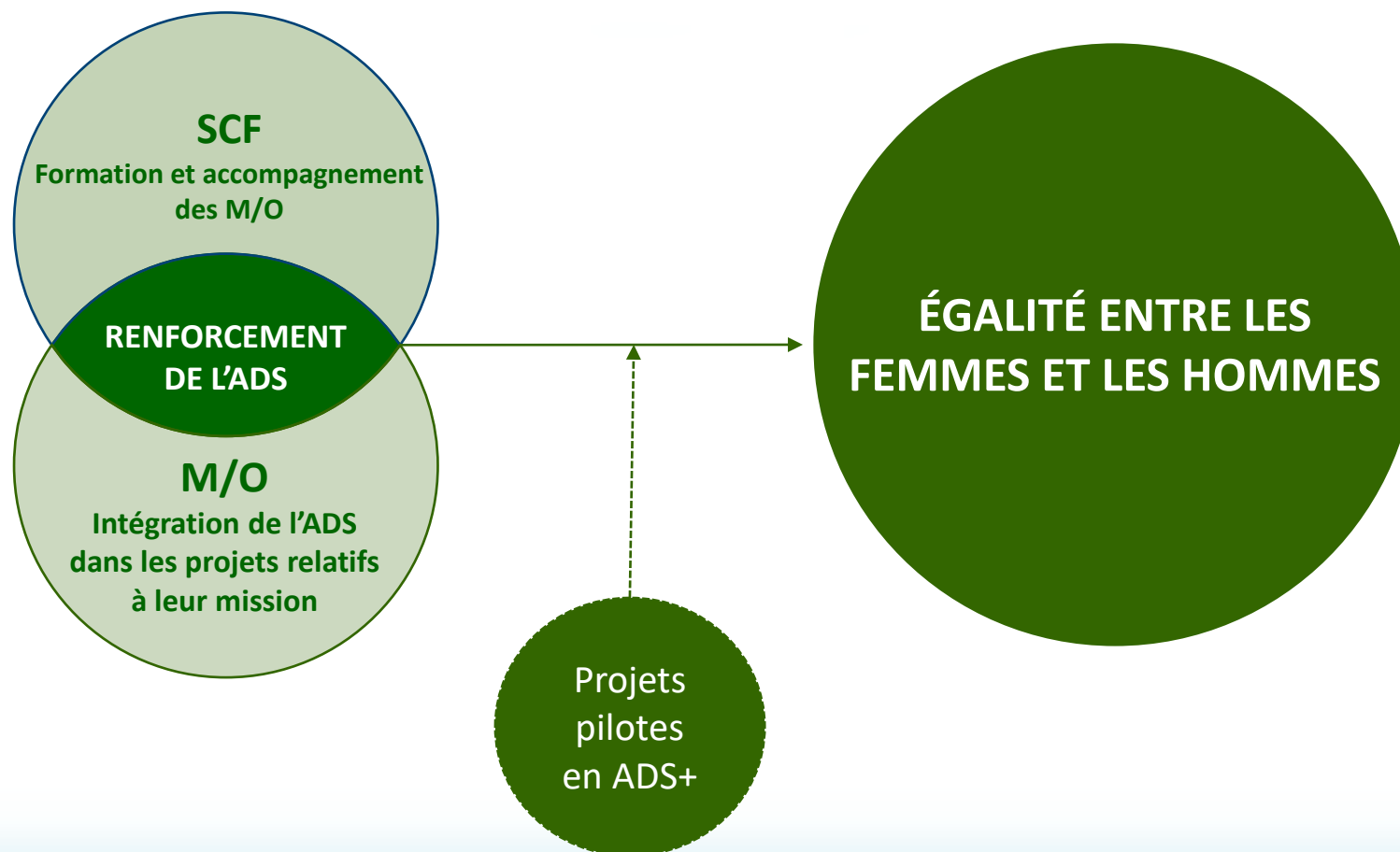


L'ADS AU QUÉBEC

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*?

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, 2021, Québec	Hommes	Femmes
Population totale (pers. 16 ans+)	57 200	44 200
Personnes non immigrantes	58 300	45 000
Personnes immigrantes	57 200	41 200
Personnes de 65 ans et plus	45 200	34 100

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

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.
- 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 %).
- 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

- 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.

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.
- 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.

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,).
- 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**.

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

UQAM.tv | Conférence: «Travail et santé au travail des femmes en contexte de pandémie»

CHANGER LES PARADIGMES

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*



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

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.



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

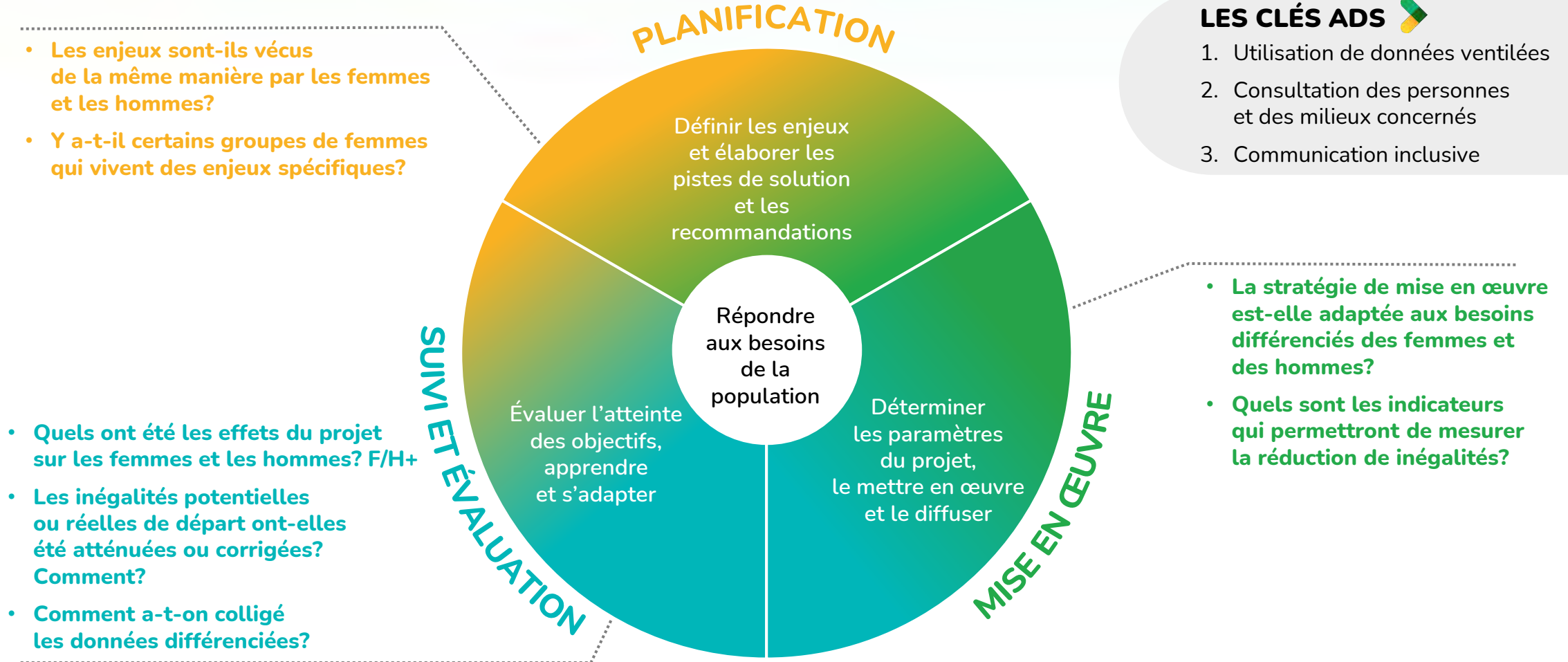


Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015
http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_French.pdf

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





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.

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)

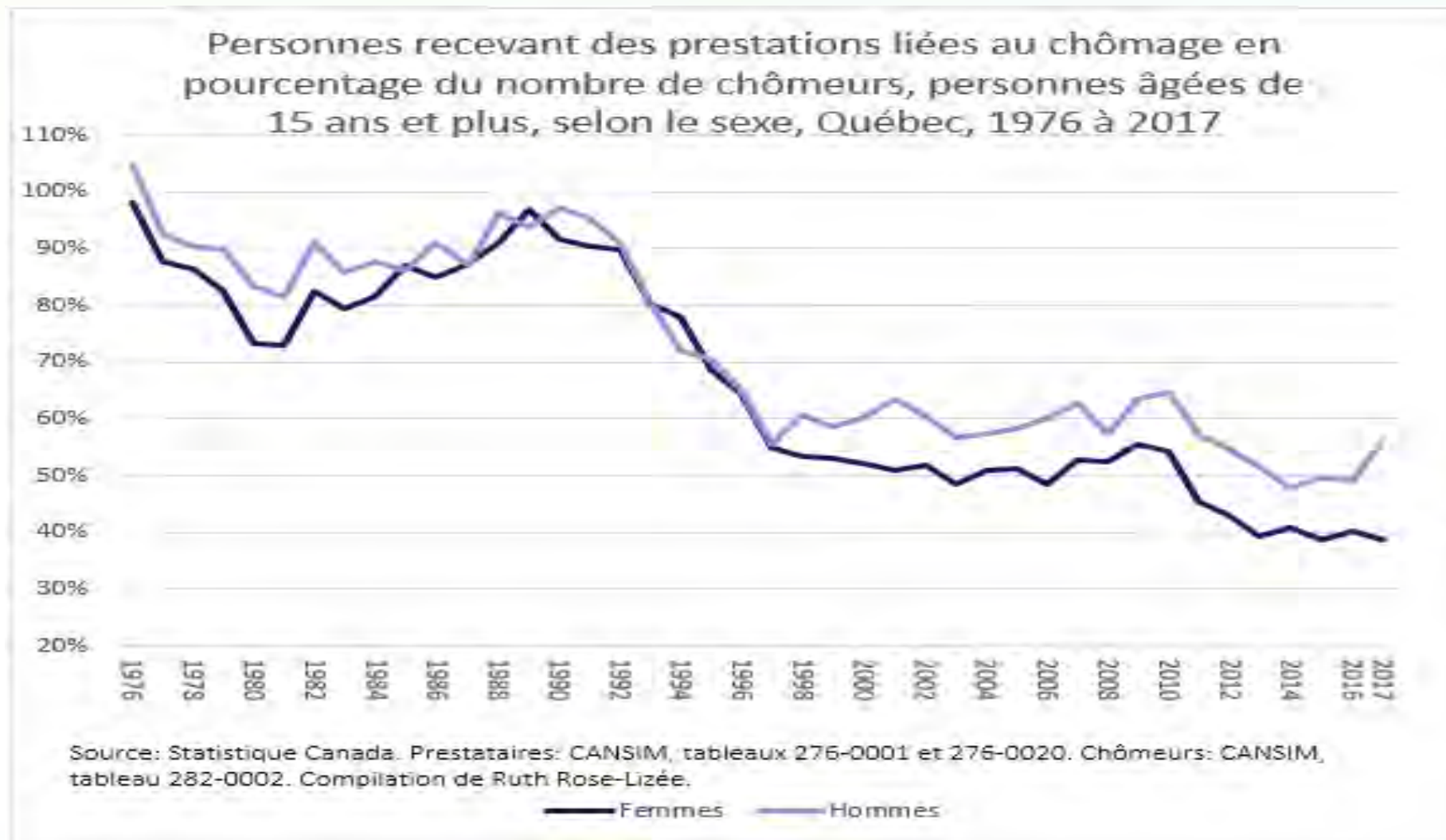
ADMISSIBILITÉ – QUELQUES DONNÉES

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 région 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



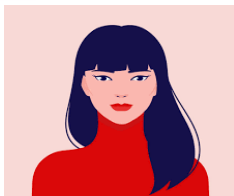
$20 \text{ sem} \times 40 \text{ h} = 800 \text{ h}$
 $15\$/\text{h} \times 40 \text{ h} = 600\$/\text{sem}$

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

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

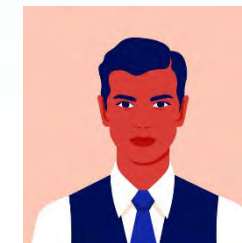
**Sophie sera déficitaire de
4 455\$**

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

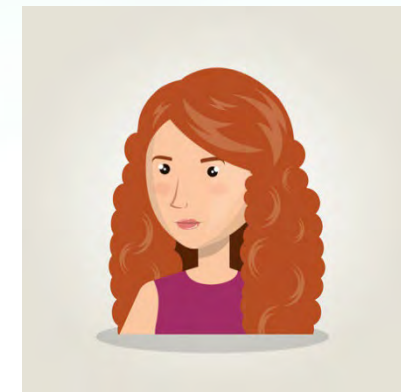
Laurence



- 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+

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?







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

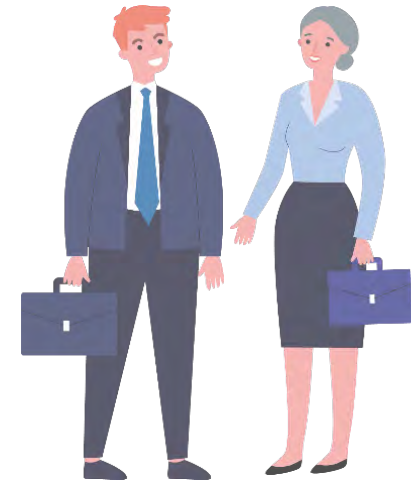
Présentée au
Curateur public
par le

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

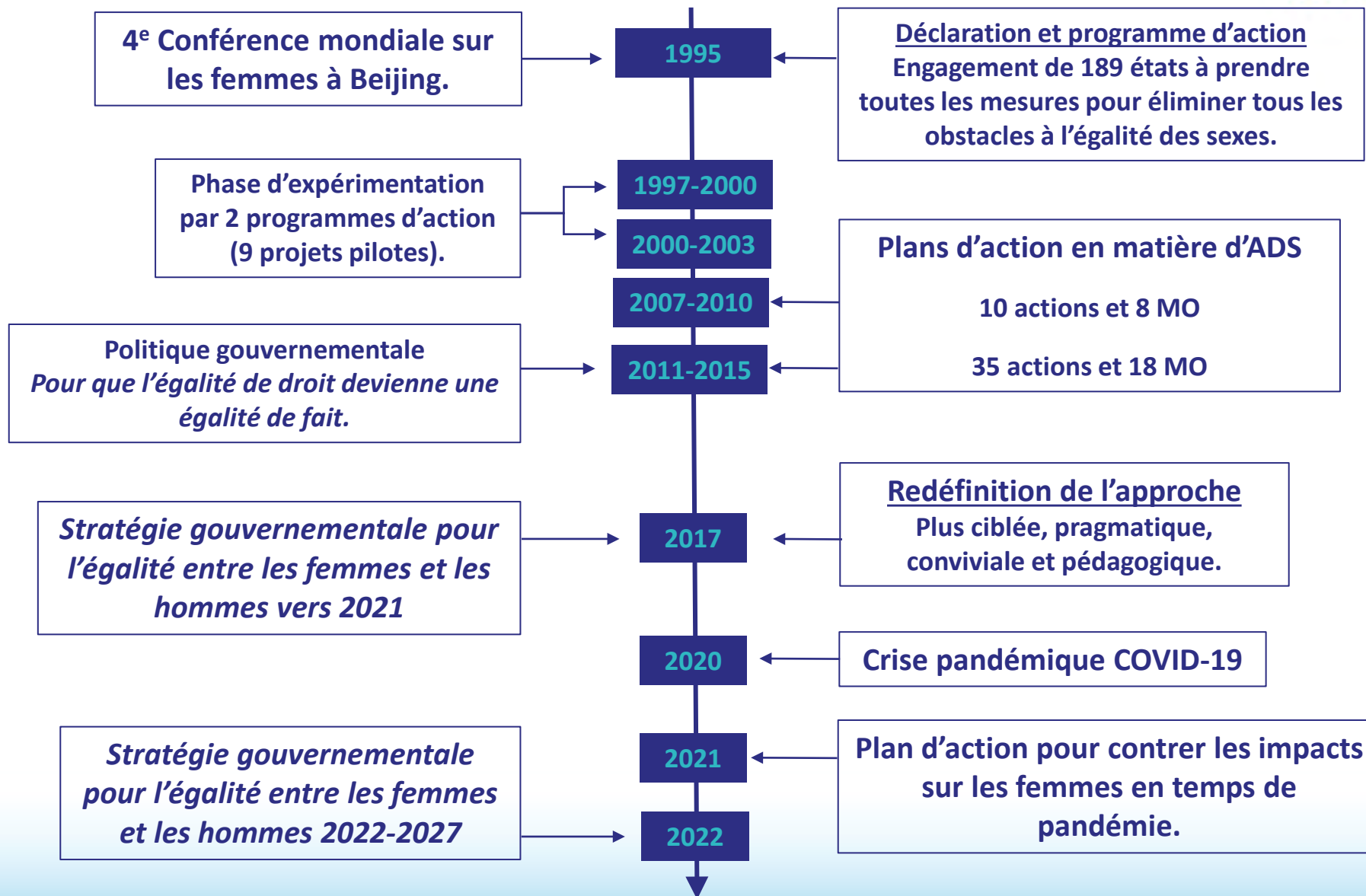


INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS et ADS+.

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



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

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 -

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA *STRATÉGIE ÉGALITÉ* 2022-2027

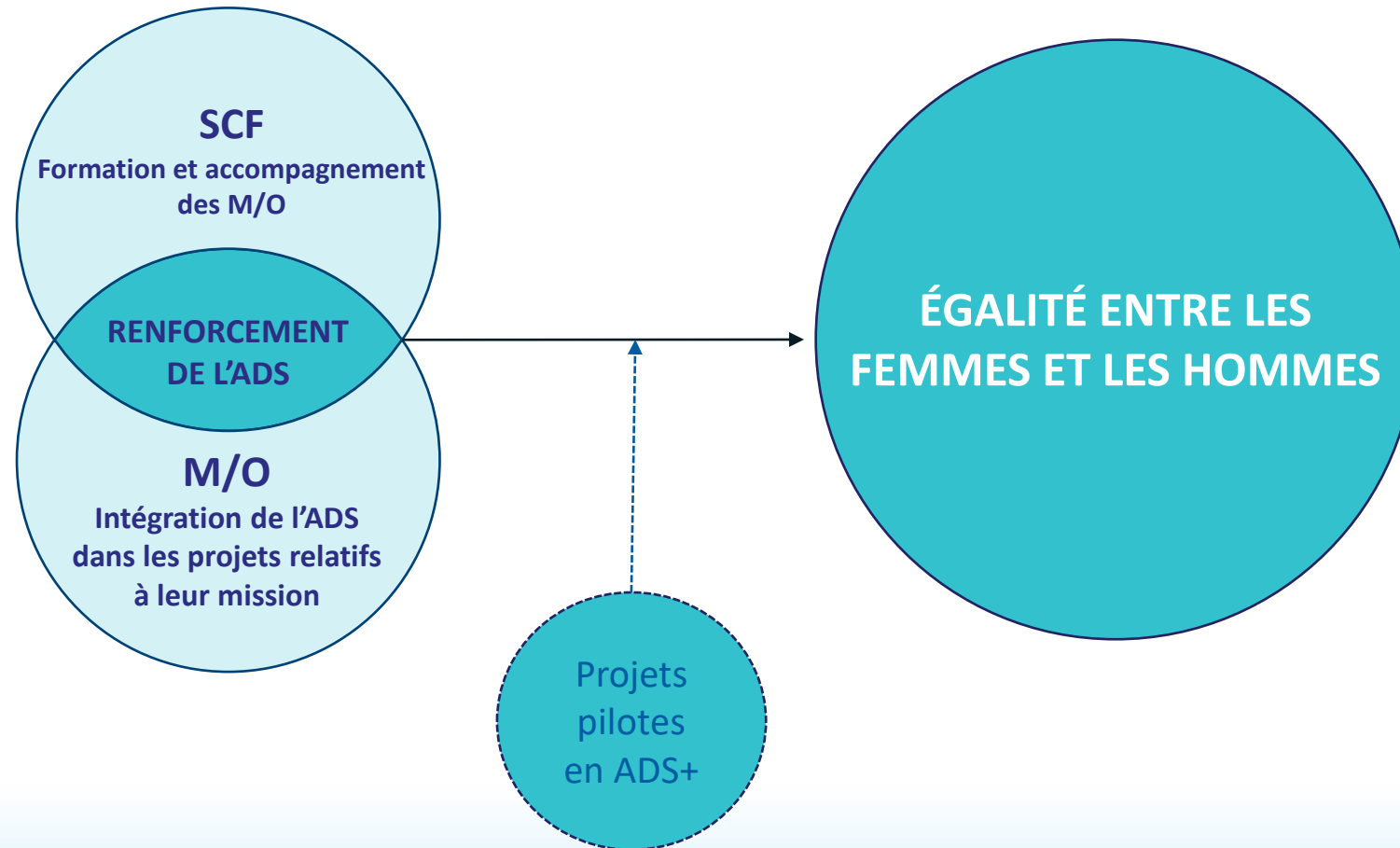
- La prise en compte de l'aspect systémique des inégalités entre les femmes et les hommes;
- Le droit à l'égalité pour toutes les femmes;
- Les approches spécifique, transversale et sociétale;
- La régionalisation des actions;
- L'expertise des organismes;
- L'égalité comme condition de prospérité pour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

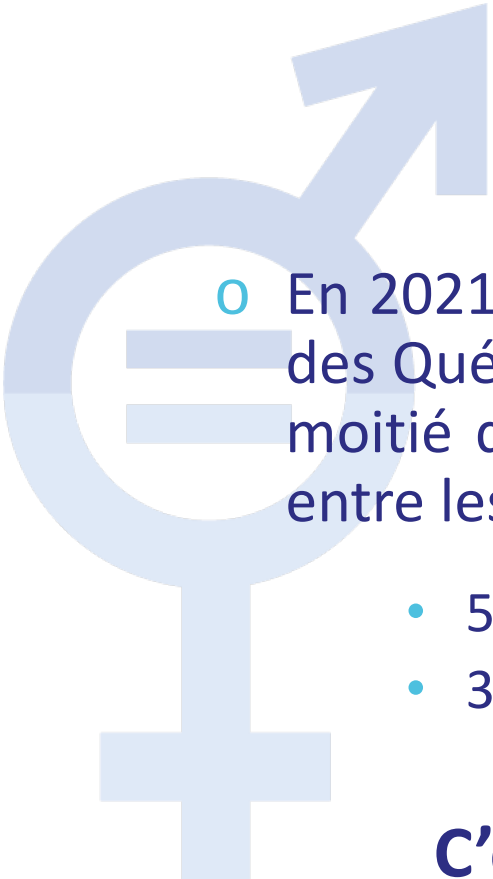


L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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) :

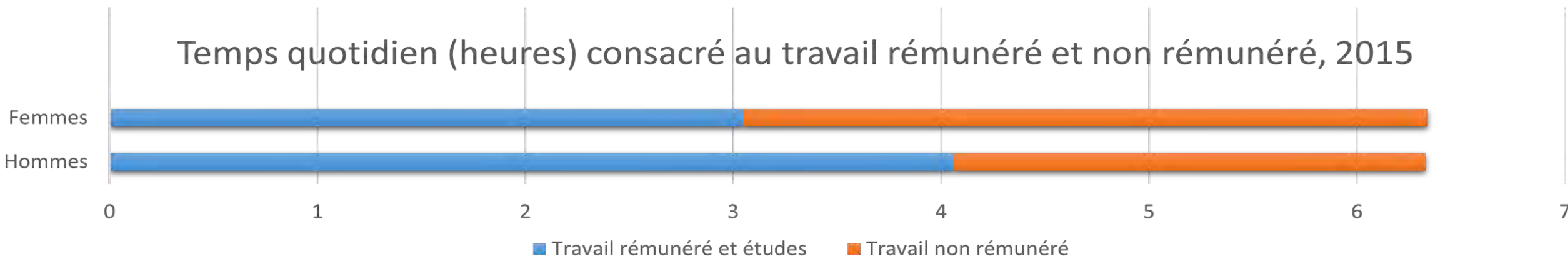
- Domaine de la santé et de l'assistance sociale : **81,8 % [F]** contre 18,2 % [H]
- Domaine des services d'enseignement: **66,6 % [F]** contre 33,4 % [H]
- Domaine de l'industrie de la fabrication: 28,3 % [F] contre **71,7 % [H]**
- Domaine de l'industrie de la construction : 13,8 % [F] contre **86,2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

Entrepreneuriat :

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

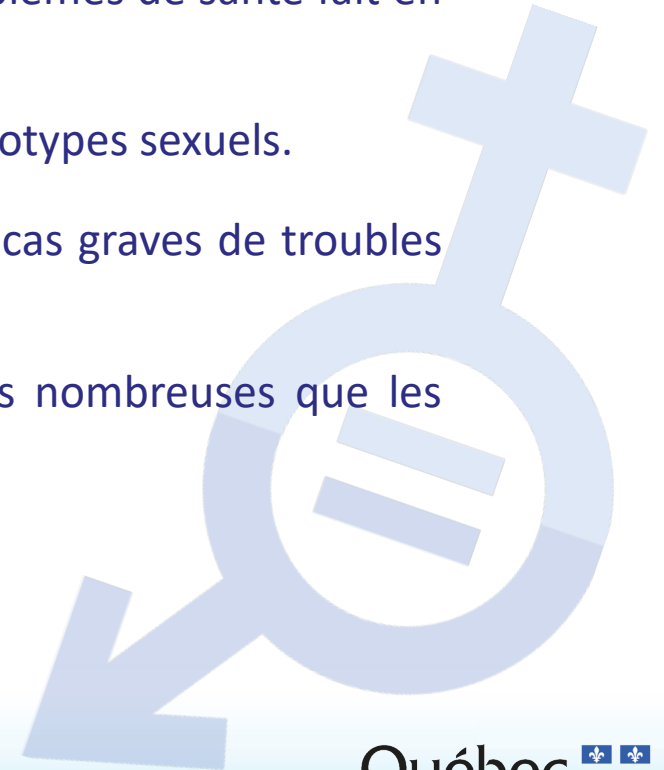
PARTAGE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- 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 %).

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 %

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**.

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



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
- Situation actuelle et projets pilotes
- Graphique ADS+ simplifié





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.

Intersectionnalité: naissance du concept

26

- 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*

27

- 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

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.

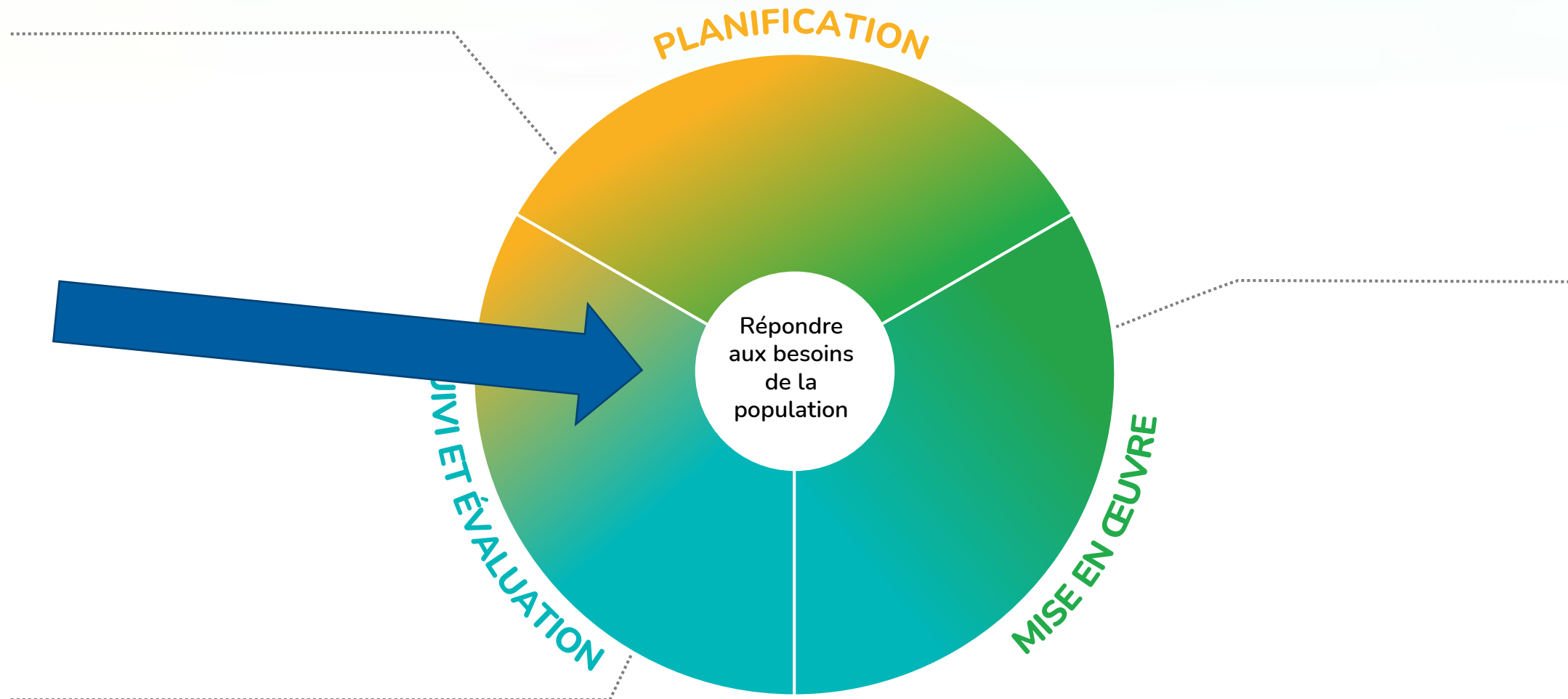
PRÉCISIONS QUANT À L'UTILISATION DE SEXE ET DE GENRE

- 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.

- 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.



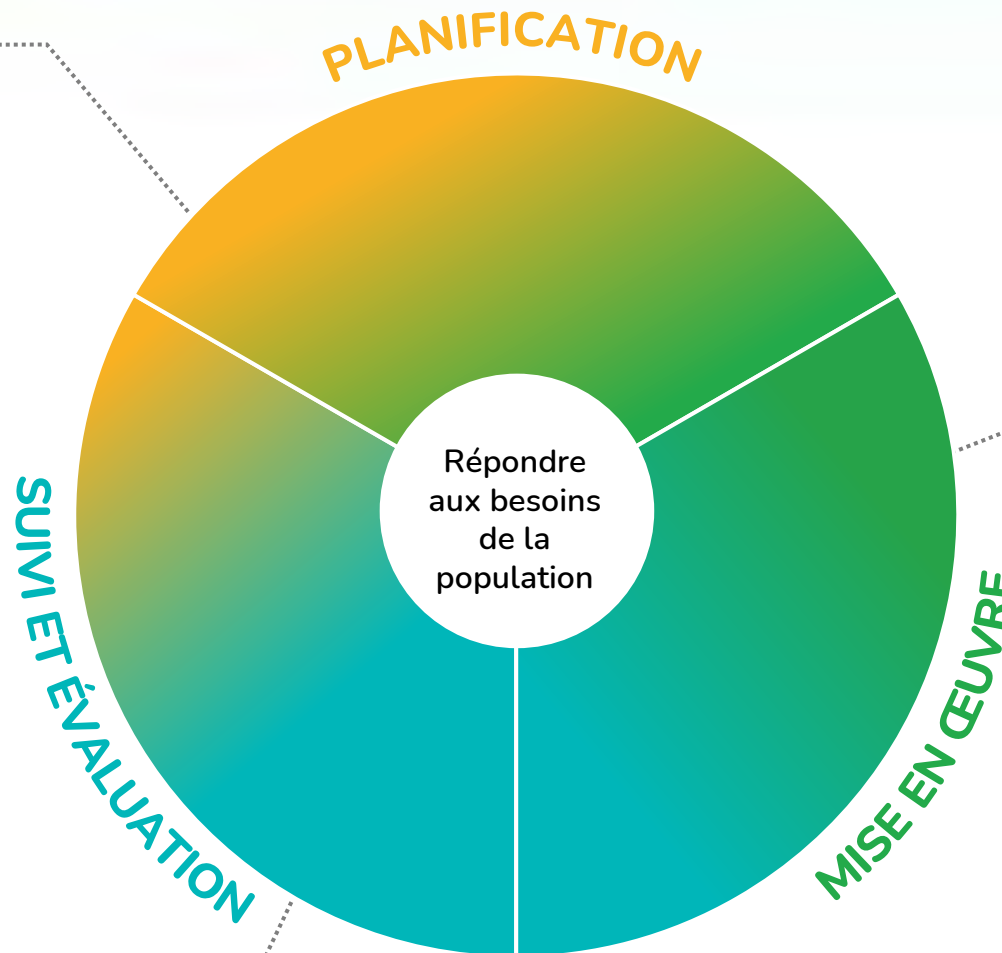
DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

LES CLÉS ADS

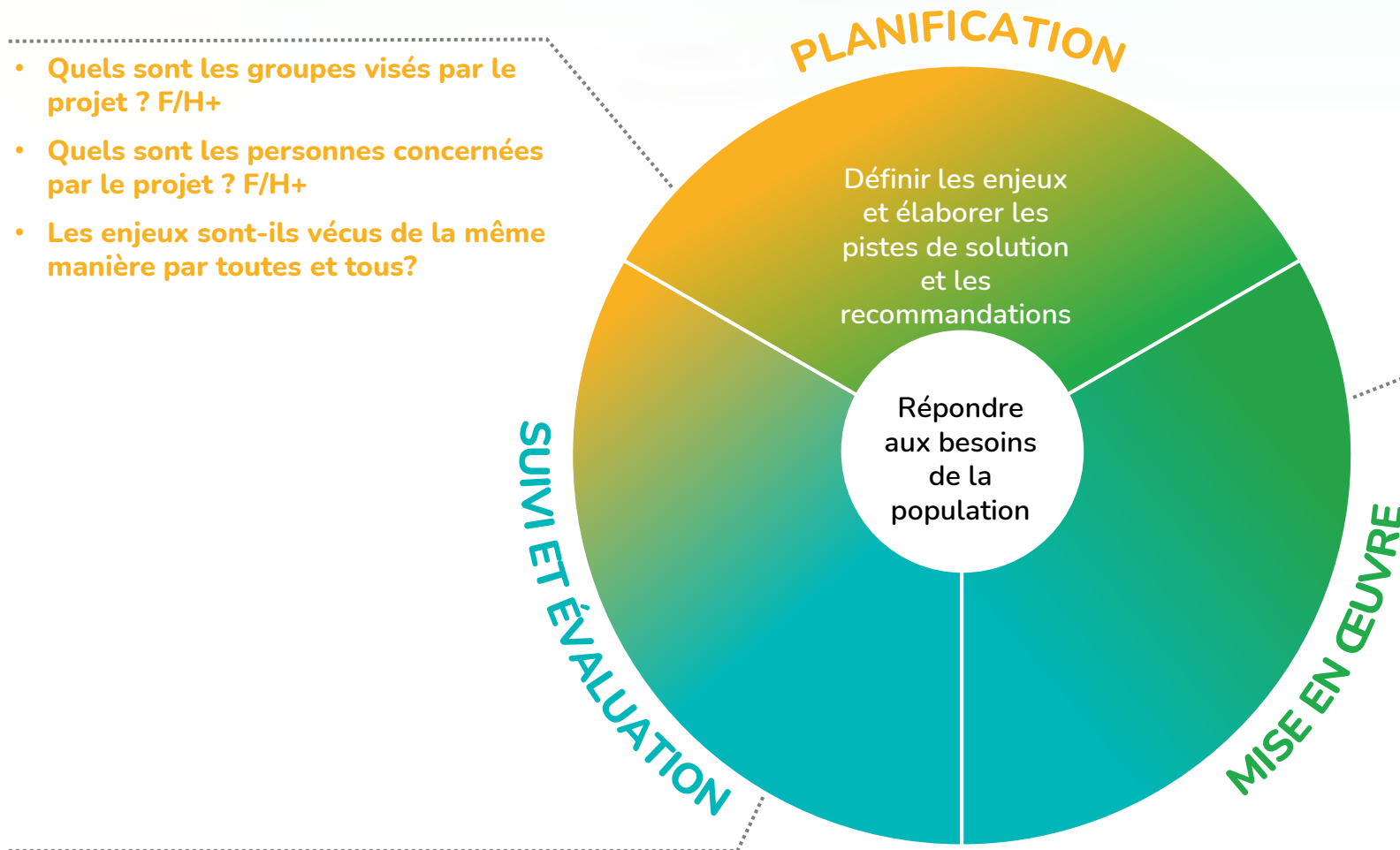
1. Utilisation de données ventilées
2. Consultation des personnes et des milieux concernés
3. Communication inclusive



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

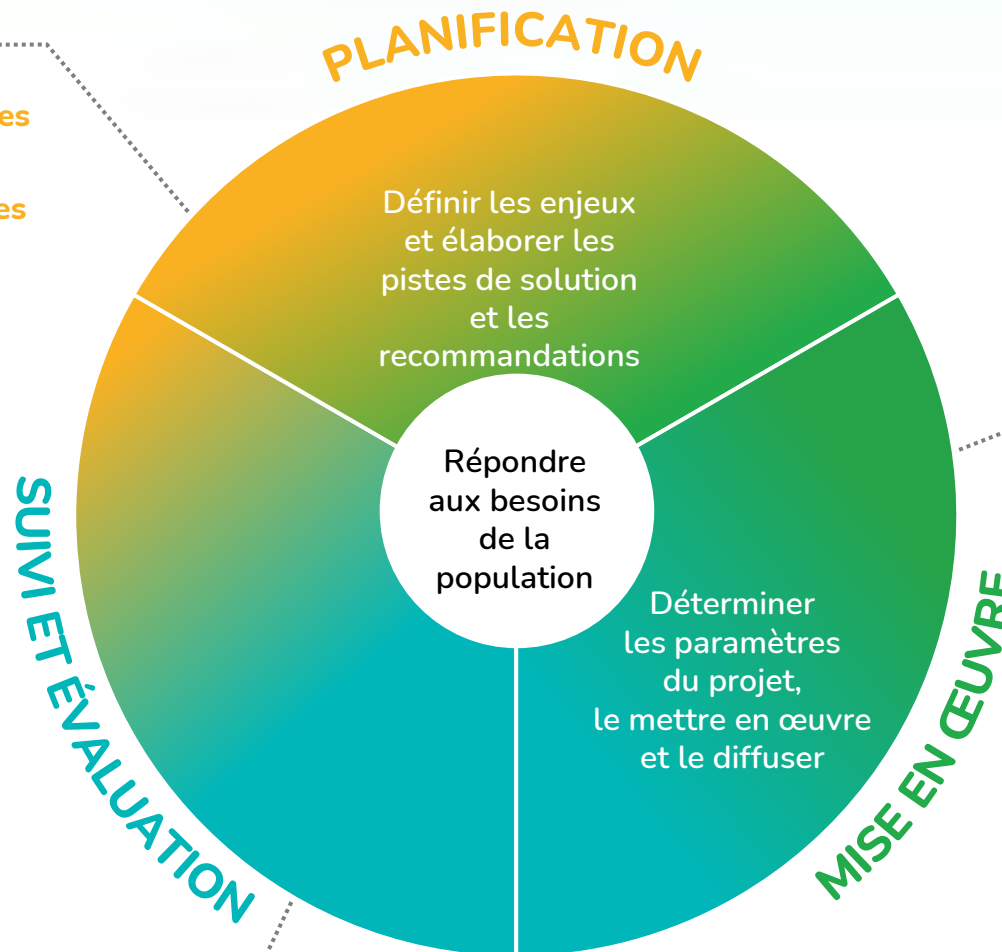


DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

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?



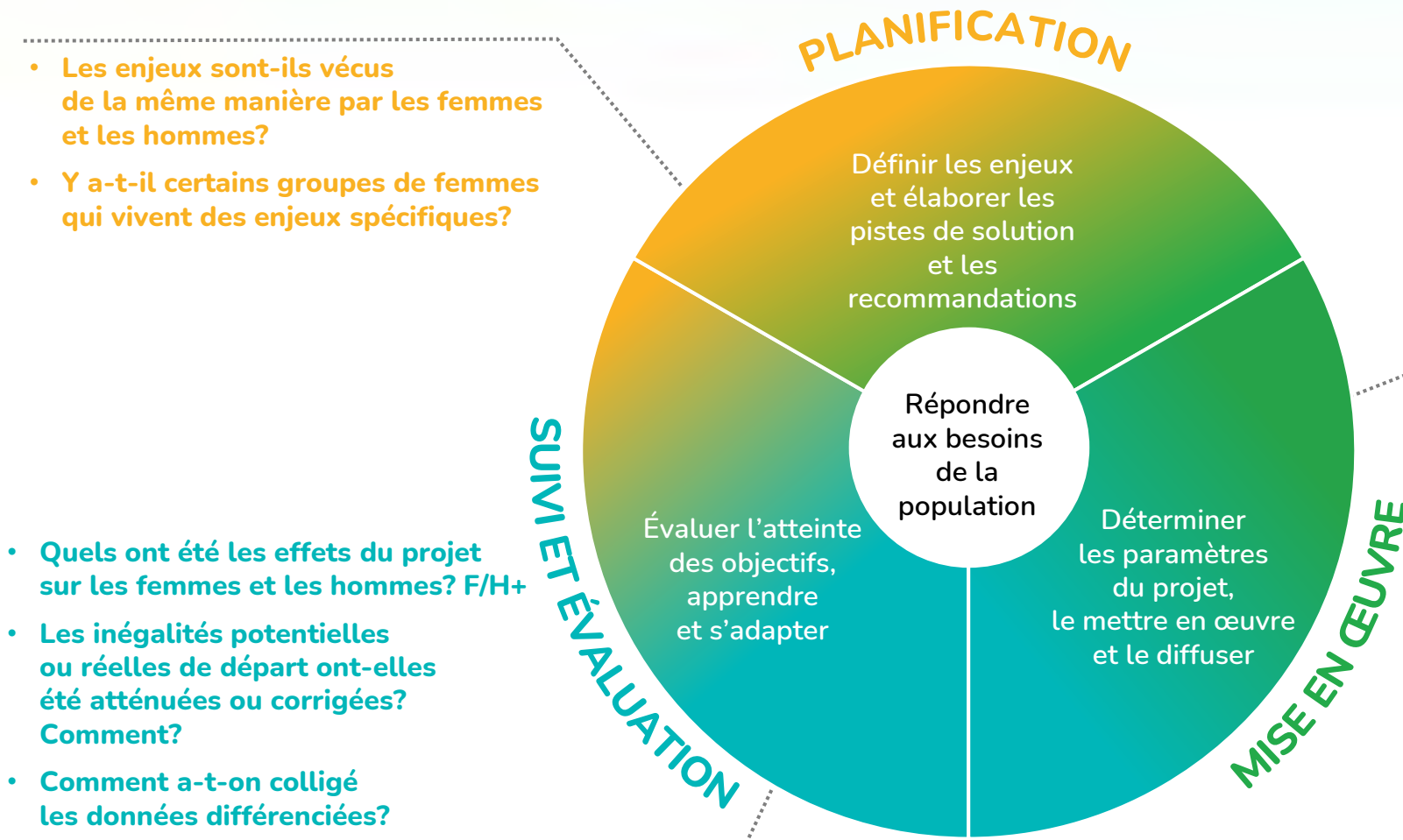
- La stratégie de mise en œuvre est-elle adaptée aux besoins différenciés de toutes les personnes ? F/H+
- Quels sont les indicateurs qui permettront de mesurer la réduction de inégalités?

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

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

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.





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

« 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 -

Briser le plafond de verre / représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine

Dans cet atelier, nous réfléchirons aux stratégies à mettre en place afin de tendre vers la parité dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine (conseils d'administration, vie politique, métiers et professions à prédominance masculine). Les thèmes sur lesquels les personnes participantes seront invitées à se pencher sont : l'engagement des milieux; les stéréotypes sexuels et de genre; le partage des responsabilités familiales; les biais inconscients. Pour chacun de ces thèmes, les actions qui ont fait leurs preuves, les enjeux émergents et les priorités d'actions futures pourront être identifiés.

[illegible]



Liste des membres

Femmes, autonomisation économique et leadership

Organisation	Type d'organisation
Action travail des femmes	Société civile
À voix égales	Société civile
AFÉAS	Société civile
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	Société civile
Femmessor	Société civile
Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD)	Société civile
Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrantes et racisées du Québec (RAFIQ)	Société civile
Réseau des Tables régionales de groupes de femmes	Société civile
Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ)	Société civile
Réseau pour un Québec Famille	Société civile
Ordre des conseillers et des conseillères en orientation du Québec	Milieu du travail ou politique
Institut de recherche et d'études féministes (IREF) / UQAM	Recherche
Institut EDI2 – Université Laval	Recherche
Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)	Ministères et organismes gouvernementaux
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	Ministères et organismes gouvernementaux
Commission de la construction du Québec (CCQ)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministères des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMH)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère de l'Enseignement Supérieur (MES)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère de la Famille et des Aînés (MFA)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	Ministères et organismes gouvernementaux
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) Secteur Emploi Québec	Ministères et organismes gouvernementaux



Comité de travail

Femmes, autonomisation économique et leadership

Mise en contexte

Lors du Forum des partenaires en égalité tenu à Montréal le 27 février 2020, un atelier de travail sur le thème « Briser le plafond de verre – représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine » a permis à de nombreuses participantes issues de différents secteurs d'échanger et de réfléchir aux enjeux actuels en la matière.

Cet atelier avait pour objectif de réfléchir aux stratégies à mettre en place afin de tendre vers la parité dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine (conseils d'administration, vie politique, métiers à prédominance masculine). Les thèmes sur lesquels les personnes participantes étaient invitées à se pencher étaient l'engagement des milieux; les stéréotypes sexuels et de genre; le partage des responsabilités familiales; les biais inconscients). Pour se faire, trois questions avaient été identifiées afin d'orienter les discussions :

1. Quelles actions ont fait leurs preuves dans ce domaine?
2. Quels sont les enjeux émergents?
3. Quelles sont les priorités d'action futures?

Au terme de l'atelier, le partage plénière ainsi que la collecte des feuilles de travail ont permis de compiler les problématiques et les pistes de solutions identifiées par les groupes (voir Annexe 1). Les thématiques et angles d'approche qui seront abordés par le comité de travail émanent notamment de ces échanges.



Mandat du comité

Dans un souci d'avoir un espace d'échange et de réflexion sur la problématique de l'autonomisation économique et le leadership des femmes¹, le Secrétariat à la condition féminine souhaite rassembler des actrices et acteurs de différents milieux qui détiennent une expertise pertinente sur la question.

Les éléments qui ressortiront des discussions seront utiles dans le contexte du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021.

Finalement, il est à noter qu'il s'agit d'un comité consultatif qui pourra alimenter le SCF et ses partenaires gouvernementaux sur la prise en compte de certains enjeux et problématiques, ainsi que sur des pistes de solution à étudier. Le comité ne bénéficie pas d'un pouvoir décisionnel et les échanges n'ont pas à mener à une position consensuelle.

Objectifs des travaux

- Alimenter les réflexions du SCF, en fonction des expertises propres à chacun des milieux invités;
- Produire des pistes de réflexions sur les actions à prioriser pour favoriser l'autonomisation économique et le leadership des femmes au Québec;
- Identifier les enjeux (émergents ou récurrents), les problématiques moins couvertes par l'action gouvernementale et sociale ainsi que les solutions novatrices en lien avec l'autonomisation économique de toutes les femmes du Québec, dont la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir, dans les milieux à prédominance masculine et la valorisation du travail des femmes (invisible et rémunéré).

Livrable

Document synthèse des échanges, des enjeux identifiés et des pistes de solution proposées.

¹ Un comité consultatif sur l'analyse différenciée selon les sexes dans le cadre duquel il sera notamment question des enjeux d'intersectionnalité a également été mis en place par le SCF. Les échanges tenus dans ce comité seront complémentaires à ceux du comité de travail sur la violence faite aux femmes.



Composition du comité

Le comité de travail regroupe des personnes issues de différents secteurs (organisations du milieu de la recherche, du milieu du travail et politique, organismes communautaires et ministères et organismes gouvernementaux) qui détiennent une expertise et/ou un pouvoir d'action en lien avec l'autonomisation économique et le leadership des femmes.

La composition du comité de travail pourra être variable selon la thématique d'échange identifiée pour chacune des rencontres.

Dans un souci d'efficience, le nombre de membres du comité est limité et la participation se fait sur invitation seulement.

Rôles et responsabilités

Le SCF assure la coordination des travaux du comité et rédige le document synthèse des échanges.

Les membres contribuent et alimentent les échanges et réflexions par leur expertise et leur expérience.

Les ministères et organismes gouvernementaux informent les personnes participantes quant au mandat et aux responsabilités de leur organisation.

Durée des travaux

Les travaux s'échelonneront sur une période d'environ 6 mois, soit d'avril à septembre 2021.



Modalités des rencontres de travail

Cinq rencontres sont prévues en visioconférence via la plateforme Teams. Les thèmes proposés pour les rencontres thématiques feront l'objet d'une discussion lors de la rencontre de lancement des travaux.

Étape	Date	Objet
1^{ère} rencontre – Lancement des travaux	28 avril 2021 9 h à 12 h	Présentation du comité + état des lieux en matière d'autonomisation économique et de leadership
Rencontres thématiques	19 mai 2021 9 h à 12 h	Partage des responsabilités familiales Conciliation travail-famille-études Valorisation du travail invisible
	9 juin 2021 9 h à 12 h	Mixité en emploi Violence, intimidation, harcèlement et discrimination
	21 juin 2021 9h à 12h	Autonomisation économique; Sortie de la pauvreté Équité salariale Valorisation des emplois à prédominance féminine
	8 sept. 2021 9 h à 12 h	Leadership féminin Biais inconscients Engagement des milieux Normes de parité
Rencontre de clôture	29 sept. 2021 9 h à 12 h	Discussion autour des recommandations issues des rencontres thématiques

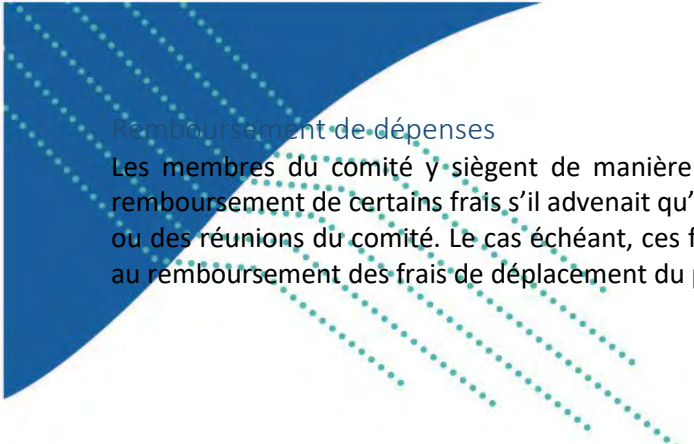
Informations complémentaires

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

En tant qu'organisme public, le SCF est assujéti 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.

Confidentialité des délibérations

Les membres du comité s'engagent à faire preuve de discrétion quant aux discussions tenues lors des rencontres et des pistes de solutions qui en émaneront. À cet effet, les membres du comité acceptent de signer une entente de confidentialité.



Remboursement de dépenses

Les membres du comité y siègent de manière bénévole, sans rémunération. Ils ont cependant droit au remboursement de certains frais s'il advenait qu'ils soient dans l'obligation de se déplacer pour assister à une ou des réunions du comité. 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.

ANNEXE 1

Synthèse des échanges de l'atelier « Briser le plafond de verre – représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine »

Enjeux émergents ou persistants :	Priorités d'action :
• Invisibilité des obstacles systémiques, particulièrement chez certains hommes et chez certaines femmes, notamment certaines jeunes femmes / La relève n'est pas consciente de la discrimination systémique existante (mythe de l'égalité atteinte) • Manque de connaissance [<i>de la population générale</i>] concernant les obstacles systémiques à l'autonomisation économique des femmes et à leur accès à des postes décisionnels • Résistance à la présence des femmes dans certains milieux (difficulté de dépasser le 30 %) • Manque de diversité (dans les postes décisionnels, dans les milieux de travail) • Difficulté de prendre en compte la diversité des femmes [<i>dans les initiatives publiques, privées et communautaires</i>] • Difficulté de conciliation travail-famille-études (CFTE) • Mauvaise perception de la compétence des femmes (autoperception et par autrui) • Accès (\$) aux formations pour les femmes qui souhaitent accéder à des postes décisionnels • Manque de partenariat public-privé • Accès au financement – Le financement par projets peut créer de la compétition entre les organismes, obliger des projets à court terme, éloigner les organismes de leur mandat, etc.	• Lutte aux stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques • Socialisation égalitaire et éducation à l'égalité • Diversification des choix de carrière dès le primaire • Information/sensibilisation sur les biais inconscients et les motifs de discrimination • Diversité des moyens (sensibilisation, incitation, contrainte) • Alternance homme-femme sur les listes de candidatures • Limiter la durée des mandats politiques • Légiférer pour des quotas (politique et CA) • Loi cadre en CFTE • Créer une banque de candidatures (postes décisionnels) • Transparence des nominations (postes décisionnels) • Importance de l'implication des hommes à titre d'alliés • Favoriser le dialogue intergénérationnel et assurer une mixité démographique • Mener des projets à long terme • Concertation des acteurs • Repenser la culture organisationnelle pour favoriser la CFTE / Impliquer les ordres professionnels • Financer la participation des femmes à des formations • Diffusion des initiatives existantes • Accompagnement des entreprises qui démontrent un intérêt pour viser la parité • Favoriser le mentorat et le réseautage (notamment entre les secteurs + femmes autochtones et non-autochtones)

Ordre du jour



1. Ouverture et tour d'écran
2. Récit d'hostilité en ligne par la Chasseuse urbaine
3. Présentation de *L'hostilité en ligne envers les femmes* par le CSF
4. Période d'échanges (manifestation et caractéristiques)
5. Pause
6. Présentation de l'action gouvernementale en lien avec la violence faite aux filles et aux femmes par l'entremise de moyens technologiques
7. Période d'échanges (pistes d'action)
8. (si le temps le permet) Retour sur l'atelier de travail « Mixité en emploi; violence, intimidation, harcèlement et discrimination » du Comité de travail Femmes : Autonomisation économique et leadership
9. Fin

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Ordre du jour – Rencontre 1

Date et heure	Jeudi 11 mai 2021, 13 h à 16 h 30
Lien de connexion (Plateforme Teams)	
 participantes	• Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape • Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie - MJQ • Centre de documentation en éducation aux adultes et en condition féminine • Conseil québécois LGBT • Crypto.Québec • Fédération de femmes du Québec • Fédération des maisons d'hébergement pour femmes • Front d'action populaire en réaménagement urbain • Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Ministère de la Justice • Ministère de la Santé et des Services sociaux • Ministère des Transports • L'R des Centres de femmes du Québec • Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec • Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale • Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada • Réseau québécois en études féministes • Secrétariat à la condition féminine • Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (à confirmer)

1. Ouverture de la rencontre et tour d'écran	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
2. Mise en contexte : ▪ Comités découlant du Forum; ▪ Renouvellement des Stratégies; ▪ Recommandations à l'étude; ▪ Consultations; ▪ Pistes pour les actions gouvernementales.	Mireille Pelchat, directrice p.i., Direction des interventions et des partenariats	15 minutes
3. Mandat et fonctionnement : ▪ Mandat; ▪ Comités de travail découlant du Forum Égalité 2020; ▪ Rencontres thématiques; ▪ Préparation attendue des membres.	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	20 minutes
4. Échange sur le fonctionnement du comité de travail et les thématiques retenues. ▪ Questions ou commentaires des membres sur le fonctionnement proposé ▪ Questions ou commentaires des membres sur les thématiques retenues ▪ Attentes ▪ Contributions des membres	Toutes les personnes participantes	45 minutes
5. Pause		15 minutes
6. Action gouvernementale en matière de violence faite aux femmes : ▪ Stratégie Égalité, SVS, Plans VC; ▪ Participation aux plans d'action et stratégies d'autres ministères et organisations gouvernementales; ▪ Journées d'action; ▪ Etc.	Andrée-Ann Corbin, cheffe d'équipe et coordonnatrice des dossiers en matière de violence sexuelle et conjugale au SCF et Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	30 minutes
7. Échange sur l'action gouvernementale en matière de violence faite aux femmes. ▪ Journées d'action contre la violence faite aux femmes : Quelles améliorations à apporter au financement des initiatives du milieu? Quelles initiatives supplémentaires pourraient être portées par le gouvernement? ▪ Orientation 5 de la Stratégie Égalité : Quelles actions devraient s'y retrouver?	Toutes les personnes participantes	60 minutes

8. Conclusion	Mireille Pelchat, Directrice p.i. des interventions et des partenariats au SCF	5 minutes
---------------	---	-----------

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Ordre du jour – Rencontre 2

Date et heure	Mardi 25 mai 2021, 13 h à 16 h 30
Lien de connexion (Plateforme Teams)	
Organisations participantes	• Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape • Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – MIQ (à confirmer) • Centre de documentation en éducation aux adultes et en condition féminine • Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal • Centre de solidarité lesbienne • Crypto.Québec • Fédération de femmes du Québec • Fédération des maisons d'hébergement pour femmes • Front d'action populaire en réaménagement urbain • Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Ministère de la Justice • Ministère de la Santé et des Services sociaux • Ministère de la Sécurité publique • Ministère des Transports • L'R des Centres de femmes du Québec • Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec • Regroupement Naissances Respectées • Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada • Réseau québécois en études féministes • Secrétariat à la condition féminine • Société d'habitation du Québec (à confirmer) • Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

1. Ouverture de la rencontre et tour d'écran	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
2. Suivis de la première rencontre	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
3. Présentation de l'étude <i>Les impacts du harcèlement de rue sur les femmes à Montréal.</i>	Mélissa Blais, RéQEF et Audrey Simard, CÉAF	20 minutes
4. Échange sur les caractéristiques et les manifestations du harcèlement sexuel et sexiste: ▪ Caractéristiques du harcèlement sexuel et sexiste; ▪ Milieux (hors milieu de travail) où s'observe le harcèlement et leurs particularités respectives; ▪ Impact de la pandémie; ▪ Groupes de personnes particulièrement vulnérables; ▪ Etc.	Toutes les personnes participantes	60 minutes
5. Pause		15 minutes
6. Action gouvernementale en matière de harcèlement sexuel et sexiste	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	10 minutes
7. Échange sur les pistes d'action pour prévenir et contrer le harcèlement sexuel et sexiste: ▪ Bonnes pratiques en matière de lutte au harcèlement; ▪ Pistes d'actions possibles dans le cadre de l'action gouvernementale; ▪ Avenues à prioriser; ▪ Etc.	Toutes les personnes participantes	60 minutes
8. Fin de la rencontre		

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Ordre du jour – Rencontre 3

Date et heure	Mardi 15 juin 2021, 13 h à 16 h 30
Lien de connexion (Plateforme Teams)	
Organisations participantes	• Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape • Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – MJQ • Centre de documentation en éducation aux adultes et en condition féminine • Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal • Centre de recherche sur les politiques et le développement social • Conseil du statut de la femme • Conseil québécois LGBT • Crypto.Québec • Fédération de femmes du Québec • Fédération des maisons d'hébergement pour femmes • Front d'action populaire en réaménagement urbain • Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Ministère de la Justice • Ministère de la Santé et des Services sociaux • Ministère de la Sécurité publique • Ministère des Transports • L'R des Centres de femmes du Québec • Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec • Regroupement Naissances Respectées • Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada • Réseau québécois en études féministes • Secrétariat à la condition féminine • Société d'habitation du Québec (à confirmer) • Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

DÉROULEMENT		
1. Ouverture de la rencontre et tour d'écran	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
2. Retour sur l'atelier de travail « Mixité en emploi; violence, intimidation, harcèlement et discrimination » du Comité de travail Femmes : Autonomisation économique et leadership	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
3. Présentation : « L'hostilité en ligne envers les femmes »	Mélanie Bédard, professionnelle de recherche au CSF	30 minutes
4. Échange sur les manifestations et les caractéristiques de la violence faite aux femmes par l'entremise de moyens technologiques ▪ Bénéfices et dangers inhérents à l'utilisation d'outils connectés; ▪ Différentes formes de la violence en ligne; ▪ Enjeux liés à la dénonciation; ▪ Etc.	Toutes les personnes participantes	60 minutes
5. Pause		15 minutes
6. Présentation de certaines initiatives gouvernementales en lien avec la violence faite aux filles et aux femmes par l'entremise de moyens technologiques	Élise Demers et Roxanne Hottote, conseillères en égalité au SCF	20 minutes
7. Échange sur les pistes d'action permettant de prévenir et contrer la violence faite aux femmes par l'entremise de moyens technologiques ▪ Littératie numérique et accessibilité; ▪ Cybercitoyenneté; ▪ Reprise de contrôle par le biais des outils technologiques; ▪ Initiatives inspirantes; ▪ Etc.	Toutes les personnes participantes	60 minutes
8. Fin de la rencontre		

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Ordre du jour – Rencontre 4

Violence faite aux femmes vivant à la croisée de différentes formes d'oppression

Date et heure	Mardi 14 septembre 2021, 13 h à 16 h 30
Lien de connexion (Plateforme Teams)	
Organisations participantes	• Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape • Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – MJQ • Centre de documentation en éducation aux adultes et en condition féminine • Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal • Conseil québécois LGBT • Fédération de femmes du Québec • Fédération des maisons d'hébergement pour femmes • Front d'action populaire en réaménagement urbain • Institut National pour l'Équité, l'Égalité et l'Inclusion des personnes en situation de handicap • Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Ministère de la Justice • Ministère de la Santé et des Services sociaux • Ministère de la Sécurité publique • Ministère des Transports • L'R des Centres de femmes du Québec • Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec • Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale • Regroupement Naissances Respectées • Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada • Réseau québécois en études féministes • Secrétariat à la condition féminine • Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

1. Ouverture de la rencontre et tour d'écran	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
2. Présentation des travaux du Comité consultatif en ADS +	Vicky Babin, conseillère en égalité au SCF	30 minutes
3. Échange ▪ Questions et commentaires sur la présentation des travaux du Comité consultatif en ADS+ ▪ Enjeux spécifiques en matière de violence rapportés par les femmes à la croisée des oppressions	Toutes les personnes participantes	60 minutes
4. Pause		15 minutes
5. Échange ▪ Pistes de solution et idées d'action permettant de répondre aux problématiques de violence faite aux femmes à la croisée des oppressions ▪ Types d'actions à privilégier (actions qui ciblent de façon spécifique des groupes de populations ou celles qui sont inclusives et cherchent à répondre aux besoins différenciés de toutes les personnes)	Toutes les personnes participantes	60 minutes
6. Fin de la rencontre		

COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Ordre du jour – Rencontre 5

Logement, instabilité résidentielle et itinérance

Date et heure	Mardi 28 septembre 2021, 13 h à 16 h 30
Lien de connexion (Plateforme Teams)	
Organisations participantes	• Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape • Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – MJQ • Centre de documentation en éducation aux adultes et en condition féminine • Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal • Conseil québécois LGBT • Fédération de femmes du Québec • Fédération des maisons d'hébergement pour femmes • Fédération des OSBL d'habitation de Montréal • Front d'action populaire en réaménagement urbain • Institut national de la recherche scientifique • Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Ministère de la Justice • Ministère de la Santé et des Services sociaux • Ministère de la Sécurité publique • L'R des Centres de femmes du Québec • Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec • Regroupement Naissances Respectées • Réseau d'Action des Femmes Handicapées Canada • Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal • Réseau québécois en études féministes • Réseau québécois des OSBL d'habitation • Secrétariat à la condition féminine • Société d'habitation du Québec • Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes • Tribunal administratif du logement • Université du Québec en Outaouais

1. Ouverture de la rencontre et tour d'écran	Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
2. Présentation de la recherche <i>À l'abri des courants d'air – La sécurité des femmes dans les OSBL d'habitation (OSBL-H) pour personnes seules à Montréal</i> et Présentation de la formation <i>Détecter, identifier, agir</i>	Claire Garnier, responsable de la vie associative et politique à la Fédération des OSBL d'habitation de Montréal et Audrey Rourre, responsable de la formation au Réseau québécois des OSBL d'habitation	30 minutes
3. Échange ▪ Questions et commentaires sur les présentations de la FOHM et du RQOH ▪ Enjeux de violence faite aux femmes en lien avec le logement, l'instabilité résidentielle et l'itinérance	Toutes les personnes participantes	60 minutes
4. Pause		15 minutes
5. Échange ▪ Pistes de solution et idées d'action permettant de répondre aux problématiques de violence faite aux femmes en lien avec le logement, l'instabilité résidentielle et l'itinérance	Toutes les personnes participantes	60 minutes
6. Conclusion des travaux du Comité ▪ Précisions sur la synthèse des échanges et remerciements	Mireille Pelchat, directrice p.i., Direction des interventions et des partenariats et Roxanne Hottote, conseillère en égalité au SCF	5 minutes
7. Fin de la rencontre		

P7. LA LISTE DE TOUS LES PROJETS ET PLANS D'ACTION, AU SEIN DES MINISTÈRES ET ORGANISMES, QUI ONT INTÉGRÉ L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS+) DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2020. INDiquer ÉGALEMENT LES PROJETS ET PLANS D'ACTION QUI INTÈGRERONT L'ADS+ EN 2021-2022.

Dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, le gouvernement du Québec redéfinit l'approche gouvernementale concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Cette approche est maintenant plus ciblée et plus pragmatique, s'appliquant à des domaines où sont menées des initiatives structurantes abordant des inégalités persistantes et préoccupantes.

En 2020-2021, l'accompagnement en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets gouvernementaux suivants :

- *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale);
- *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);

P8. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, DU NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UNE FORMATION, NOTAMMENT EN LIGNE SUR LES ADS+ (INCLUANT LES FORMATIONS RÉGIONALES), DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE L'OFFRE DE SERVICES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION AUPRÈS DES HAUTES AUTORITÉS, DES GESTIONNAIRES ET DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET LES VILLES.

Dans la foulée de la redéfinition de l'approche gouvernementale concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) annoncée dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, l'accompagnement en l'ADS se fait davantage de manière ciblée. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) est alors chargé d'outiller correctement les professionnelles et professionnels des MO portant les projets gouvernementaux afin qu'ils puissent mener à bien leur ADS.

L'accompagnement du SCF en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de projets gouvernementaux suivants :

- *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale);
- *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).

Outre ces accompagnements, aucune demande de formation n'a été formulée auprès du SCF pour la période 2020-2021.

P9. VEUILLEZ NOUS FOURNIR LA LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES AYANT SYSTÉMATISÉ L'INTÉGRATION DE L'ADS+ DANS LEURS PROCESSUS EN DATE DU 31 MARS 2021. PRÉCISER ÉGALEMENT POUR CHAQUE MINISTÈRE ET ORGANISME LA NATURE DES MÉCANISMES INTERNES INSTITUÉS, LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2020-2021 AINSI QUE LES PRÉVISIONS POUR 2021-2022.

Dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, le gouvernement du Québec redéfinit l'approche gouvernementale concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Cette approche est maintenant plus ciblée et plus pragmatique, s'appliquant à des domaines où sont menées des initiatives structurantes abordant des inégalités persistantes et préoccupantes.

Dans un esprit d'application concrète de l'approche, un nouvel accompagnement est proposé aux ministères et organismes qui s'engagent dans des travaux d'élaboration de politiques, de stratégies ou de plans d'action. De manière générale, le Secrétariat à la condition féminine assure la coordination des actions gouvernementales en matière d'ADS, et la mise en œuvre des actions et des mécanismes internes revient à chaque ministère et organisme.

P10. ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, DES INSTANCES EN PLACE POUR MAINTENIR ET CONSOLIDER LES ADS+. PRÉCISER LE NOMBRE DE RENCONTRES TENUES EN 2020-2021 PAR LE COMITÉ DIRECTEUR ET LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL EN ADS+.

Suivant le lancement de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, une démarche d'accompagnement par le Secrétariat à la condition féminine auprès des ministères et des organismes gouvernementaux est en cours. Cette démarche personnalisée, basée sur des échanges bilatéraux, vise à simplifier et à adapter les processus de travail en fonction des réalités propres à chaque ministère ou organisme gouvernemental.

Dans la foulée du Forum des partenaires en égalité tenu à Montréal en février 2020, trois comités de travail avaient été annoncés, dont un portant spécifiquement sur l'ADS et l'intersectionnalité. Le Comité consultatif en ADS a officiellement vu le jour en décembre 2020. Coordonné par le Secrétariat à la condition féminine, il réunit une quinzaine de membres issus du milieu communautaire, de la recherche et de divers paliers de gouvernement (municipal, fédéral et provincial). Une première rencontre du Comité consultatif en ADS a eu lieu en février 2021 et ses travaux seront un des intrants pour le renouvellement de la Stratégie Égalité.

P33. LES ANALYSES DIFFÉRENCIÉES SELON LES SEXES (ADS) PRODUITES POUR :

- LE PROJET DE LOI N° 59, LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- LE PROJET DE LOI N° 84, LOI VISANT À AIDER LES PERSONNES VICTIMES D'INFRACTIONS CRIMINELLES ET À FAVORISER LEUR RÉTABLISSEMENT.

Le Secrétariat à la condition féminine a été consulté par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'égard du projet de loi n°59 et a proposé des pistes de réflexion permettant de mieux comprendre les préoccupations des groupes de femmes.

Dans le cadre du projet de loi n°84, le Secrétariat à la condition féminine a collaboré avec le ministère de la Justice dans cette réforme qui prévoit des avancées pour les victimes, dont l'élargissement des crimes couverts et l'imprescriptibilité des nouvelles demandes d'indemnisation en matière d'agressions sexuelles. La collaboration se poursuit et des amendements ont été proposés, par exemple, concernant le remplacement de revenu, notamment pour mieux tenir compte de la réalité des femmes victimes de violence conjugale.

La collaboration avec ces deux ministères se poursuit et le SCF reste disponible pour soutenir les ministères dans l'intégration de la perspective de l'analyse différenciée selon les sexes lors de l'élaboration des lois et des politiques publiques.

Comité de travail

Femmes : Autonomisation économique et leadership

Rencontre de clôture

Ordre du jour



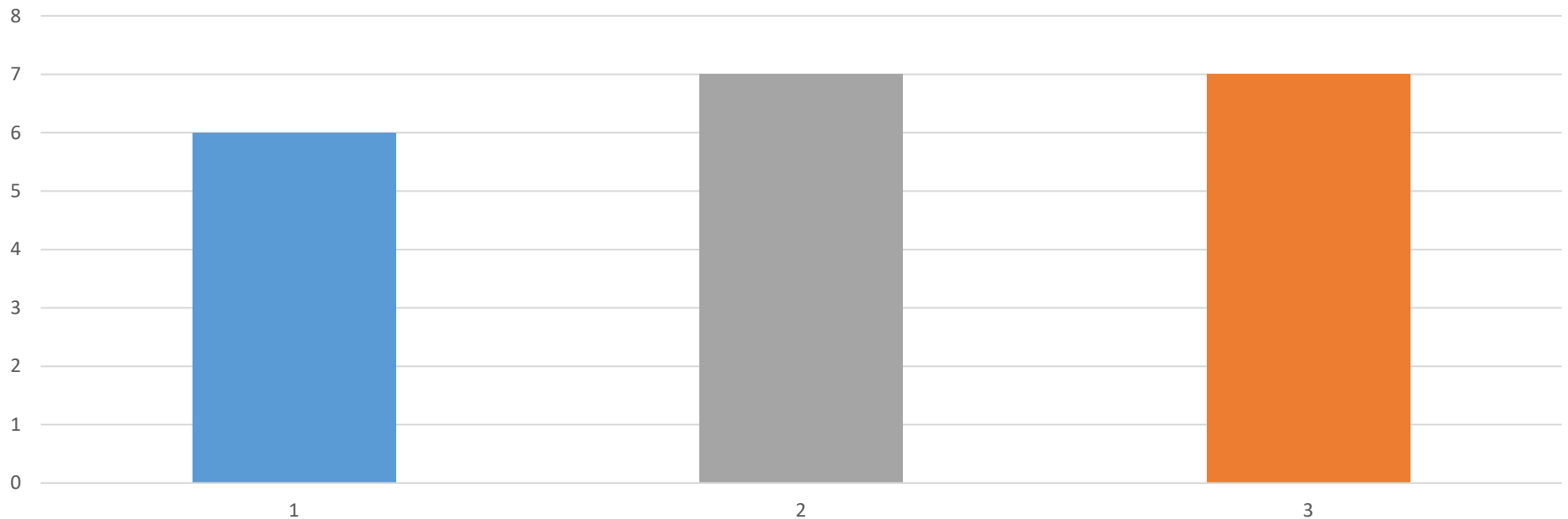
- **Mot d'ouverture (20 min)**
- **Présentation des résultats du sondage par thème et discussion (60 min)**
- **Pause (10 min)**
- **Présentation des résultats du sondage par thème et discussion (60 min)**
- **Mot de la fin (30 min)**



Présentation des résultats du sondage par thème et discussion

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

La mise en valeur de modèles variés



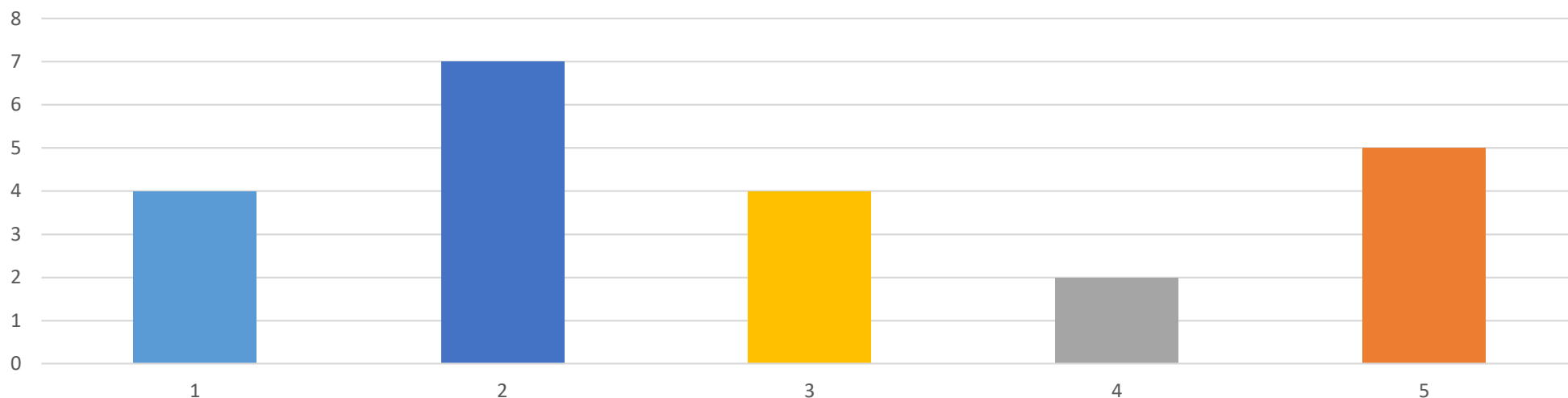
■ Attirer les étudiantes et les étudiants issus de groupes sous-représentés à l'enseignement supérieur dans les programmes d'études à prédominance féminine, notamment par la promotion des modèles signifiants.

■ Mettre en place des actions visant à modifier l'image stéréotypée de la femme universellement utilisée dans les manuels scolaires.

■ Poursuivre la mise en valeur des modèles non stéréotypés dans différents secteurs d'emploi (population générale, étudiants, enfants).

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

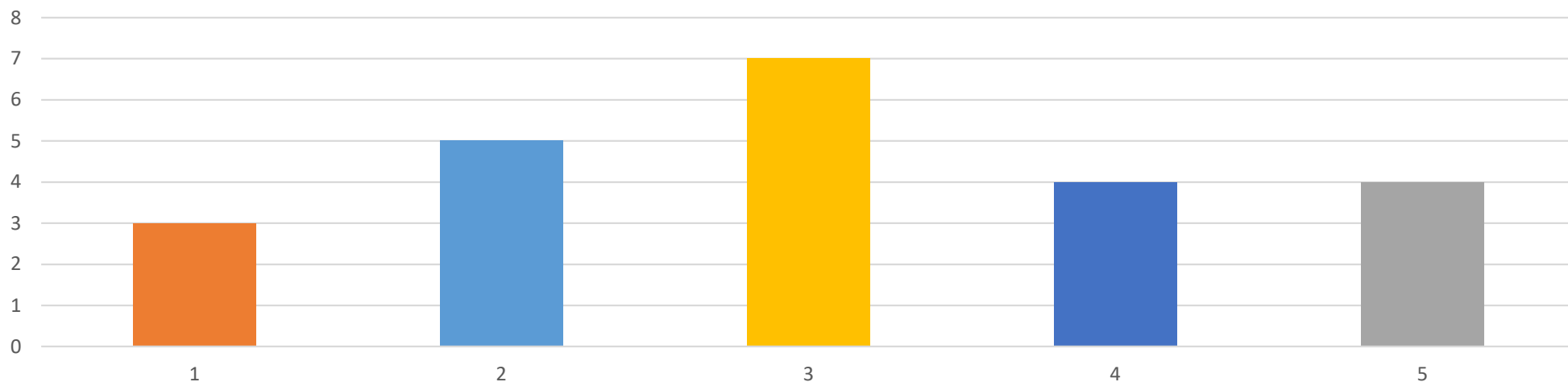
La sensibilisation/formation des acteurs clés (parents, professionnels de l'orientation, etc.)



- Former les conseillers et les conseillères d'orientation en matière de mixité en emploi et en déconstruisant les mythes (force physique, etc.).
- Réviser les instruments de mesure d'intérêts et aptitudes utilisés par les psychologues et conseillers et conseillères d'orientation, au niveau de la construction et de l'évaluation des tests afin de les rendre identiques pour les deux sexes.
- Diffuser des documents pour informer les parents et les sensibiliser à encourager les adolescent.e.s au choix d'un métier non traditionnel.
- Formaliser le partage d'outils (ex. : via le Campus numérique), afin que tous les établissements aient accès à des outils pertinents, notamment pour les membres du personnel.
- La formation des équipes-écoles (formation des formateurs) en mixité

Objectif : Mixité en emploi

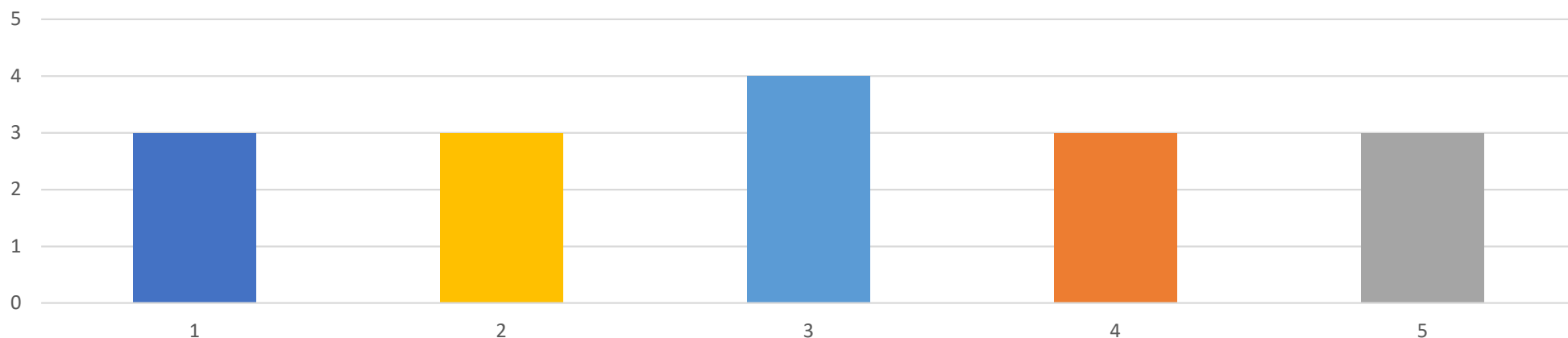
L'engagement du milieu



- Agir pour avoir des climats sains en mobilisant les différents acteurs (exemple : les employeurs et les syndicats) pour mettre en place des actions communes, notamment en modifiant le cadre législatif existant.
- Accompagner et former les employeurs à un processus de dotation plus inclusif (affichage de poste, mise en place de mesures d'accueil, etc.) et à la mise en place de pratiques inclusives en emploi (discrimination systémique, biais implicites, stéréotypes)
- Former les gestionnaires, contremaitres, etc. à préparer leurs équipes de travail à l'arrivée d'une femme ou d'une personne provenant des groupes sous-représentés.
- Information/sensibilisation des employeurs sur les biais inconscients et les motifs de discrimination.
- Sensibilisation des employeurs à la diversité.

Objectif : Mixité en emploi

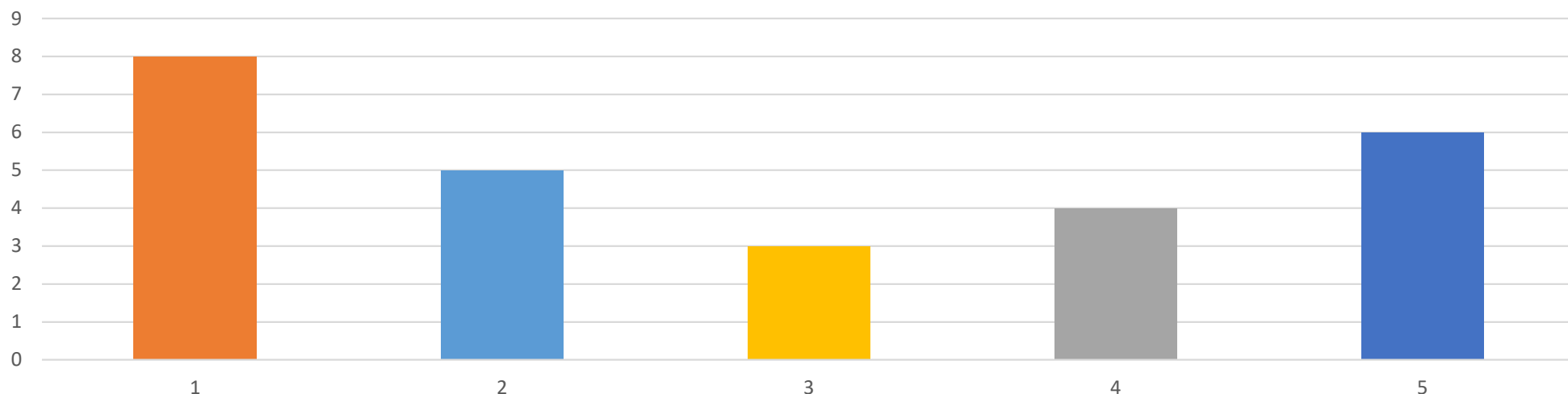
L'accompagnement des femmes et documenter leur réalité



- Former les organismes en employabilité sur les obstacles systémiques à l'accès et au maintien des femmes en emploi.
- Miser sur un accompagnement par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour répondre adéquatement aux besoins et enjeux systémiques et spécifiques des femmes, et cela auprès des femmes et des entreprises.
- Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail / marrainage.
- Créer des espaces de non-mixité inclusive (aux personnes queers et non binares) afin d'avoir des espaces sécuritaires où les femmes peuvent se soutenir mutuellement dans leur avancement professionnel et exprimer leurs préoccupations.
- L'accompagnement des femmes dans leur démarche d'orientation, réorientation, recherche d'emploi, et le financement adéquat de ces services, et ce, tout au long de la vie active.

Objectif : Mixité en emploi

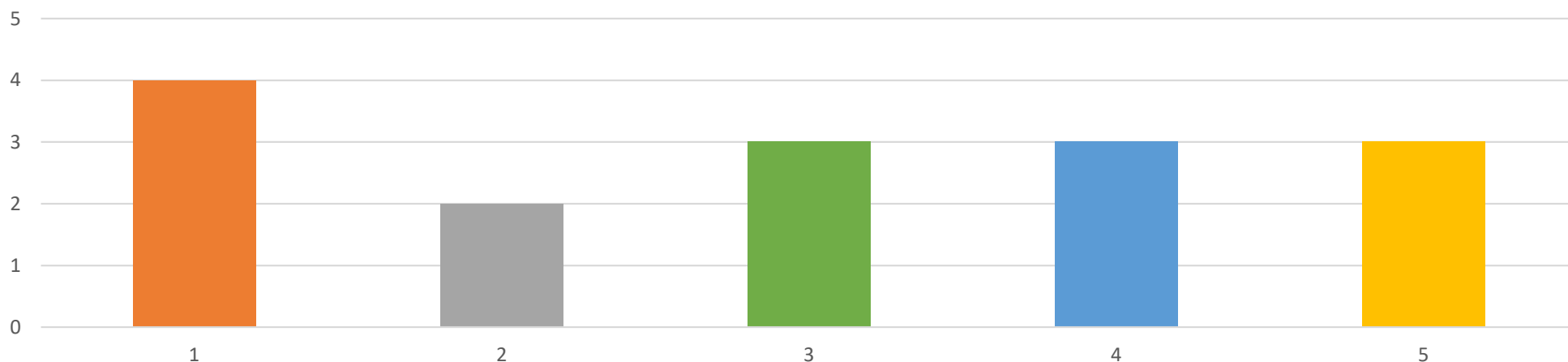
Modifier l'organisation des milieux de travail et des études pour favoriser l'inclusion



- Doter les milieux de travail traditionnellement masculins de réels mécanismes d'inclusion et de protection pour les femmes.
- Adapter la réglementation et les structures déficientes sur les lieux de travail et de formation (ex. : pas de toilette ou de vestiaire pour les femmes).
- Mettre en place une stratégie gouvernementale globale portant sur la formation professionnelle et sur la main-d'œuvre qui tient compte de la réalité des femmes et s'insère dans une stratégie globale du travail selon la région.
- Encourager l'adaptation des milieux de travail pour favoriser la présence des femmes (sensibilisation aux besoins spécifiques des femmes dans les milieux, revoir les critères d'embauche et les installations, politique salariale et harcèlement sexuel).
- L'accompagnement des femmes dans leur démarche d'orientation, réorientation, recherche d'emploi, et le financement adéquat de ces services, et ce, tout au long de la vie active.

Objectif : Mixité en emploi

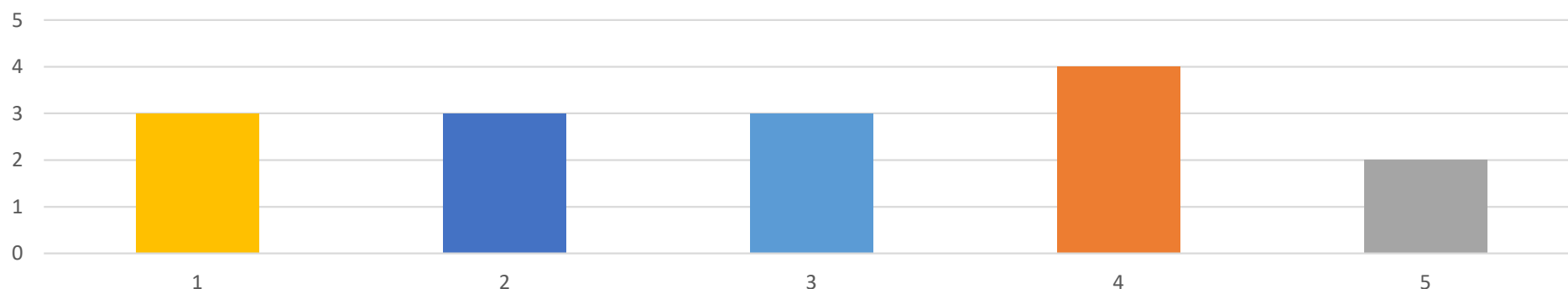
Contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail



- Adoption et intégration obligatoire d'un code de conduite visible (formation pour susciter l'engagement, plan d'action et suivi) dans les milieux de travail, prévoir des mécanismes transparents de réprimande, prévoir des mécanismes de soutien des victimes
- Améliorer les recours déjà existants, notamment en matière d'accompagnement, d'accessibilité, de délai pour les victimes de harcèlement ou de discrimination.
- Intensifier les campagnes de sensibilisation et de prévention du harcèlement (incluant dans le milieu scolaire), particulièrement dans les secteurs d'emplois traditionnellement réservés aux hommes.
- Contrer la banalisation des comportements sexistes entre hommes.
- Sensibiliser les sociétés et corporations de transports aux besoins spécifiques des femmes et aux préjugés vécus par les femmes autochtones, immigrantes et racisées, lors de déplacement en transport en commun.

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

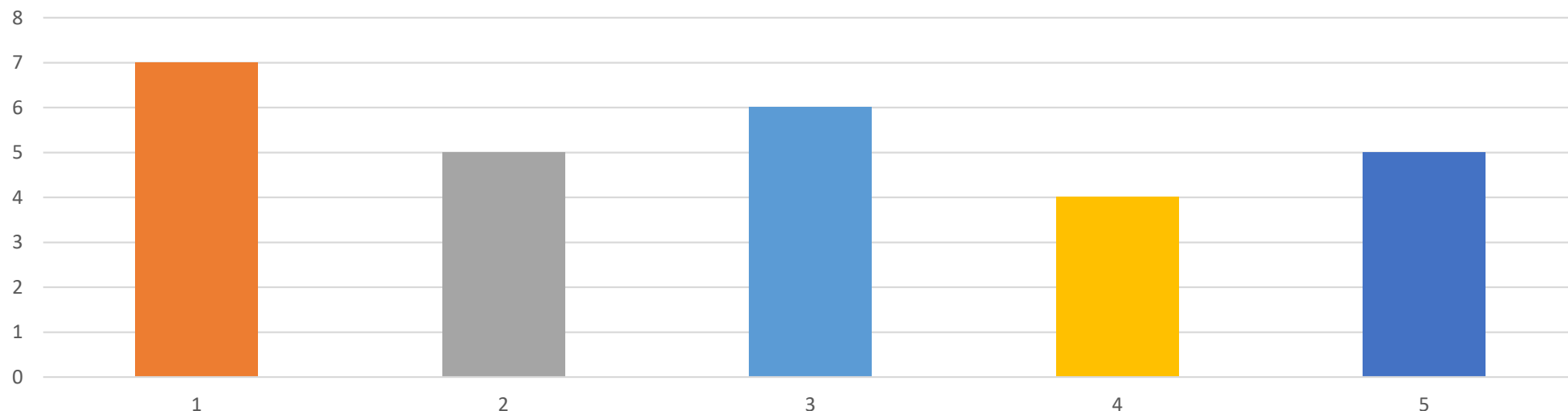
La lutte contre la pauvreté



- Bonifier l'offre de services sociaux, de conciliation travail-famille, de garde d'enfant et de soins de santé, qui reviennent autrement directement aux femmes et contribuent à alimenter les maintenir dans la pauvreté.
- Assurer le maintien et l'accessibilité à des services publics de qualité, universels et gratuits, et préserver le bien commun, notamment en évitant de recourir à des mesures d'austérité après la crise sanitaire.
- Faire en sorte que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes, dont l'accès à des revenus suffisants par la bonification du soutien aux enfants et à un logement de qualité et à prix abordable.
- Faciliter l'accessibilité à l'aide sociale de dernier recours aux victimes devant quitter leur emploi suite à une situation de violence ou de discrimination, en prenant en considération les conséquences des violences en tant que contraintes limitant les p
- Donner l'accès à tous les programmes et mesures de réinsertion à l'emploi rémunéré avec les mêmes avantages et droits que les personnes recevant des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance-emploi, et cela, sans égard au revenu du conjoint.

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

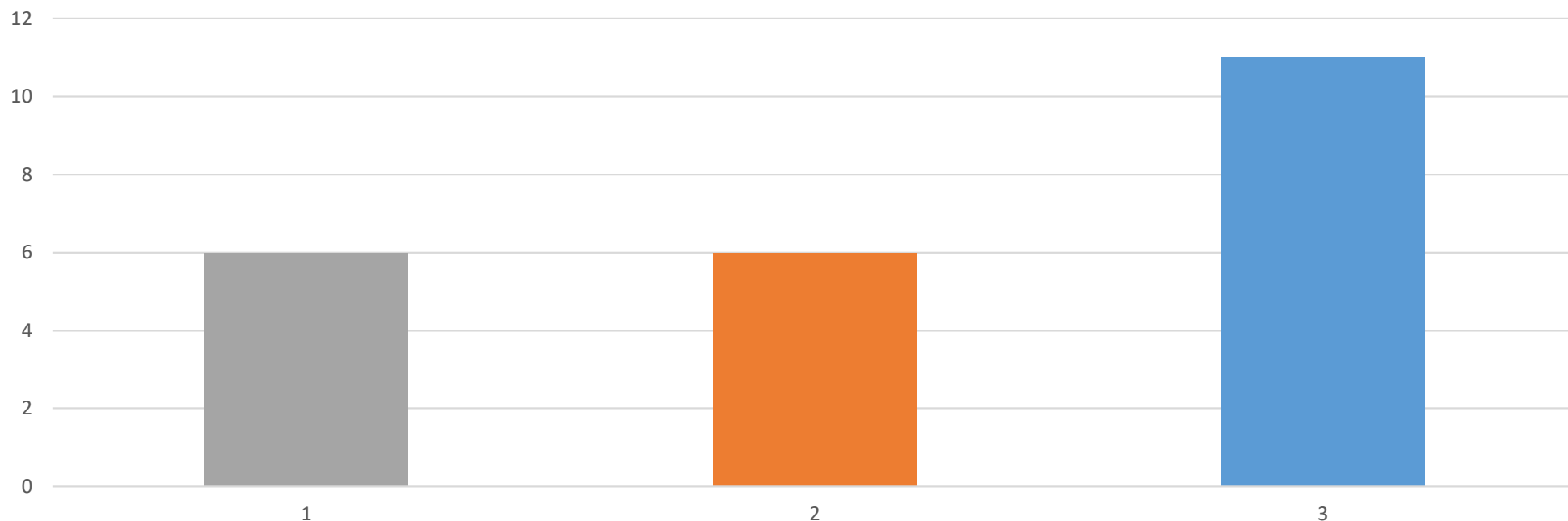
Un meilleur accès aux processus de reconnaissance des acquis



- Faciliter l'accès à la francisation en mettant en place des partenariats entre les organisations offrant ces services, les CPE et le réseau de transport urbain et interurbain.
- Mettre des mesures spécifiquement adaptées et au soutien financier adéquat afin d'inciter la francisation des femmes immigrantes dès leur arrivée au Québec (multiplication des lieux de francisation et de pratique du français sans liste d'attente).
- Favoriser le rehaussement des compétences et la requalification.
- Améliorer le processus institutionnel pour la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger.
- Mettre en place des programmes de reconnaissance des acquis et de mise à jour des connaissances, compétences et habiletés pour les femmes immigrantes.

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

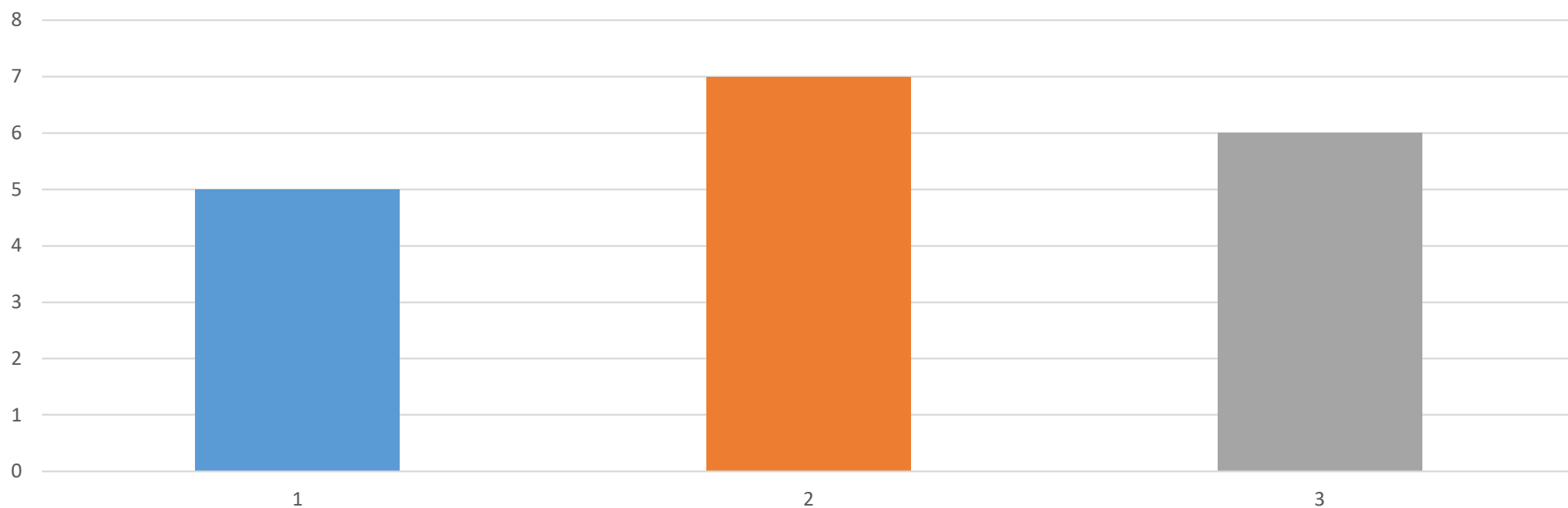
Un meilleur accès à la formation



- Offrir les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel et occasionnel que pour les travailleurs et travailleuses à temps plein.
- Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière.
- Mettre en place des cohortes réservées exclusivement aux femmes pour certaines formations.

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

L'équité salariale et la valorisation du travail féminin



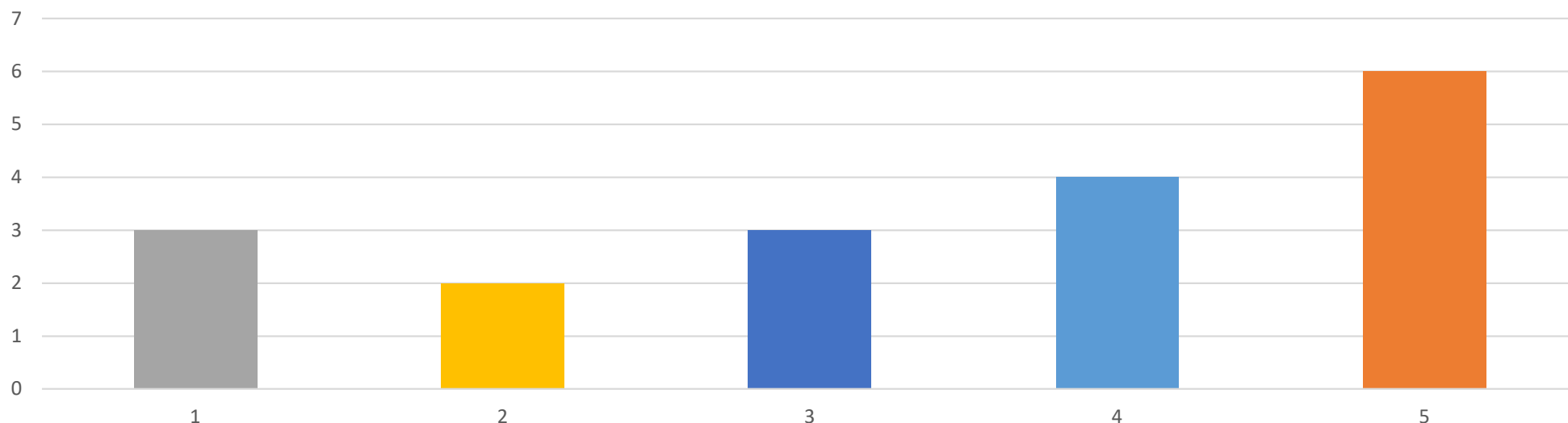
■ Augmentation des conditions salariales et de travail dans les métiers à prédominance féminine.

■ Rémunérer tous les stages dans tous les milieux.

■ Compléter un véritable exercice d'équité pour rémunérer à leur juste valeur les emplois à prédominance féminine, notamment le secteur communautaire.

Objectif : Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales et domestiques au sein des couples et des familles

la diminution de l'impact de la maternité sur la sécurité et l'autonomie économique



■ Financer des mesures visant à accroître et à améliorer la coparentalité au sein des familles.

■ Assurer une modification du droit de la famille qui assure une protection identique aux couples non mariés en cas de séparation.

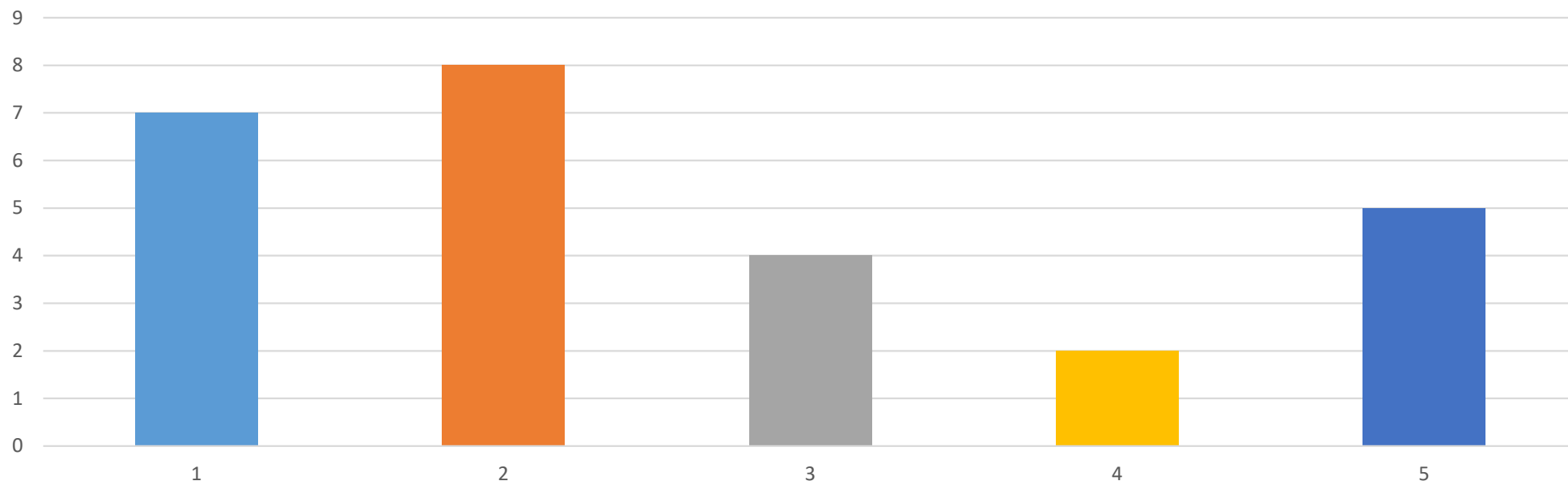
■ Favoriser un partage plus équitable du congé parental - Sensibiliser les syndicats, les employeurs et les employés à l'importance du partage du congé parental, particulièrement dans les milieux à prédominance masculine.

■ Favoriser un partage plus équitable du congé parental - Sensibiliser les intervenant.e.s en périnatalité quant aux avantages d'un partage équitable du congé parental.

■ Favoriser un partage plus équitable du congé parental - Sensibiliser les parents à l'impact de leur choix quant au partage du congé parental.

Objectif : Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales et domestiques au sein des couples et des familles

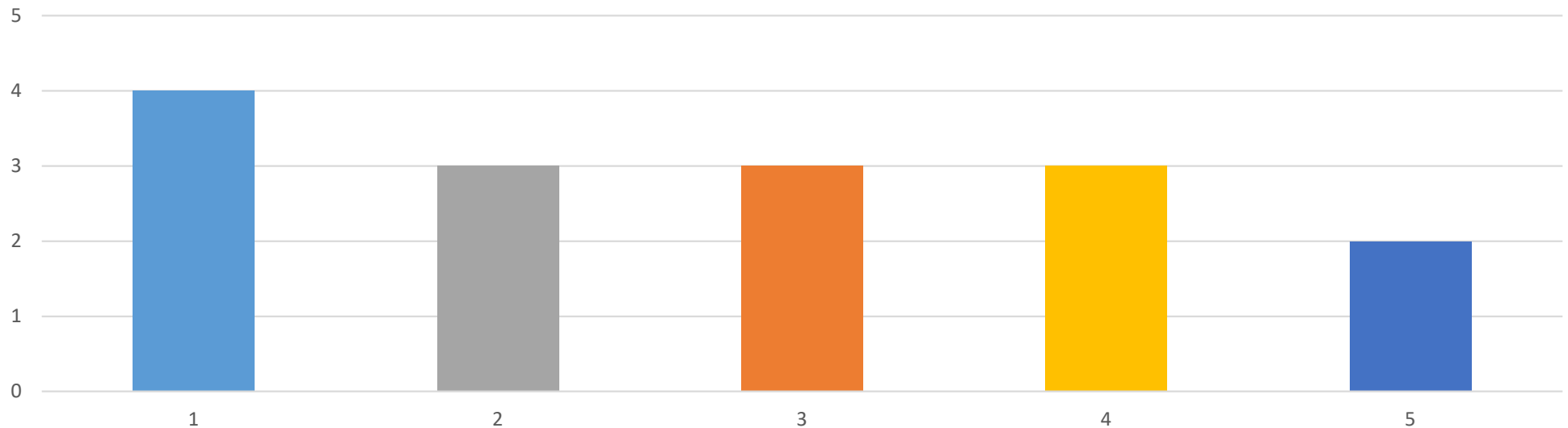
L'amélioration et l'uniformisation du réseau de services de garde



- Soutenir des projets de garde pendant la relâche scolaire et la période estivale.
- Soutenir les services de surveillance des élèves handicapés de 12 à 21 ans du secondaire, en dehors des heures de classe.
- Offrir un soutien financier récurrent aux organismes communautaires qui offrent des activités de halte-garderie.
- Assurer un nombre de places suffisant en service de garde à contribution réduite.
- Compléter le réseau des services de garde en assurant une place pour chaque enfant (dans un rayon près de son domicile).

Objectif : Améliorer la conciliation entre les sphères de vie personnelle, familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

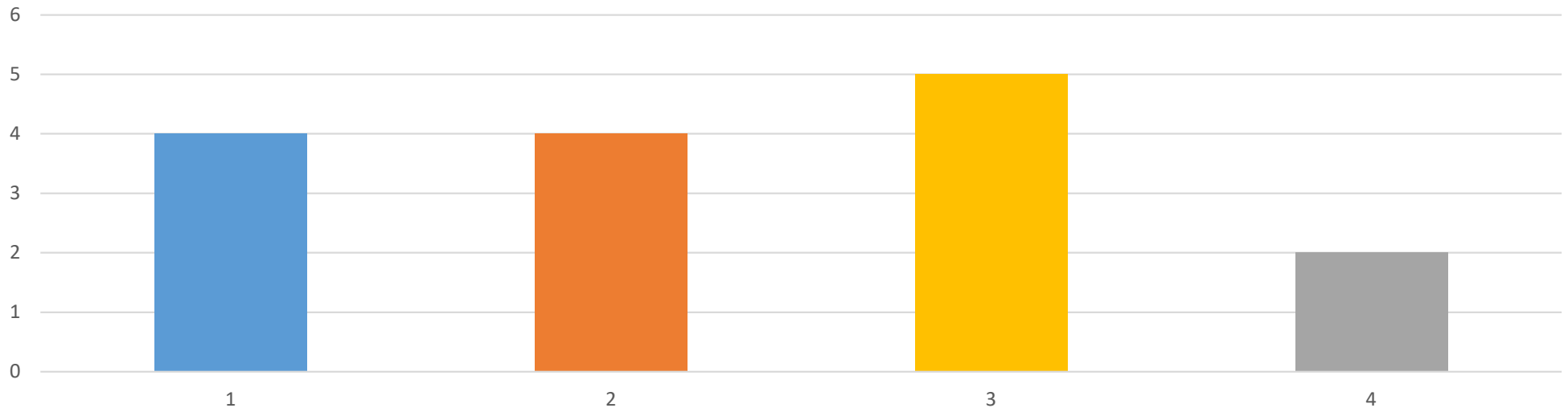
La formalisation des mesures de CFTÉ



- Offrir du soutien, aider les employeurs à mettre en place les mesures et informer les employés.
- Intensifier la concertation nationale sur la CFTÉ.
- Obliger la rémunération de 10 jours de congé pour obligations parentales.
- Maintenir un programme incitatif pour qu'au moins 250 organisations formalisent leurs mesures annuellement.
- Formaliser les mesures de CFTÉ dans une loi-cadre - Appliquer la CFTÉ à tous les types d'emploi.

Objectif : Améliorer la conciliation entre les sphères de vie personnelle, familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

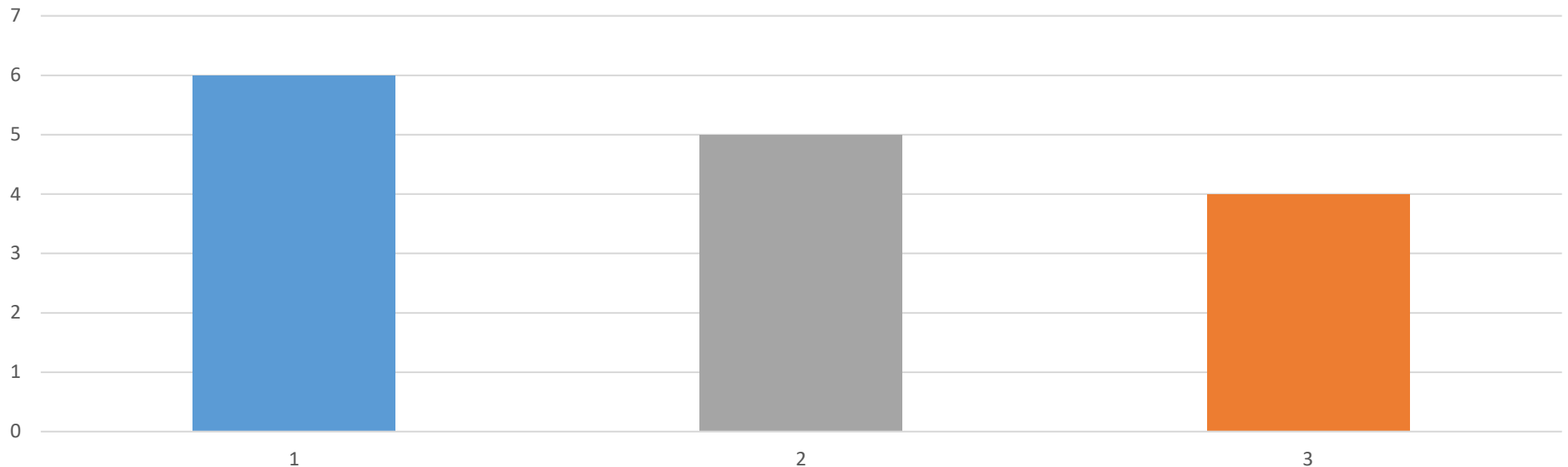
Prendre en compte les réalités variées



- Favoriser l'implantation de mesures de conciliation famille-travail-études et assurer une culture favorable à celle-ci, dans les milieux à prédominance masculine, afin de s'assurer que les mères comme les pères puissent assumer les responsabilités familia
- Effectuer des travaux dans les secteurs d'activités à prédominance féminine et qui ont été plus durement touchés par la pandémie.
- Centrer l'action gouvernementale en matière de CFTÉ sur les milieux de travail atypiques, plus précaires ou non syndiqués, pour viser des changements systémiques qui touchent les femmes « au bas de l'échelle ».
- Reconnaître pleinement le rôle et l'apport fondamental des personnes proches aidantes.

Objectif : Améliorer la conciliation entre les sphères de vie personnelle, familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

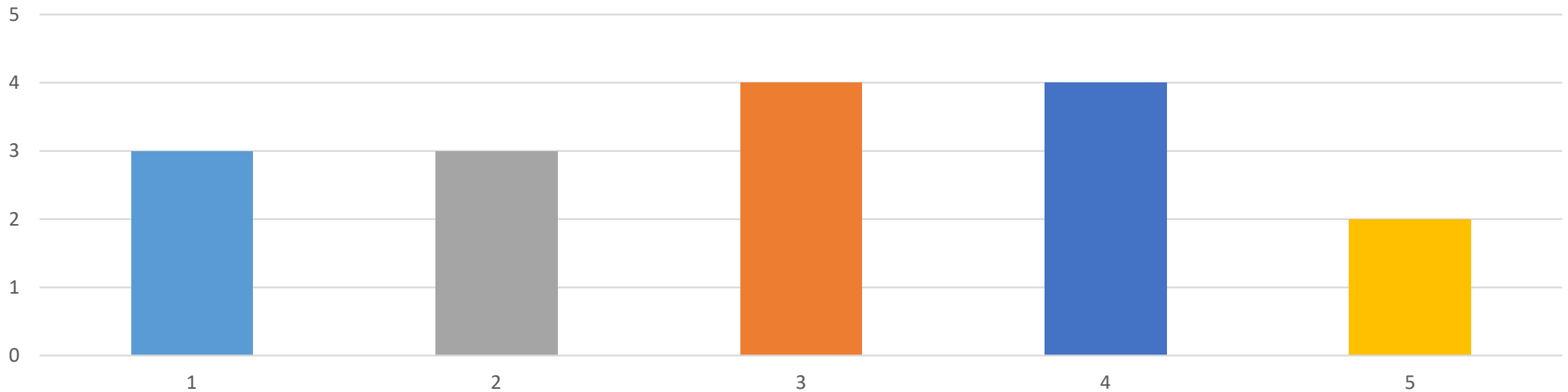
L'analyse et l'encadrement du télétravail



- Envisager que le soutien financier offert aux entreprises et aux établissements d'enseignement supérieur puisse soutenir le télétravail et l'enseignement à distance.
- Réaliser une analyse différenciée selon les sexes sur le télétravail permettant ainsi aux employeurs d'offrir des programmes de soutien adaptés à leurs employés (Loi-cadre).
- Officialiser le droit à la déconnexion pour tous les travailleurs.

Objectif : Améliorer la conciliation entre les sphères de vie personnelle, familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

L'amélioration de la qualité de vie et la santé des étudiants ayant des responsabilités familiales



■ Systématiser l'octroi de bourses, de subventions et de chaires de recherche selon une procédure en double aveugle afin d'éviter les biais inconscients à l'égard des femmes, et plus particulièrement des chercheuses ayant des responsabilités familiales.

■ Sensibiliser les milieux de l'éducation et de l'enseignement supérieur au concept de la conciliation aide-études.

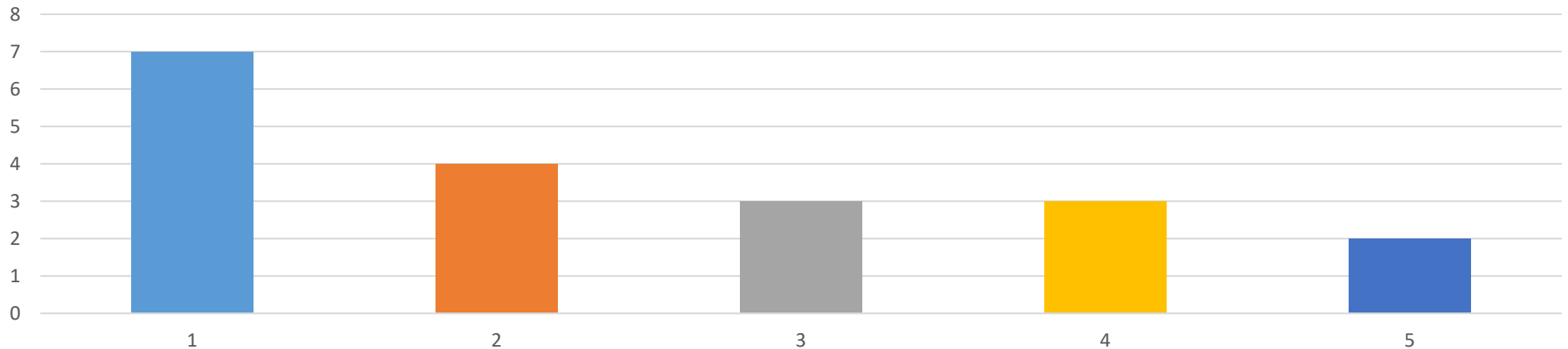
■ Octroyer des congés parentaux aux parents aux études, notamment dans les facultés ou départements qui connaissent de hauts taux de décrochage.

■ Promouvoir les offres d'emplois sur les campus pour les parents aux études afin de faciliter la CFTÉ.

■ Favoriser le développement d'une offre de logements abordables pour les étudiantes et les étudiants ayant des responsabilités familiales.

Objectif : Favoriser la parité dans les lieux décisionnels

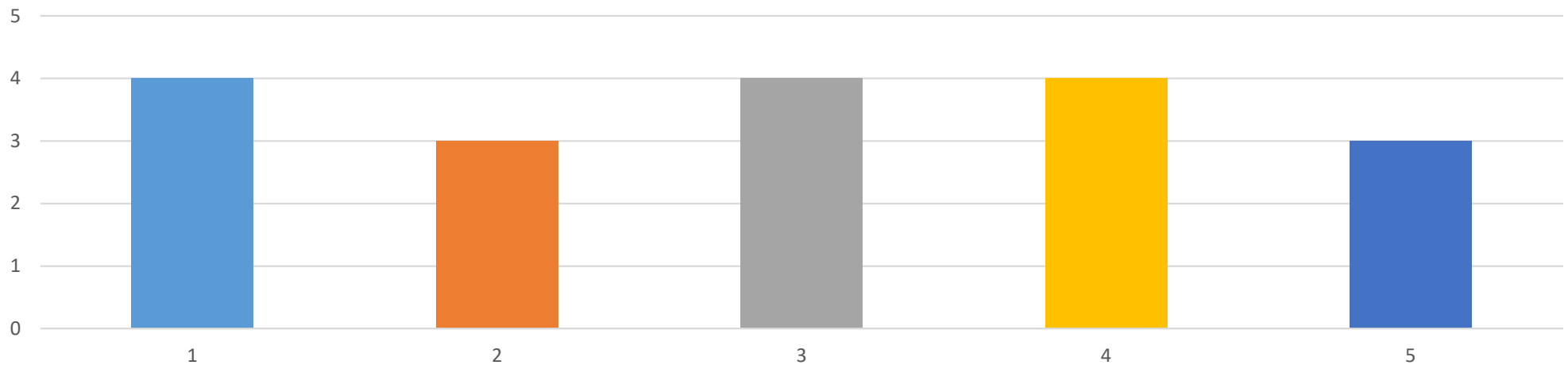
Agir sur la sphère de vie personnelle des femmes



- Valoriser les secteurs d'emploi traditionnellement féminins (éducation à l'enfance, soins infirmiers, travail social, enseignement) : dans les négociations collectives avec les secteurs concernés; par l'éducation publique, le langage, les publicités et au
- Revoir la façon de considérer la charge des soins à la famille et des tâches domestiques non rémunérées et l'équité salariale, notamment grâce à des mesures permettant de reconnaître, de quantifier, réduire et mieux répartir ces tâches non rémunérées et l
- Produire des données (ex. : travail invisible) pour sensibiliser et travailler au changement des normes et des pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Reconnaître et valoriser le travail invisible pour mettre en place des mesures pour contrer les obstacles en lien avec les postes de leadership (Reconnaître le travail non rémunéré par la création d'une Journée nationale (ou québécoise) du travail invisib
- Documenter les impacts du travail invisible sur les femmes en lien avec le refus de promotion, le changement de carrière, le refus de postes dans les conseils d'administration ou comité-conseil, ou le refus de faire un saut en politique OU la décision de

Objectif : Favoriser la parité dans les lieux décisionnels

La mobilisation des milieux



■ Maintenir les enjeux d'égalité dans l'actualité.

■ Fixer des quotas de parité en politique et au sein des CA afin de parvenir plus rapidement à la parité des genres et à la représentation égale des femmes. Un des facteurs clés du succès dépend des critères d'application (ex. : critères de classement sur l

■ Légiférer pour atteindre la parité dans tous les postes décisionnels et en politique.

■ Financer à la mission des organisations qui soutiennent les femmes qui veulent se lancer en politique ou obtenir des postes décisionnels.

■ Adopter une loi sur la parité.

Objectif : Favoriser la parité dans les lieux décisionnels

Statuer sur l'utilisation des zones paritaires (il faut faire attention à ce que la cible de 40 % ne devienne pas un plafond)



■ Définir une zone paritaire de 45 % à 55 % de candidature pour avoir une chance d'atteindre une zone paritaire de 40 % à 60 % d'élu.e.s.

■ Envisager d'avoir plusieurs zones paritaires en fonction de la grosseur des bassins visés (petit bassin, cibles plus larges, grand bassin, cibles moins larges).