

Objectif : Favoriser la parité dans les lieux décisionnels

La lutte contre les perceptions nuisibles à la progression de carrière des femmes et redéfinir la féminisation du leadership

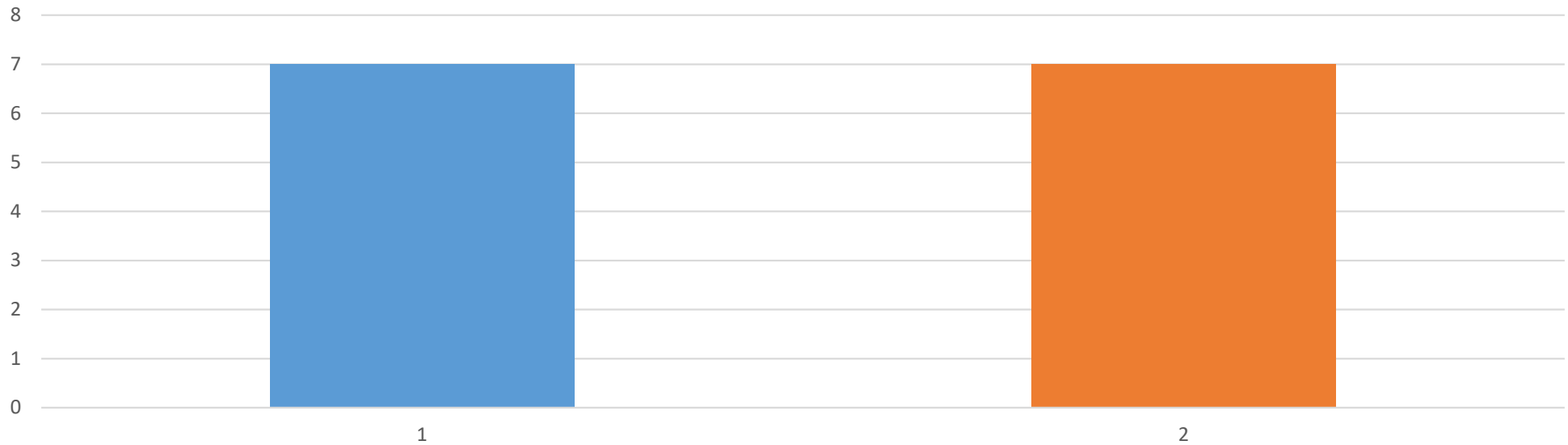


■ Soutenir des initiatives telles que l'Alliance sur la féminisation du leadership afin de provoquer des changements sur les stéréotypes de genre dans la société et auprès des femmes elles-mêmes..

■ 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

Objectif : Favoriser la parité dans les lieux décisionnels

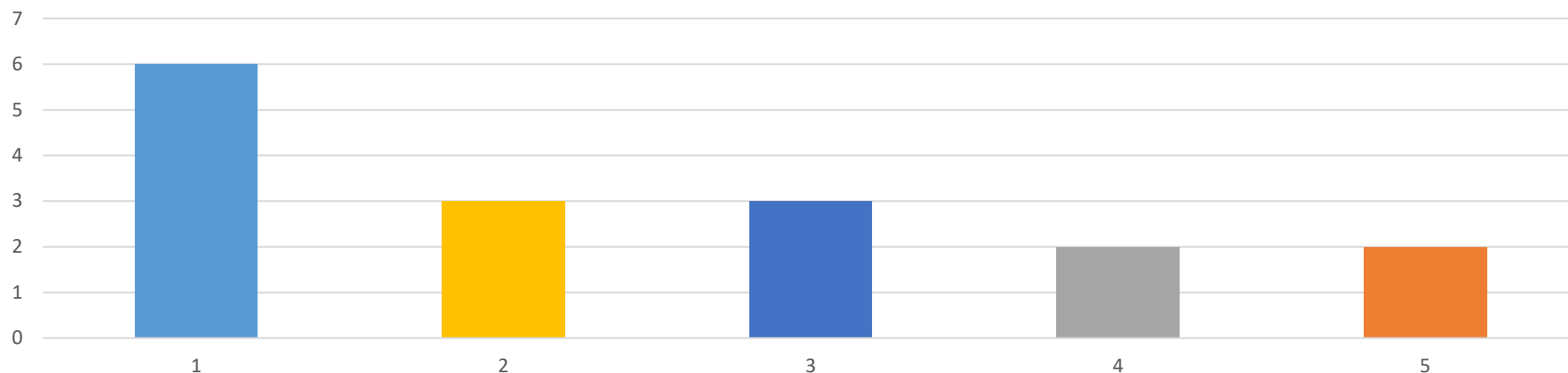
L'accroissement de la diversité



- 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 dépla
- 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 frui

Objectif : Accroître la place des femmes en politique

La mobilisation et l'accompagnement des milieux



■ Modifier les bonifications financières au fonctionnement des partis en fonction des élues et non des candidates, et ce, à compter de 35 % d'élues.

■ Adopter un mode de scrutin proportionnel mixte qui favorisera l'émergence d'un pluralisme politique et l'équité de représentation pour les femmes.

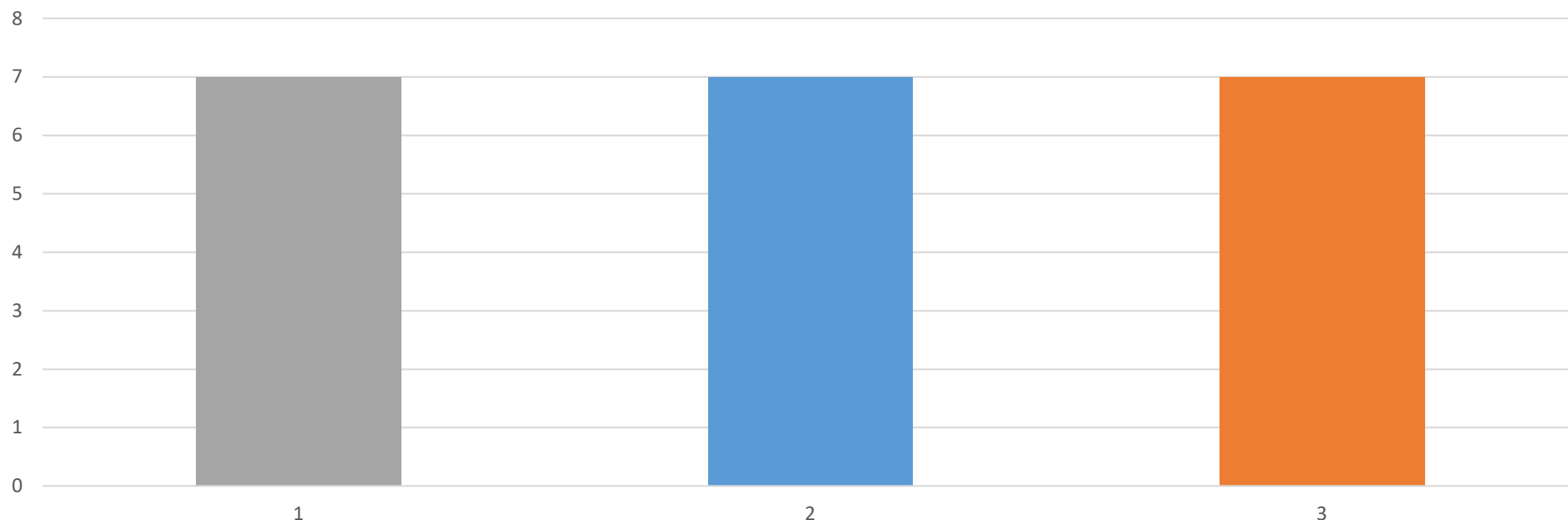
■ Présenter une liste régionale paritaire avec une alternance stricte femmes – hommes en s'assurant qu'il y ait à l'intérieur de cette liste des minorités racisées et d'autres groupes protégés par la Charte. Les candidatures des sièges de circonscriptions d

■ 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 :

■ Créer une obligation de parité dans la Loi électorale du Québec, et ce, indépendamment de toute réforme éventuelle - Que les partis soient tenus légalement de présenter un minimum de 40 % de candidates; qu'ils poursuivent les efforts pour atteindre 50 % d

Objectif : Accroître la place des femmes en politique

Le soutien et l'accompagnement des femmes qui ont un intérêt pour la politique



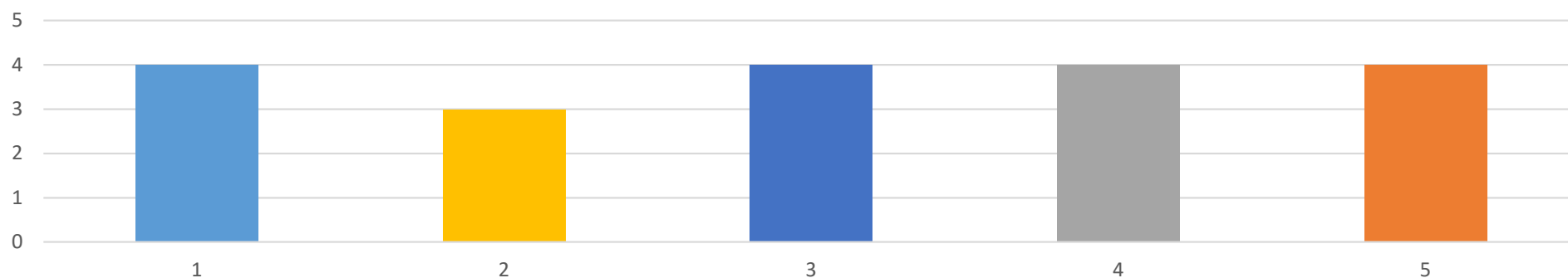
■ Élaborer, maintenir et financer un programme en appui aux femmes qui veulent se porter candidates et aux femmes élues dans toutes les régions du Québec.

■ Proposer des actions de réseautage par et pour les femmes des régions.

■ Mise en œuvre de programmes de mentorat pour les femmes.

Objectif : Accroître la place des femmes dans les entreprises

La mobilisation et l'accompagnement des milieux



■ 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.

■ Accompagner les entreprises dans l'implantation de mesures favorisant la parité.

■ Sensibiliser les entreprises à l'importance de la parité et aux bénéfices qui en découlent.

■ Varier les personnes qui participent aux travaux gouvernementaux pour pousser plus loin la réflexion et confronter les idées.

■ 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.

Objectif : Accroître la place des femmes dans les entreprises

La présence de biais qui entravent la sélection des femmes et des personnes des minorités

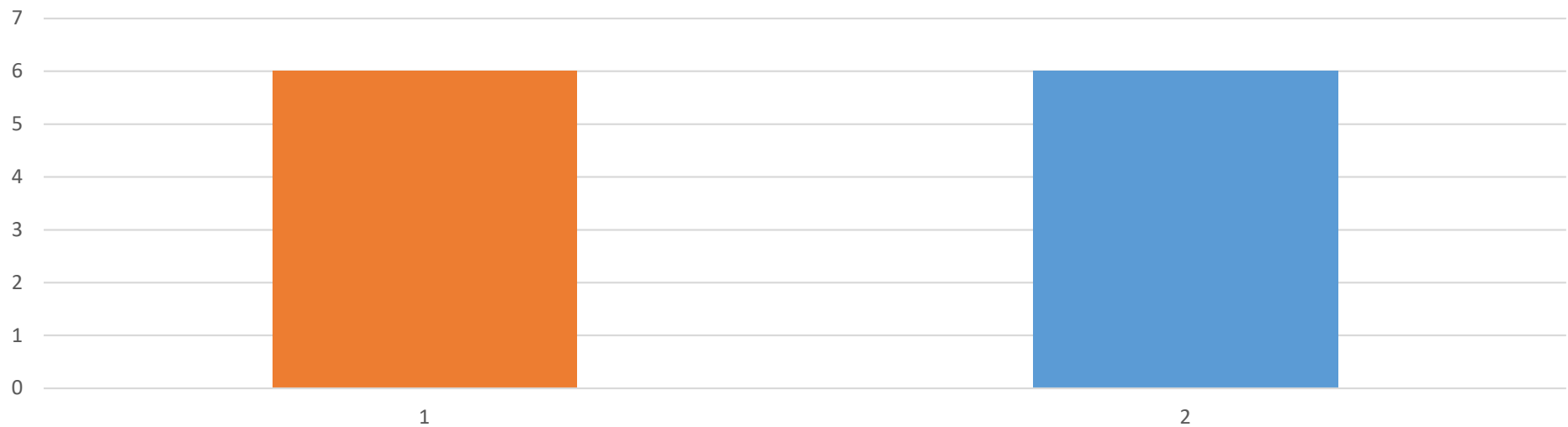


■ Élaborer des outils pour soutenir les gestionnaires dans les processus de recrutement pour contrer les biais.

■ 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).

Objectif : Accroître la place des femmes dans les entreprises

La concentration des femmes dans des fonctions administratives ou sociales ou dans certains secteurs

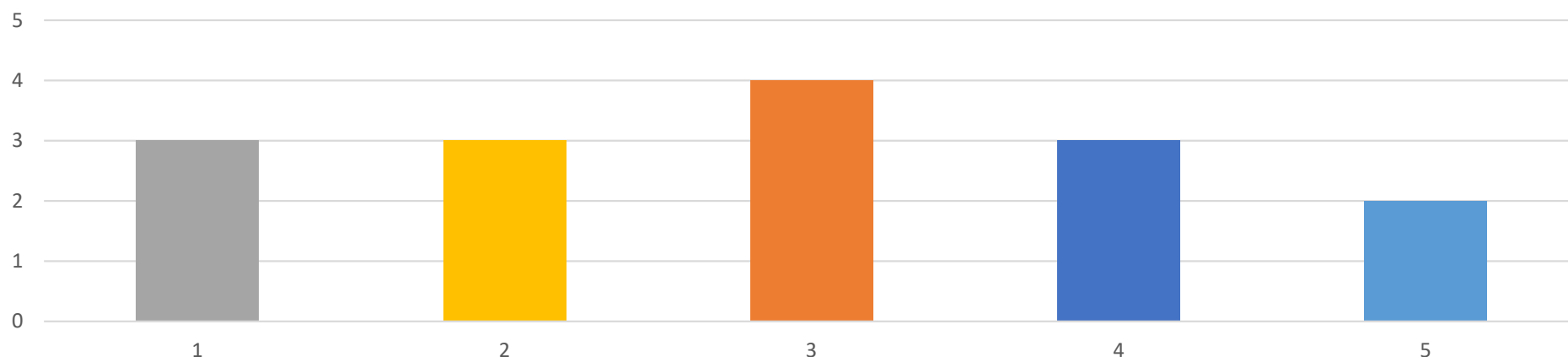


■ Accompagner les entreprises afin de faire une recherche plus poussée de talents dans certains secteurs où les femmes sont moins représentées. Les femmes sont davantage nommées sur des postes à vocation sociale et ne se voient pas confier les postes les plus importants.

■ En éducation, santé et services sociaux, les femmes occupent 50 % des postes de gestion, mais elles représentent une bien plus grande proportion des effectifs. On pourrait donc s'attendre à avoir beaucoup plus que 50 % de femmes en gestion. Cela appelle à

Objectif : Favoriser l'entrepreneuriat féminin

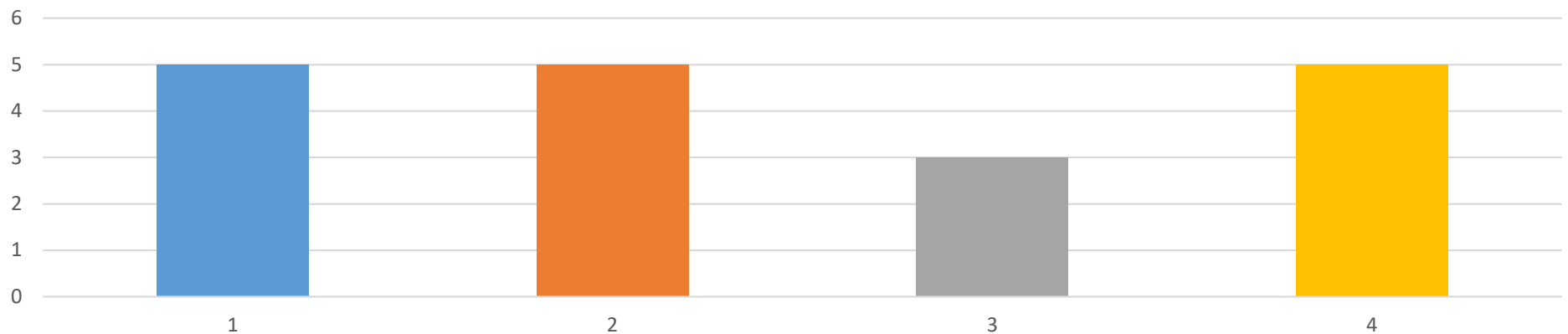
Favoriser la diversification des fournisseurs



- Développer des normes pour s'assurer qu'il y ait un accès aux entreprises à propriété féminine.
- 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.
- Accompagner et sensibiliser les grandes entreprises à l'importance de la diversification des fournisseurs.
- 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.
- 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.

Objectif : Favoriser l'entrepreneuriat féminin

Favoriser l'accès aux marchés pour toutes les femmes



- Développer une stratégie ambitieuse de renforcement des capacités qui permettra aux entrepreneures de se familiariser avec la procédure de l'attribution des marchés publics.
- Implanter des incitatifs fiscaux pour offrir des contrats aux femmes entrepreneures.
- 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.
- Favoriser le maillage entre les grandes entreprises et les femmes entrepreneures.

Objectif : Favoriser l'entrepreneuriat féminin

Le développement de compétences et de la confiance

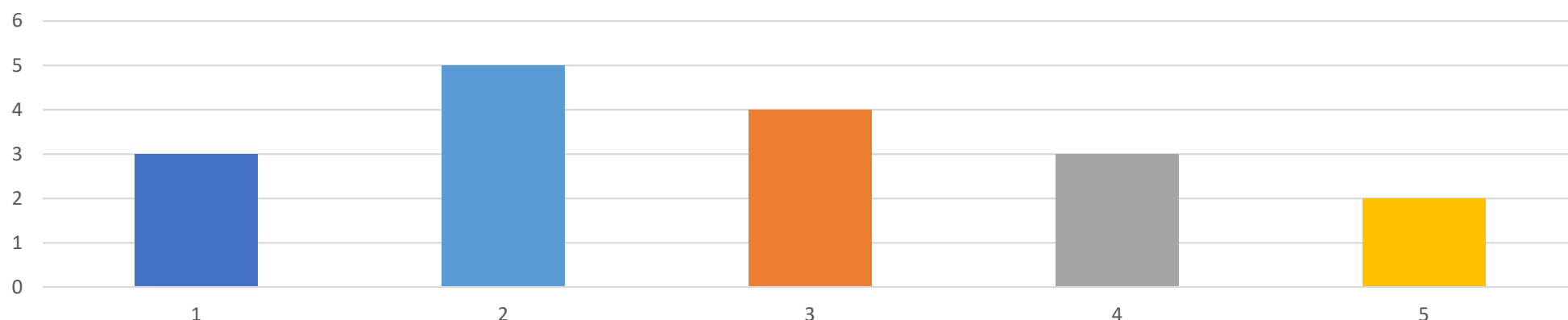


■ Accompagner ou former, par des ateliers interactifs ou des cercles de codéveloppement.

■ 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.

Objectif : Favoriser l'entrepreneuriat féminin

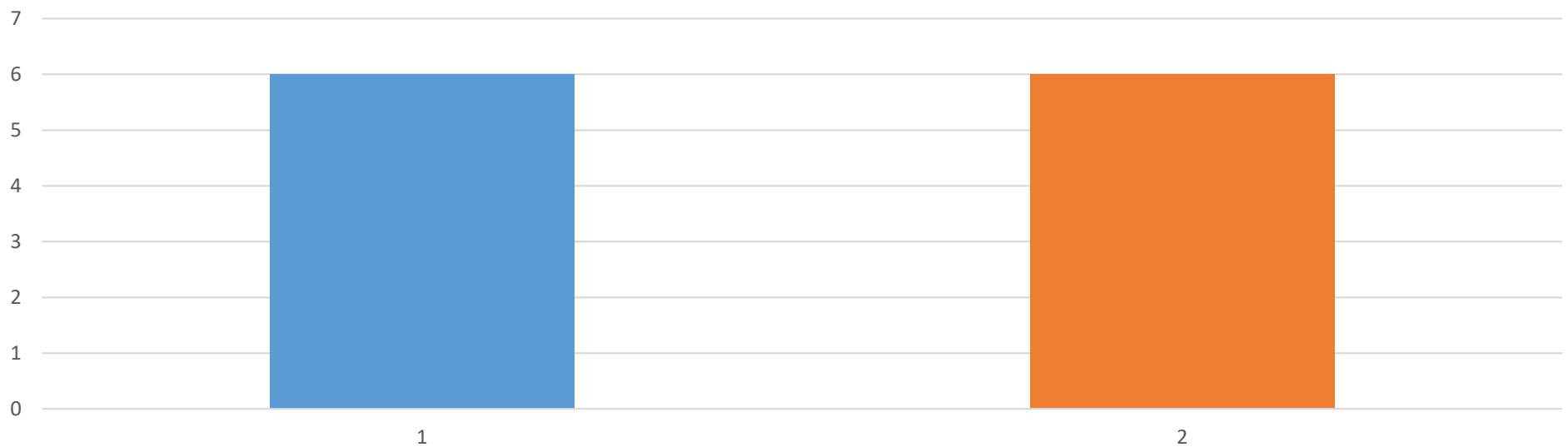
Formuler des politiques et initiatives publiques favorisant efficacement l'entrepreneuriat féminin



- 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 soutienn
- 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.
- Rendre public le taux d'actionnariat féminin des entreprises par exemple sur le Registre des entreprises du Québec.
- Rendre facilement accessibles et diffuser à large échelle ces données.
- Adopter des définitions normalisées et recueillir des données ventilées selon le genre reflétant l'expérience des femmes.

Objectif : Favoriser l'entrepreneuriat féminin

Cueillette de données



■ Investir dans la recherche et dans d'autres mécanismes afin de comprendre les défis singuliers auxquels font face les cheffes d'entreprises en expansion.

■ Favoriser les partenariats entre les chercheurs et les organisations œuvrant auprès des entrepreneures.

Pause
10 min

Présentation des résultats du sondage par thème et discussion

60 min

Mot de la fin

30 min



kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

www.kaleidoscope.quebec

UN PROJET DE



EN COLLABORATION AVEC



ASSOCIATION
DES BIBLIOTHÈQUES
PUBLIQUES DU QUÉBEC

PARTENAIRE FINANCIER



kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



Égalité des sexes



Affirmation de soi



Diversité corporelle



Diversité culturelle



Diversité familiale



Diversité fonctionnelle



Diversité sexuelle
et de genre



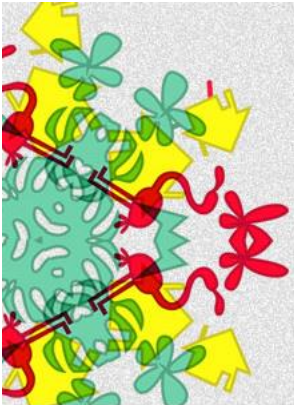
Sociétés

0-4
ans

4-6
ans

6-9
ans

9-12
ans



kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

Le projet est porté par YWCA Québec

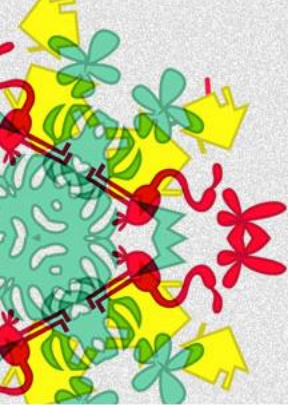


YWCA
QUÉBEC

En 2017, Kaléidoscope a remporté le Prix Égalité Thérèse Casgrain dans la catégorie Modèles et comportements égalitaires.

Financé par le Secrétariat à la Condition Féminine

Québec 



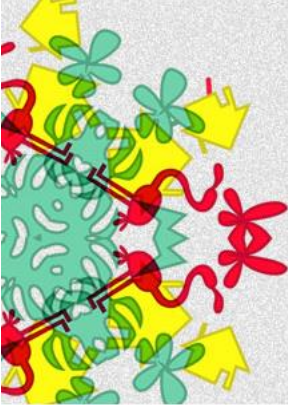
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



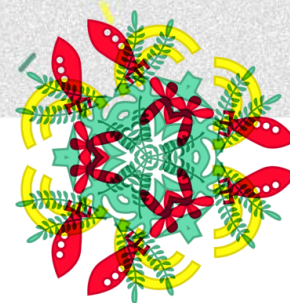
Critères d'évaluation

- Promotion de l'égalité et de la diversité;
- Manifestation d'émotions sans égard au sexe et au genre;
- Présence de personnages féminins actifs;
- Action se déroule dans des lieux non stéréotypés;
- Représentation d'apparences diversifiées;
- Inclusion de tout modèles parentaux;
- La grande qualité des textes et des illustrations.



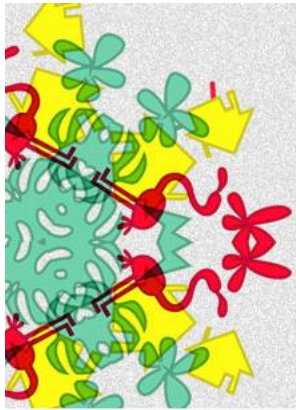
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



Nos actions

- Mise à jour biannuelle de la selection;
- Partenariat avec les bibliothèques et les libraires;
- Formation dans les écoles primaires;
- Formation dans les classes universitaires.



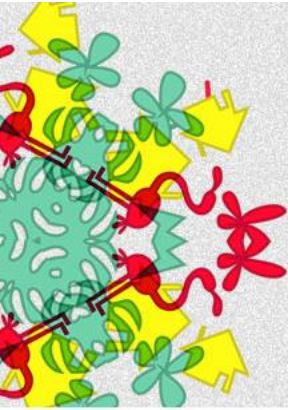
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



La littérature sans stéréotypes

- ☐ Contribue au développement identitaire;
- ☐ Influence positivement la construction de la personnalité;
- ☐ Lutte concrètement contre les stéréotypes sexistes.



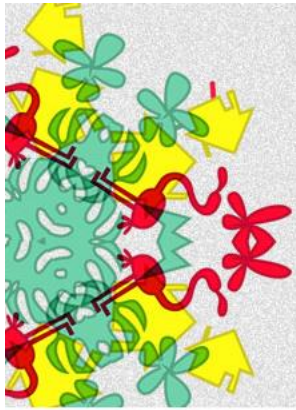
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



Inversement les **stéréotypes sexistes** influencent comment les jeunes :

- ☐ conçoivent les rôles et les fonctions qui sont associées aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes;
- ☐ interprètent leur marge de liberté et, inversement, les contraintes et les limites que cela engendre;
- ☐ perçoivent et reproduisent les inégalités entre elles et eux.



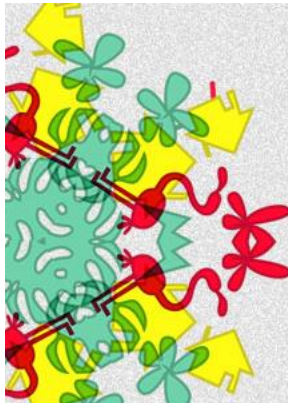
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

La **socialisation sexiste** a donc des **impacts** sur :

- ☐ la réussite scolaire;
- ☐ l'orientation scolaire;
- ☐ le choix d'un métier;
- ☐ la dynamique des relations amoureuses.

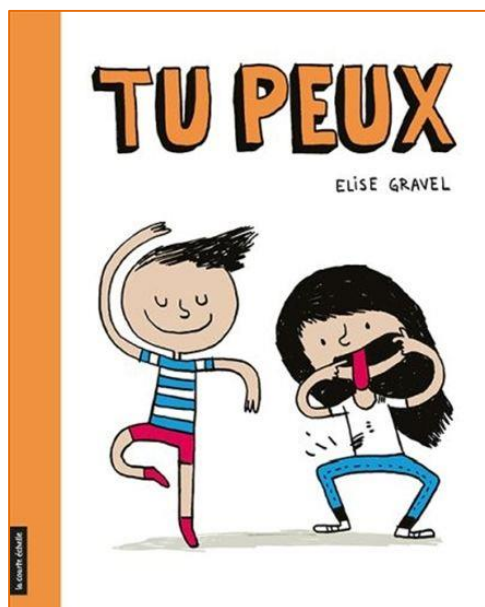


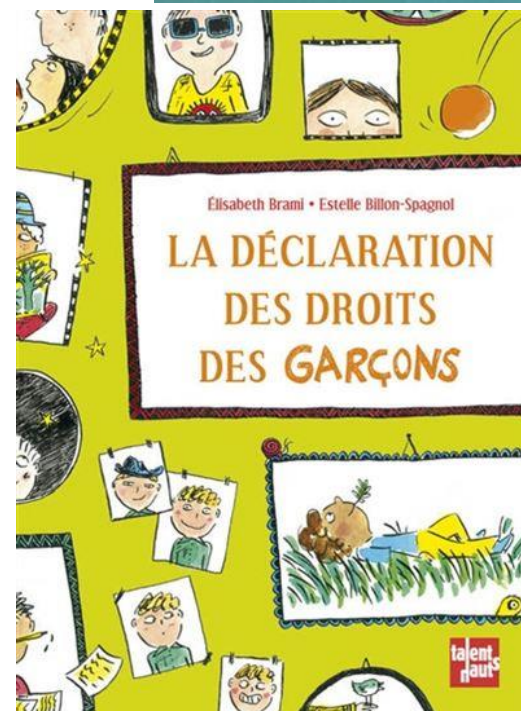
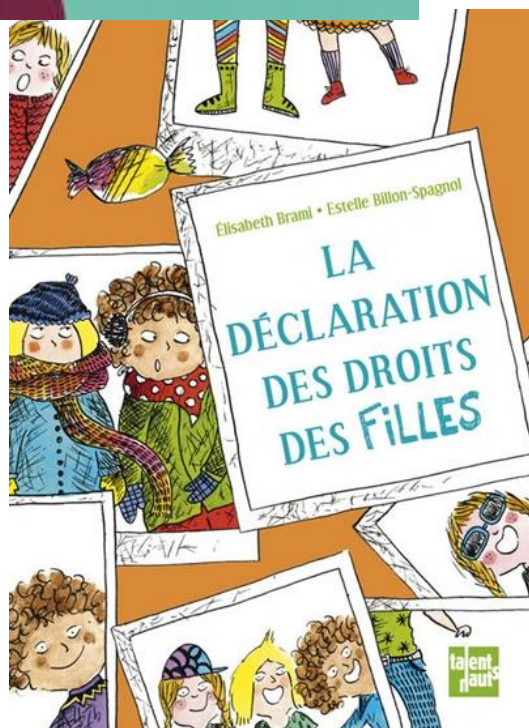
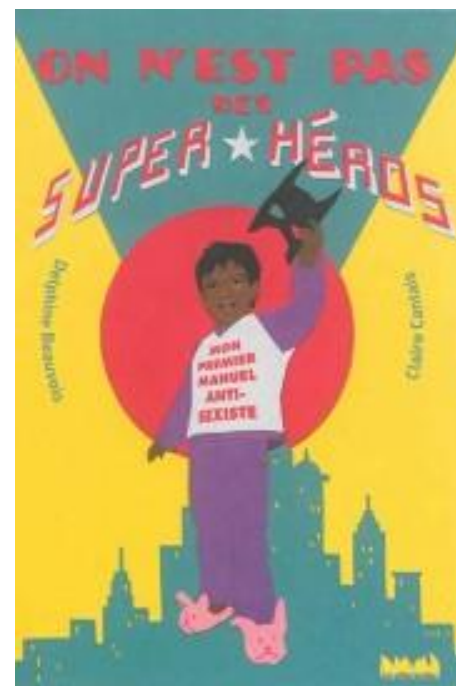
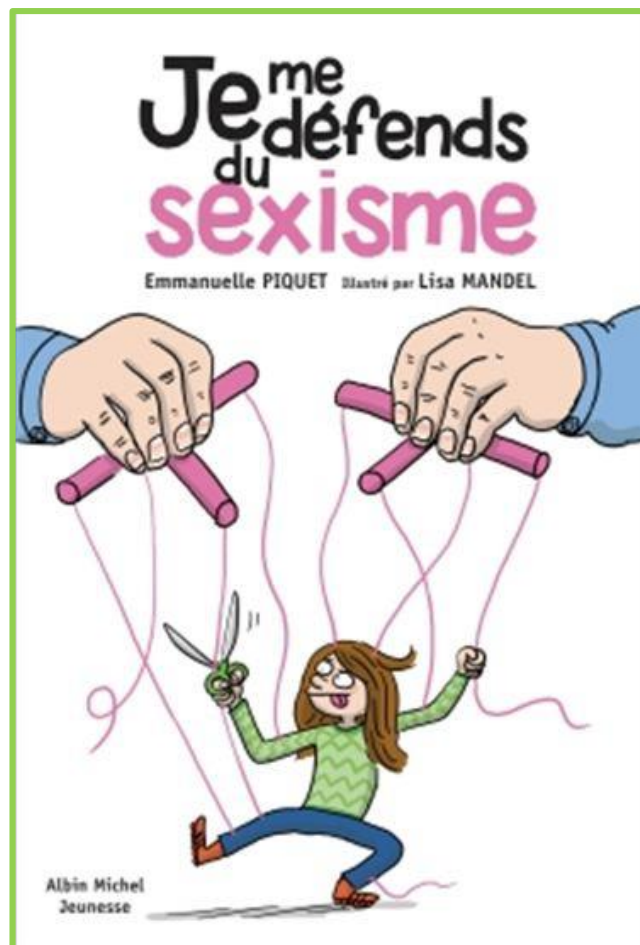


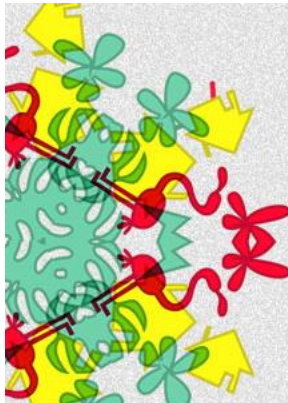
kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

Découvrez quelques-uns des livres
qui vous aideront à promouvoir l'égalité.



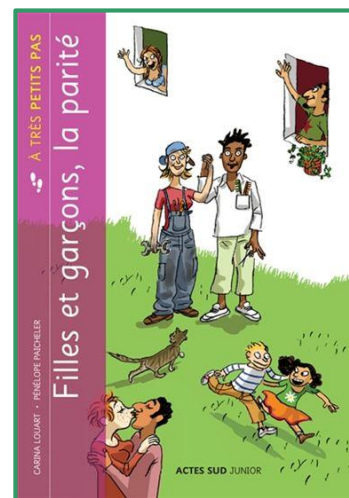
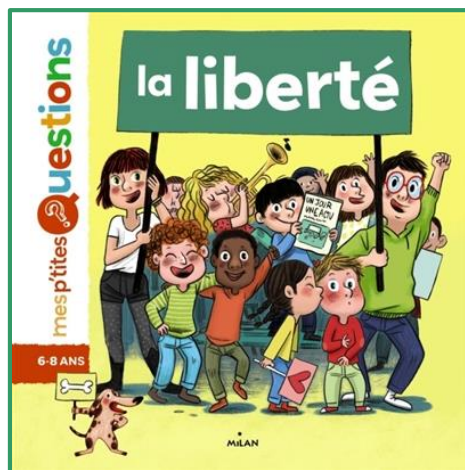


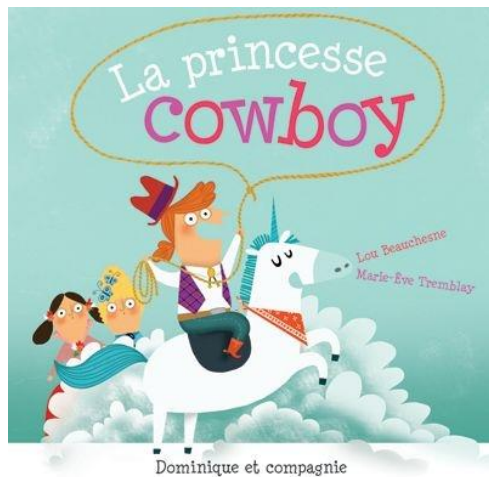


kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

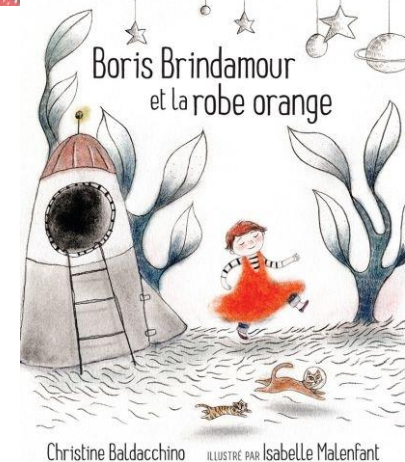
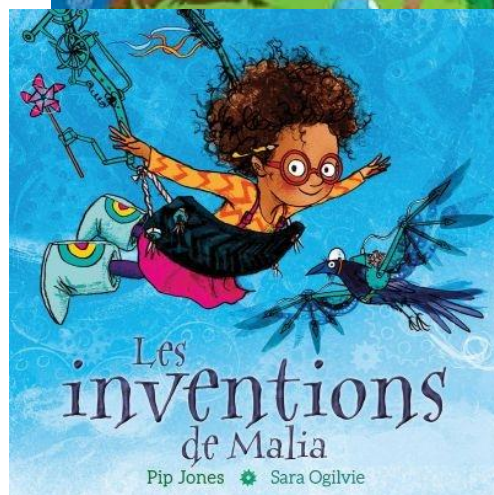
Et d'autres encore, pour lutter
contre la socialisation sexiste,
favoriser la diversité et développer
l'esprit critique ...

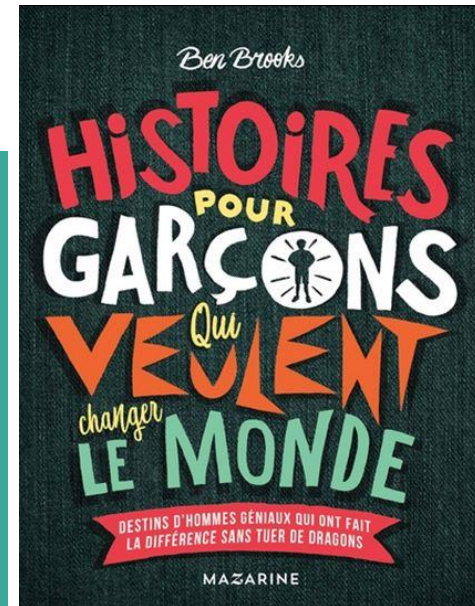
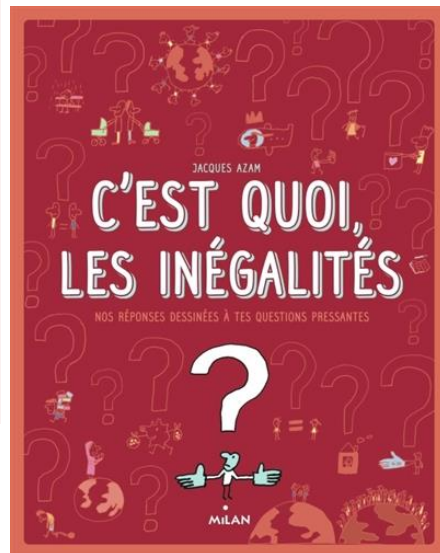
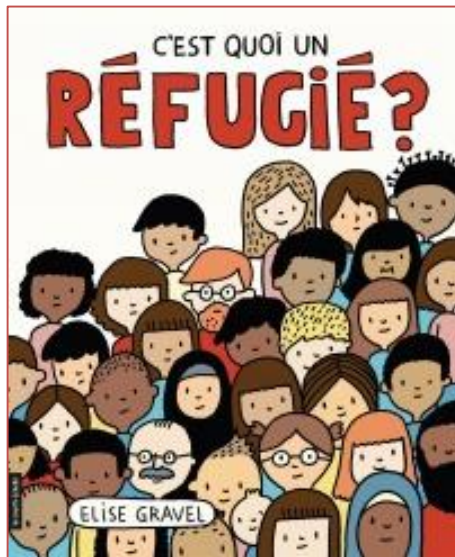
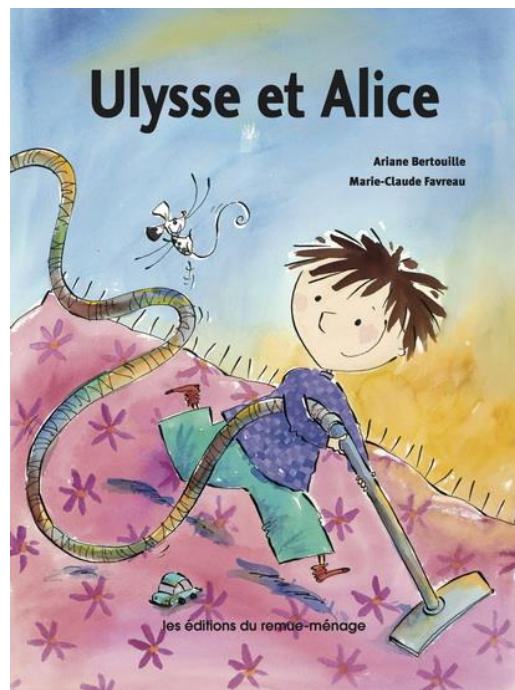
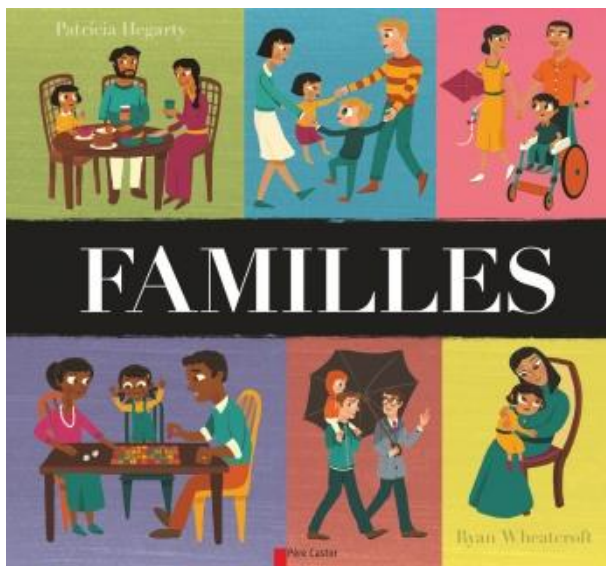


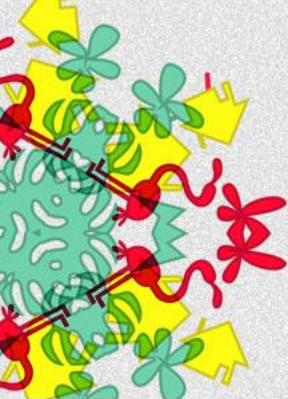


Les jolies filles

Stacy McNulty
ILLUSTRATIONS DE
Justine Le-Vincent







kaléidoscope

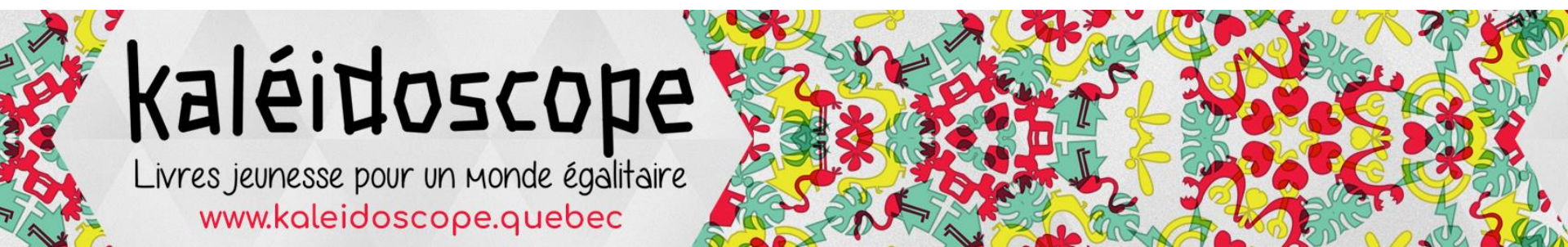
Livres jeunesse pour un monde égalitaire

Le Conseil du statut de la femme

Un bon outil pour évaluer la pratique éducative :

<https://www.csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/questionnaire-education/>





kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire

www.kaleidoscope.quebec

Partenaire financier

Québec 

Collaborateurs



ASSOCIATION
DES BIBLIOTHÈQUES
PUBLIQUES DU QUÉBEC



kaléidoscope

Livres jeunesse pour un monde égalitaire



Comité de travail sur la violence faite aux femmes

Rencontre 1 – Présentation et action gouvernementale

Ordre du jour



1. Ouverture
2. Mise en contexte
3. Mandat, fonctionnement et thématiques retenues
4. Période d'échanges
5. Pause
6. Présentation sur l'action gouvernementale en matière de violence faite aux femmes
7. Période d'échanges
8. Fin

Mise en contexte : comités de travail

- Forum des partenaires en égalité tenu à Montréal le 27 février 2020
- 3 comités de travail sur:
 - Analyse différenciée selon les sexes
 - Femmes, autonomisation économique et leadership
 - Violence faite aux femmes
- Besoin d'espaces de discussion multisectoriels
- Composition des comités

Mise en contexte : Stratégies à renouveler

- Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles
 - Prolongation
 - Renouveau :
 - Printemps/automne 2021: Consultations
 - Automne 2021: Mesures préliminaires et demandes budgétaires
 - Hiver 2022: Budget
 - Printemps 2022: Rédaction finale
 - 2022: Lancement des Stratégies

Mandat



- Lieu d'échange et de réflexion
- Expertise multisectorielle
- Rôle consultatif
- Principes directeurs : bienveillance, convivialité, partage, écoute
- Livrable au terme des travaux : document synthèse des enjeux identifiés et des pistes de solution proposées

Thématiques retenues



Rencontre 2 25 mai 2021, 13 h à 16 h 30	Rencontre 3 15 juin 2021, 13 h à 16 h 30	Rencontre 4 14 septembre 2021, 13 h à 16 h 30
Harcèlement sexuel et sexiste - Secteurs; - Caractéristiques; - Idées d'action.	Impact des nouvelles technologies sur la violence faite aux femmes - Bénéfices; - Dangers; - Littératie numérique et accessibilité; - Pistes d'action.	Violence faite aux femmes vivant à la croisée de différentes formes d'oppression - Enjeux spécifiques; - Idées d'action.

Fonctionnement



- Préparation attendue des membres
- Prise de parole et fil de discussion
- Prise de note
- Discrétion
- Horaire



Échanges sur le fonctionnement et les thématiques

Plans d'action et stratégies en cours

Volet « Égalité »

- *Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*
 - Lancée en 2017
 - Prolongation d'une année (à confirmer)
- *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*
 - Lancé en 2021



Plans d'action et stratégies en cours

Volet « Violence »

- *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016 / 2021*
 - Lancée en 2016
 - Prolongation d'une année (à confirmer)
- *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*
 - Lancé en 2018
- *Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025*
 - Lancé en 2020
- *Mesures additionnelles et prioritaires dans le but de prévenir la violence conjugale et les féminicides*
 - Avril 2021



Participation aux plans d'action et stratégies d'autres ministères et organisations gouvernementales

- *Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020*
 - Documenter l'itinérance chez les femmes
- *Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées – 2017-2022*
 - Documenter les différents modèles de concertation existants en matière de soutien aux femmes âgées victimes de violence conjugale
- *Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2017-2022*
 - Comité de travail Femmes autochtones
- *Plan d'action nordique 2020-2023*
 - Soutenir des projets pilotes visant à contrer les effets négatifs du navetage sur les femmes et les familles
- *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*
 - Informer la population sur les conséquences de l'hostilité en ligne visant les femmes et sur les recours légaux possibles pour les victimes

Rapports et recommandations

- Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale
 - Rebâtir la confiance, 190 recommandations
 - Coordination de la réponse : SCF, coll. MJQ
- Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale
 - Agir ensemble pour sauver des vies, 28 recommandations
 - Tous les MO visés doivent répondre
- Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs
 - 58 recommandations
 - Coordination de la réponse: MSP, coll. SCF

Journées d'action contre la violence faite aux femmes - Soutiens financiers octroyés



- Objectif général :

Tenir des actions de sensibilisation et d'information dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes.

- Objectifs spécifiques :

- Favoriser un rayonnement régional et national de ses activités de sensibilisation et d'information, notamment en faisant appel à la collaboration d'organismes membres ou partenaires, traditionnels ou nouveaux;
- Cibler la sensibilisation d'une grande proportion de la population, tout en s'assurant que les actions soient adaptées aux spécificités des groupes ciblés;
- Prévoir des activités rassembleuses et ayant un fort potentiel de partage entre les institutions, les organismes, les groupes et les individus de la société québécoise.

Journées d'action contre la violence faite aux femmes – Actions de communication gouvernementales

- Drapeau en berne à la tour centrale de l'Assemblée nationale le 6 décembre
- Distribution de rubans blancs (Opération Tendre la main de l'Afeas) et d'affiches aux partenaires gouvernementaux
- Publications sur les médias sociaux du SCF tout au long des Journées d'action
- Partage d'une actualité et d'outils numériques aux directions des communications des ministères et organismes gouvernementaux





Échanges sur l'action gouvernementale en matière de violence faite aux femmes



MERCI !

Comité de travail sur la violence faite aux femmes

Rencontre 2 – Harcèlement sexuel et sexiste

Ordre du jour

1. Ouverture et tour d'écran
2. Suivis de la première rencontre
3. Présentation de l'étude *Les impacts du harcèlement de rue sur les femmes à Montréal*
4. Période d'échanges
5. Pause
6. Présentation de l'action gouvernementale en matière de harcèlement sexuel et sexiste
7. Période d'échanges
8. Fin

Suivis de la première rencontre



- Ajout d'une 5^e rencontre
 - Logement, instabilité résidentielle et itinérance
- Nouveaux membres
 - MSSS – Direction des services sociaux généraux et des activités communautaires
 - Ministère de la Sécurité publique
 - Regroupement Naissances Respectées
- Partages entre les 3 comités de travail en cours au SCF

Étude *Les impacts du harcèlement de rue sur les femmes à Montréal*

- Présentation des principaux résultats par :
 - Mélissa Blais, professeure de sociologie au Département des sciences sociales, Université du Québec en Outaouais (UQO) et membre du Réseau québécois en études féministes (RéQEF) et de TRYSPACES Montréal (INRS)
 - Audrey Simard, organisatrice communautaire au Centre d'éducation et d'action des femmes (CÉAF)

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.

60 minutes



Pause
15 minutes

Action gouvernementale en matière de harcèlement sexuel et sexiste

- Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025
 - « Informer la population sur les conséquences de l'hostilité en ligne visant les femmes et sur les recours légaux possibles pour les victimes »
 - Responsable : SCF, collaborateurs : CSF, MES, MJQ, MSP, DPCP
- Avis du Conseil du statut de la femme sur l'hostilité en ligne
 - À paraître
- Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail (CNESST)
 - 4e appel de projets
 - 50 projets financés
 - 6 M\$ sur 3 ans

Action gouvernementale en matière de harcèlement sexuel et sexiste

- Modifications apportées à la Loi sur les normes du travail
 - Ajout du harcèlement sexuel comme forme de harcèlement psychologique
 - Prolongement du délai pour déposer une plainte à 2 ans
 - Obligation pour les employeurs de mettre en place une politique de prévention et de traitement des plaintes
- Mise en place de mécanismes d'accompagnement ou de gestion de plaintes dans différents secteurs
 - Milieu sportif (« Je porte plainte »)
 - Milieu artistique et culturel (L'Aparté)
- Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021
 - Action 50 (MTESS – Secrétariat du travail)
 - Action 55 (SCF)
- Soutien de projets et initiatives portés par des organismes sur le terrain dans le cadre d'appels de projets

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.

60 minutes



MERCI !

P. 7 COMBIEN DE POLITIQUES, PROGRAMMES, DÉCISIONS OU AUTRE DU GOUVERNEMENT ONT ÉTÉ SOUMIS À UNE ADS AVANT LEUR MISE EN ŒUVRE. VENTILEZ PAR MINISTÈRE.

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);

P. 19 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, 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 2020-2021.

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.

P. 20 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, DU NOMBRE DE FORMATEURS ET DE FORMATRICES SOUTENU PAR LE SCF. PRÉCISER LES SOMMES ET LES ETC DÉDIÉS EN 2021-2022. PRÉCISER CE QU'IL EST ADVENU DES FORMATEURS ET FORMATRICES SOUTENUS DANS LE CADRE DES ENTENTES RÉGIONALES.

Dans la foulée de la redéfinition de l'approche gouvernementale concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) annoncé 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.

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 engagé des formatrices afin d'offrir des formations en ADS+ à diverses clientèles sur leur territoire. Bien que financées à même les enveloppes budgétaires des ententes sectorielles, ces formations ne relèvent pas directement du SCF.

P. 21 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 en matière d'ADS 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.

P.22 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, 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 2020-2021.

La promotion de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) auprès des ministères et des organismes, des villes et des instances régionales et locales était un engagement du plan d'action 2011-2015 qui a été rempli tel que l'indique le Bilan de la mise en œuvre du *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015*, en page 6.

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 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 et 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.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a mandaté en juillet 2019 l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité de l'Université Laval pour documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lumière de l'actualisation de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au Canada, de même que dans des administrations provinciales et municipales canadiennes. Le dépôt du rapport final ayant été retardé par la crise sanitaire, un rapport sera déposé sous peu. Ce rapport permettra d'alimenter les réflexions du comité consultatif en 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).

P. 23 ÉTAT DE SITUATION, AU 31 MARS 2021, DE L'ORGANISATION D'UN FORUM SUR LES ADS.

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. Le Comité consultatif sur l'ADS a été formé en décembre 2020 et est composé d'une quinzaine de membres issus des milieux communautaires, de la recherche universitaire 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.

**Sondage sur les perceptions
des Québécoises et des Québécois
quant à l'égalité
entre les femmes et les hommes**

**Principaux résultats
2019**

Sondage – Objectifs principaux



- Connaître les perceptions des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2019, comparativement au sondage effectué à la fin 2016.
- Documenter le mythe de l'égalité atteinte.
- Mesurer l'évolution des perceptions de la population en parallèle de la mise en œuvre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

Sondage – Objectifs secondaires

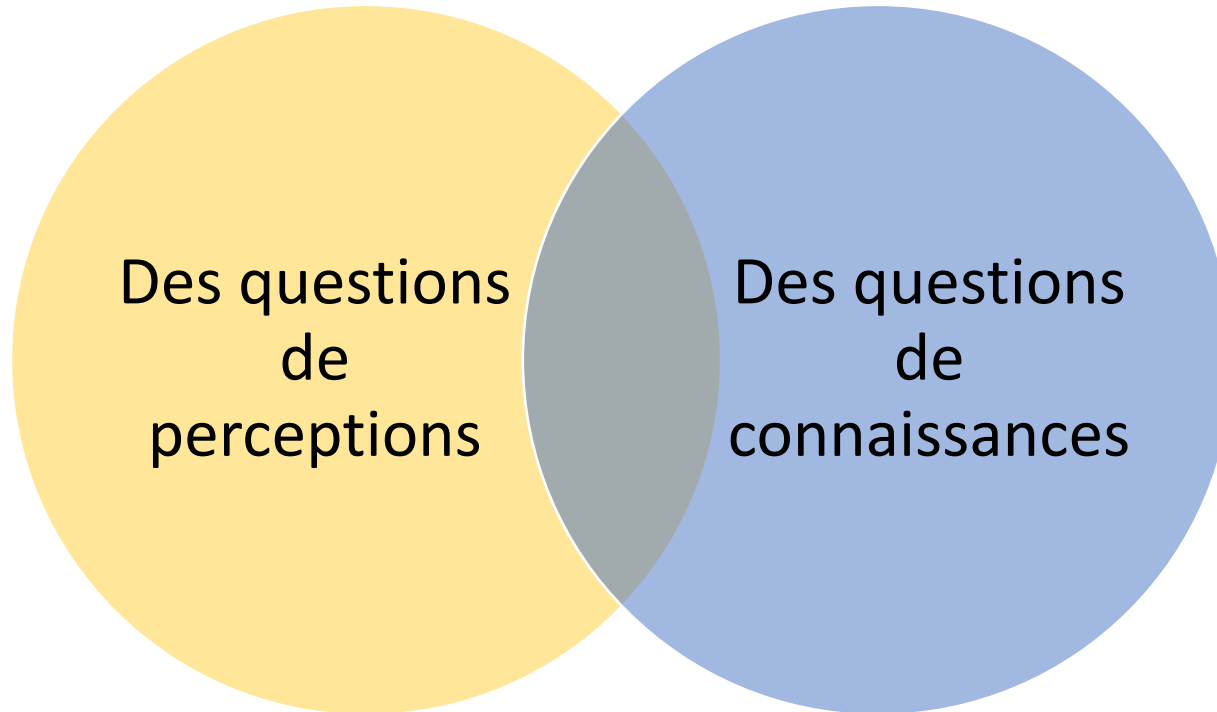


Obtenir des données sur les connaissances, les perceptions et les attitudes des Québécoises et des Québécois au sujet de chacun des domaines d'intervention suivants :

- **Rapports égaux**
- **Éducation**
- **Mixité en formation, en emploi et équité économique**
- **Conciliation entre la vie familiale, l'activité professionnelle ou scolaire**
- **Représentation et participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence**
- **Santé**

Note : La violence fait l'objet d'un autre sondage complet

Sondage – On retrouve 2 types de questions



Sondage – Méthodologie

Firme de sondage

- Léger

Collecte des données

- En ligne du 15 au 22 mai 2019, par le biais d'un panel Web.
- Au total, **1 015 questionnaires** complétés.

Pondération et caractère représentatif de l'échantillon

- Les résultats ont été pondérés afin de refléter la distribution de la population à l'étude selon le **sexe, l'âge, la région de résidence et la langue maternelle** des répondantes et répondants.
- Limite : représentation de certaines catégories de personnes répondantes.
- **Compte tenu du caractère non probabiliste de l'échantillon, le calcul de la marge d'erreur ne s'applique pas.**

Comment lire les données

- Il est possible que la somme des résultats présentés n'égale pas toujours 100 % puisqu'il s'agit de pourcentages arrondis.

Sondage - Profil des personnes répondantes



PROFIL DES RÉPONDANT(E)S

Profil	Total (n=1 015)
Sexe	
Homme	49%
Femme	51%
Âge	
18-24 ans	10%
25-34 ans	15%
35-44 ans	16%
45-54 ans	17%
55-64 ans	18%
65 ans et plus	22%
Scolarité	
Primaire/secondaire	40%
Collégial	33%
Universitaire	25%
Enfants de moins de 18 ans à la maison	
Oui	23%
Non	75%
Langue maternelle	
Français	77%
Anglais	14%
Autre	9%

Profil	Total (n=1 015)
Statut	
En couple/marié/conjoint de fait	58%
Célibataire	28%
Veuf	3%
Séparé	2%
Divorcé	8%
Appartenance à des groupes de population*	
Personne autochtone	<1%
Personne handicapée	3%
Personne immigrante	8%
Aucune	85%
Lieu de naissance	
Québec	86%
Ontario	2%
France	2%
Autre province canadienne	1%
Autres pays	9%

Profil	Total (n=1 015)
Situation d'emploi	
Employé à temps plein	42%
Employé à temps partiel	5%
Travailleur autonome	5%
Étudiant	8%
Au foyer	4%
Sans emploi	5%
Retraité	30%
Occupation principale	
Emploi de bureau	26%
Personnel spécialisé dans la vente	5%
Personnel spécialisé dans les services	11%
Travail manuel, personnel ouvrier spécialisé/semi-spécialisé	14%
Emploi en sciences et technologies	10%
Emploi professionnel	16%
Gestionnaire/administrateur/propriétaire	10%
Autres	7%

Sondage - Profil des personnes répondantes

The logo for Leger, featuring the word "Leger" in a bold, sans-serif font. The "L" is black, and the "eger" is red. The logo is positioned in the top right corner of the slide, with a decorative dotted line pattern above it.

PROFIL DES RÉPONDANT(E)S

Profil	Total (n=1 015)
Revenu familial annuel brut	
Moins de 19 999 \$	9%
20 000 \$ à 39 000 \$	15%
40 000 \$ à 59 999 \$	20%
60 000 \$ à 79 999 \$	12%
80 000 \$ à 99 999 \$	13%
100 000 \$ à 149 000 \$	12%
150 000 \$ à 199 000 \$	4%
200 000 \$ et plus	1%
Revenu personnel annuel brut	
19 999 \$ et moins	22%
De 20 000 \$ à 39 999 \$	22%
De 40 000 \$ à 59 999 \$	25%
De 60 000 \$ à 79 999 \$	16%
De 80 000 \$ à 99 999 \$	7%
100 000 \$ et plus	6%

Profil	Total (n=1 015)
Région administrative	
Bas-Saint-Laurent	3%
Saguenay—Lac-Saint-Jean	3%
Capitale-Nationale	10%
Mauricie	2%
Estrie	3%
Montréal	26%
Outaouais	3%
Abitibi-Témiscamingue	2%
Côte-Nord	2%
Nord-du-Québec	1%
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	1%
Chaudière-Appalaches	8%
Laval	5%
Lanaudière	7%
Laurentides	7%
Montréal	17%
Centre-du-Québec	2%

Profil	Total (n=1 015)
Grande Région	
Montréal RMR	50%
Québec RMR	10%
Ouest	17%
Centre	15%
Est	8%

Sondage – Avant de commencer



Mise en garde...

Ce sondage est une photo des perceptions de la population prise à un moment précis. Cette **image** peut évoluer au gré du temps ou de l'actualité.

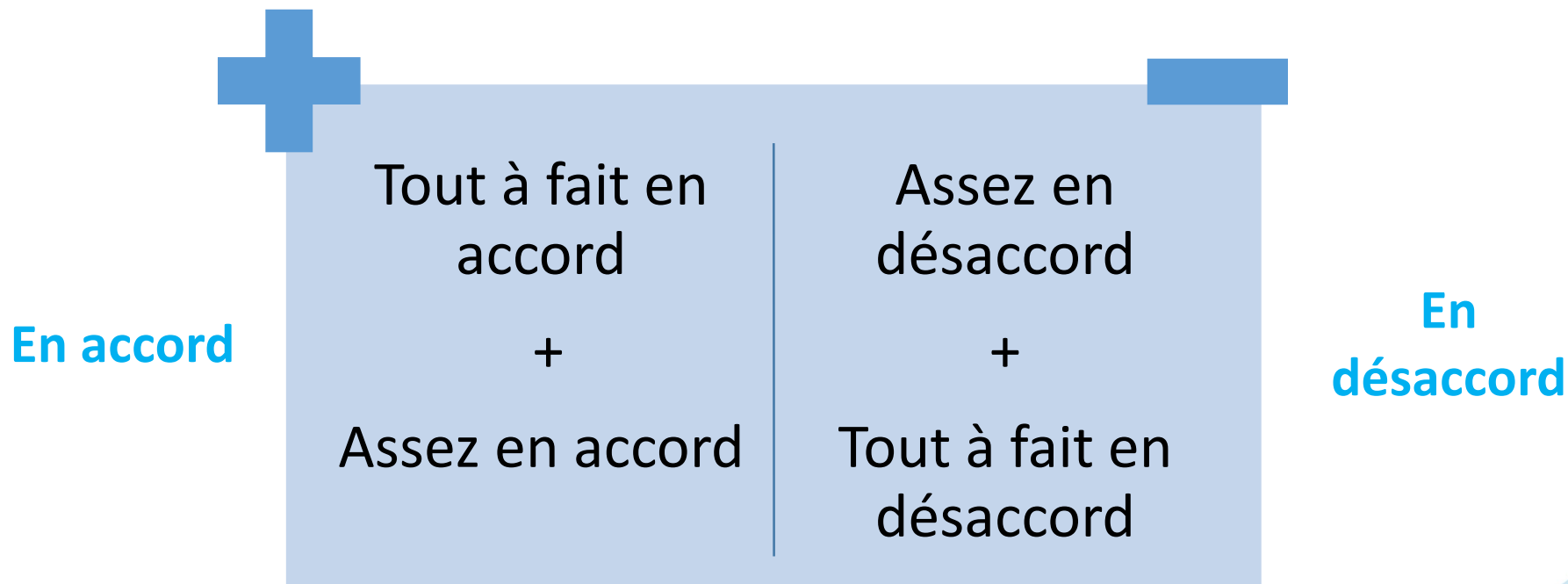
Cet outil évoluera encore au fil de la mise en œuvre de la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

Vos commentaires sont les bienvenus!



Sondage – Avant de commencer

Aux fins de la présentation :



Sondage – Constats généraux

Un paradoxe...

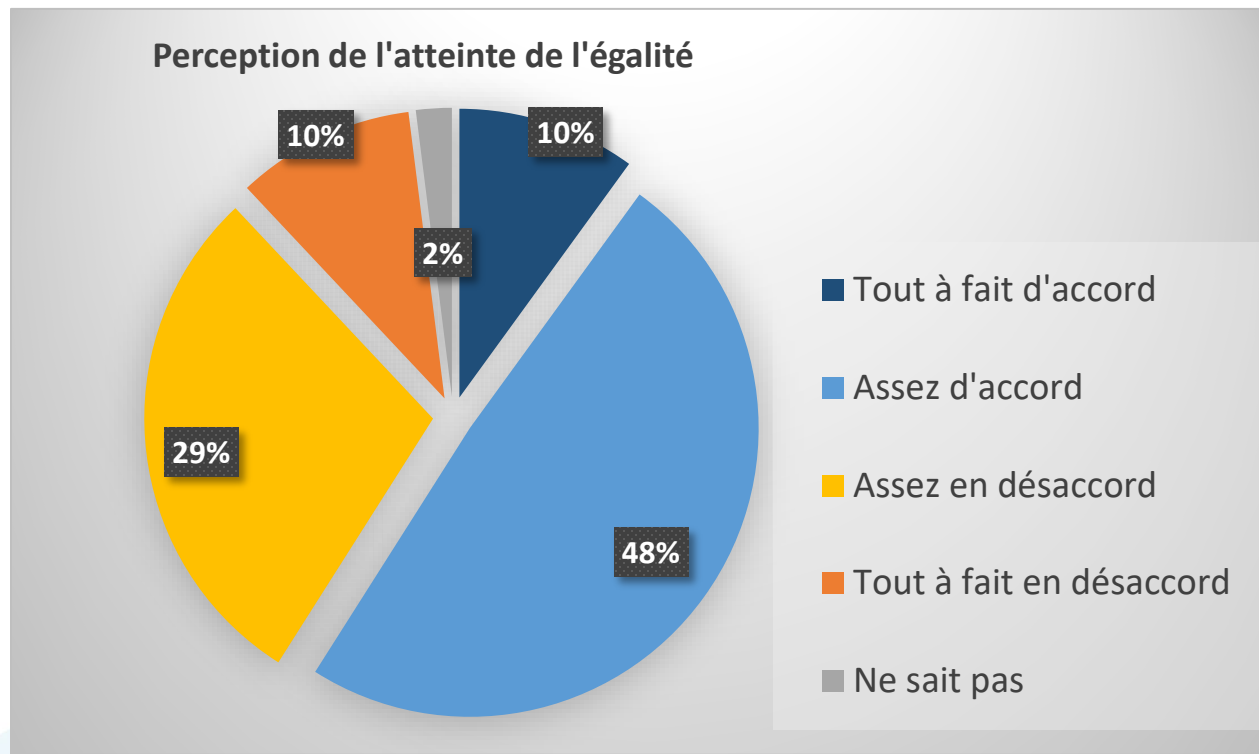
- Une majorité de la population adhère au mythe de l'égalité atteinte.
- Par contre, lorsque questionnés spécifiquement sur certains enjeux, les gens reconnaissent plusieurs inégalités persistantes (y compris une bonne proportion de ceux croyant l'égalité atteinte).
- Les résultats portent à croire qu'une certaine inégalité est normalisée dans la population québécoise.

Une certaine stabilité dans le temps

- On constate peu de différences marquées par rapport à 2016 (2 ans et demi séparent les deux collectes).

Sondage – Faits saillants généraux

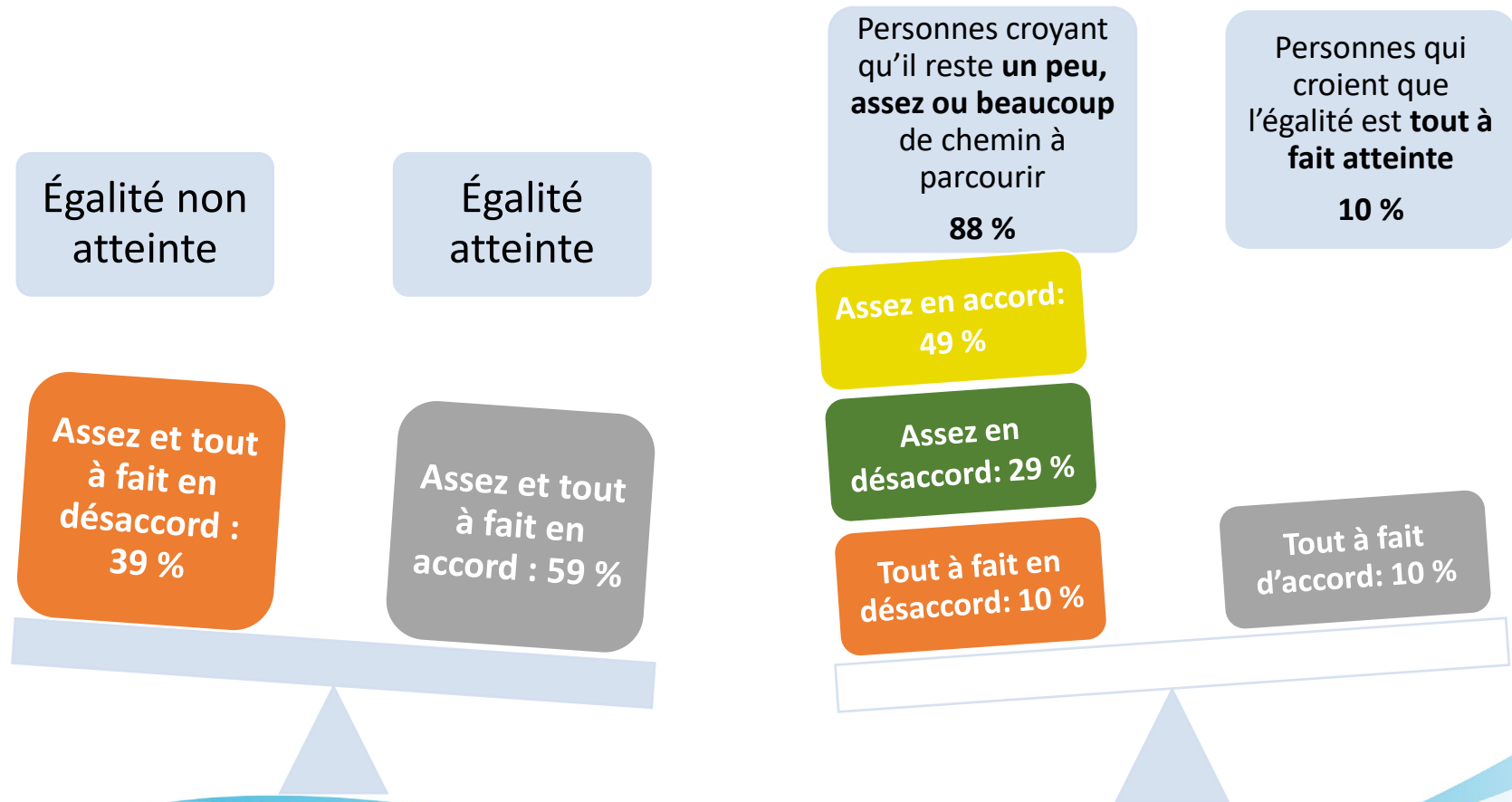
- La majorité des personnes répondantes (59 %) croit l'égalité **atteinte**, mais 39 % **réfutant** cette affirmation (proportions semblables à celles de 2016).
- Les **personnes répondantes sont mitigées sur la question**, et il y a peu « d'extrêmes ».



Très peu de personnes ont déclaré **ne pas savoir** (2 %).

Sondage – Faits saillants généraux

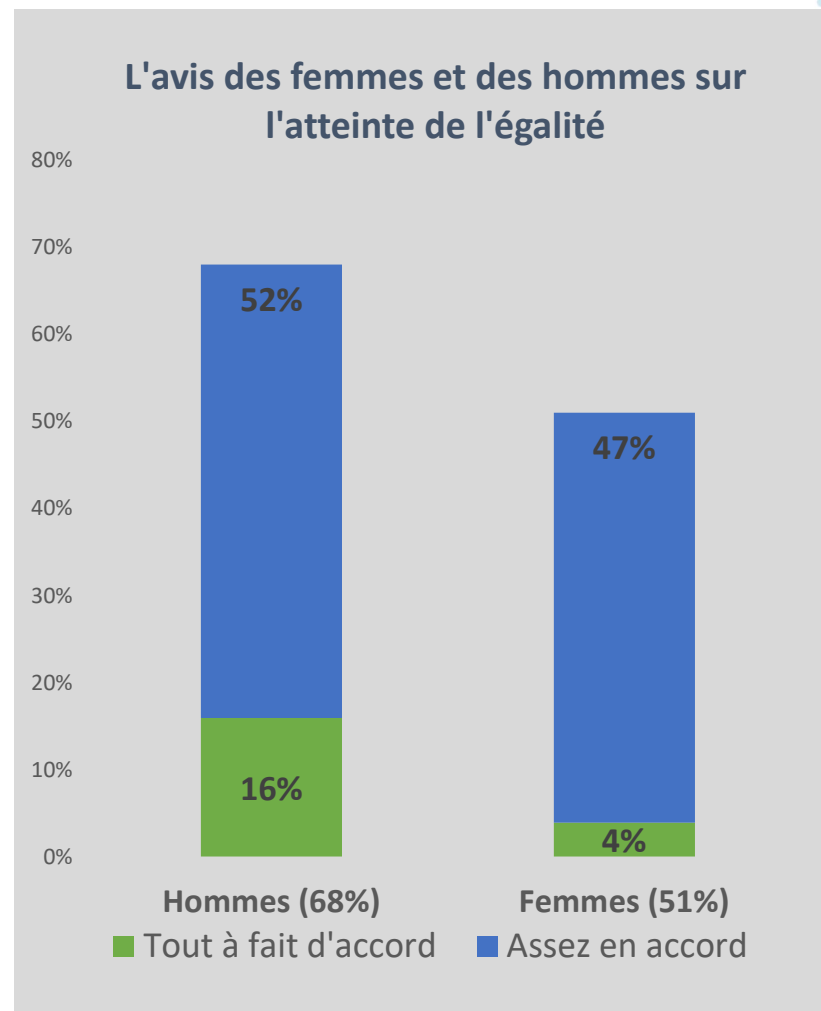
Deux lectures possibles de ce résultat :



Sondage – Faits saillants généraux

- Les **femmes et les hommes** ont des **perceptions** assez distinctes.
- **L'âge** et le **revenu** et la **région** semblent avoir une influence sur la perception de l'atteinte de l'égalité.

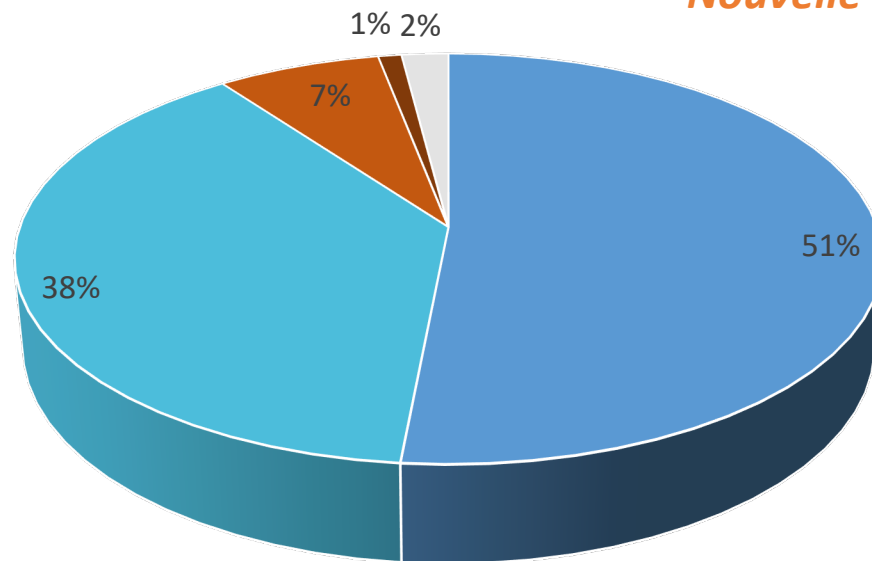
+	-
18-34 ans (67 %)	55 ans et + (55 %)
Revenu personnel entre 40 000 et 59 000 \$ (69%)	Revenu personnel de 100 000 \$ et + (45%)
Capitale-Nationale (71%) et Chaudière-Appalaches (70%)	-



Sondage – Faits saillants généraux

L'opinion que l'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un très **fort consensus**, avec **89 % d'appui**.

- 93 % chez les femmes
- 95 % chez les 65 ans et +
- 94 % chez les personnes ayant un revenu personnel de 40 000 \$ et -



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord
■ Assez en désaccord ■ Totalement en désaccord
■ Ne sait pas

**Nouvelle question*

Sondage – Faits saillants : rapports égaux

74 % affirment que les parents **élèvent les filles et les garçons différemment**, proportion semblable à celle de 2016.

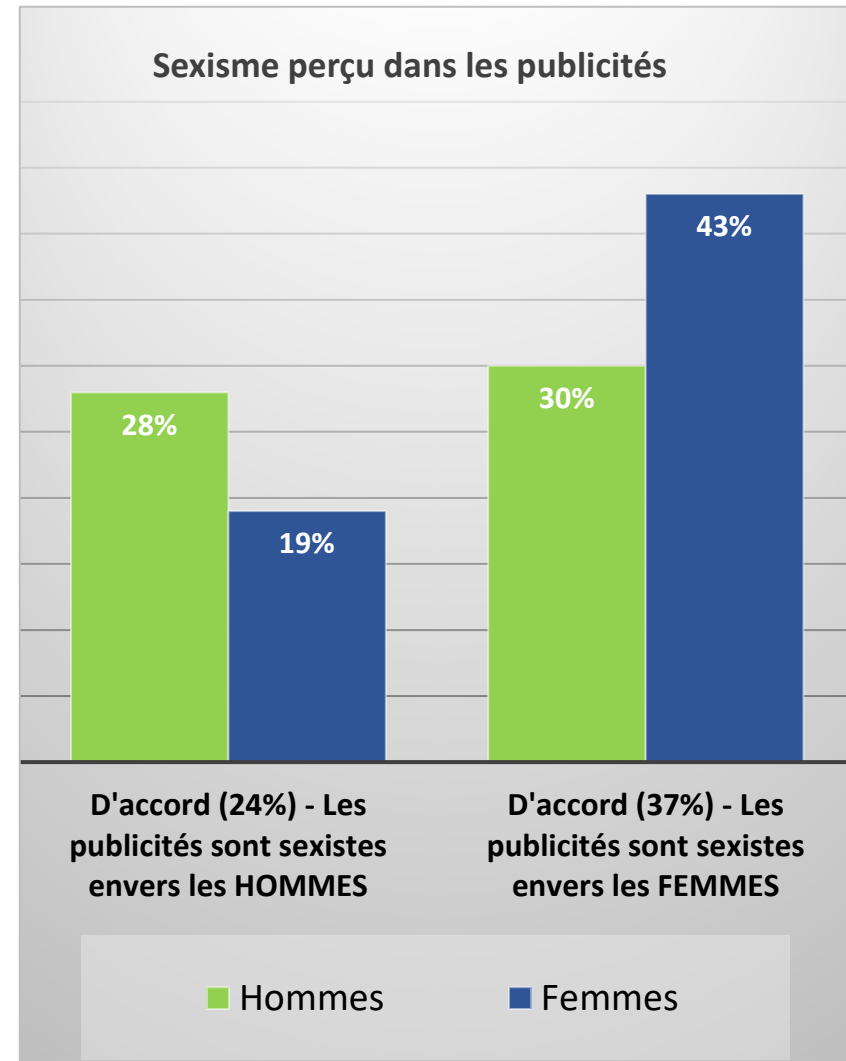
- La perception de certains groupes se distingue :

+	-
Ayant un diplôme universitaire (82 %)	-
Gens ne croyant pas l'égalité atteinte (83 %)	Gens croyant l'égalité atteinte (69%)
35-44 ans (81 %)	Les 55 ans et + (70%)
Résidant à Montréal (84%)	Résidant au Centre (64%) et à l'Ouest (63%)

Sondage – Faits saillants : rapports égaux

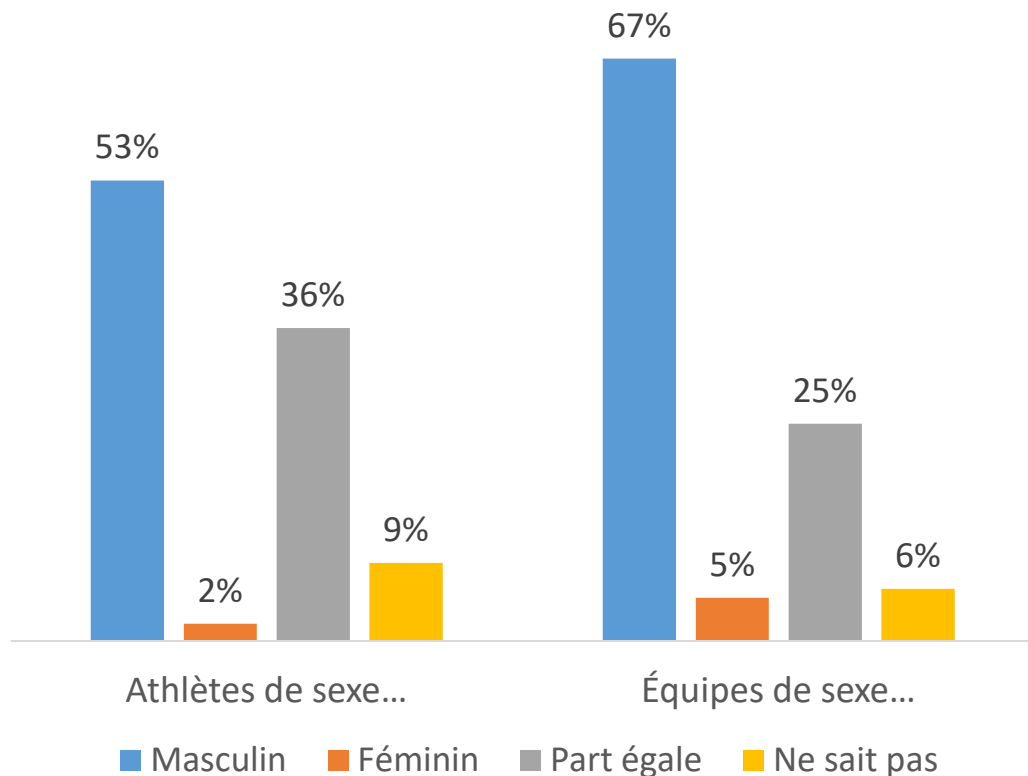
Concernant les **publicités** québécoises :

- **24 %** des personnes croient qu'elles sont **sexistes envers les hommes**;
- **37 %** des personnes sondées croient qu'elles sont **sexistes envers les femmes**;
- 10 à 13 % ne savent pas.



Sondage – Faits saillants : rapports égalitaires

À quelles **performances sportives** diriez-vous que les médias donnent plus de place ?



Et dans les faits?

Le sport féminin recevrait 4 % de l'espace médiatique sportif francophone canadien
(Brunette, M.K. et al. (2016))



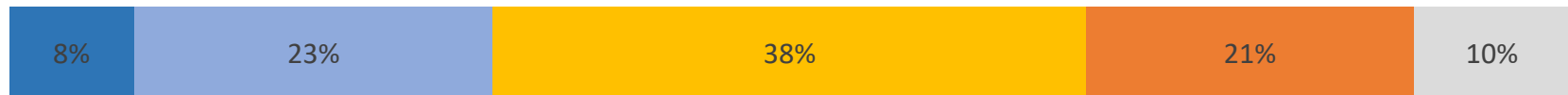
Entre **36 % et 47 %** des personnes ne sont donc pas au fait de la **sous-représentation féminine** en matière de sport.

Sondage – Faits saillants : éducation

78 % croient que les filles et les garçons **décrochent pour des raisons différentes, en hausse par rapport à 2016 (71 %)**.

- Cet avis est davantage répandu chez les 55 ans et +, les personnes détenant un diplôme universitaire et les personnes résidant à Montréal.

Seulement **31 %** des personnes répondantes affirment que le décrochage a des **conséquences** plus graves sur le parcours des jeunes filles:



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

Paradoxe à souligner, le double (64 % des personnes répondantes) sont toutefois **conscientes que les hommes n'ayant pas terminé leur secondaire gagnent un salaire plus élevé** que les femmes dans la même situation.

Sondage – Faits saillants : éducation

Les personnes répondantes ont parfois une perception **conforme à la réalité...**

- 94 % croient qu'il est **faux** que les **femmes autochtones sont plus scolarisées** que les femmes non autochtones.

Et parfois une perception **inverse à la réalité :**

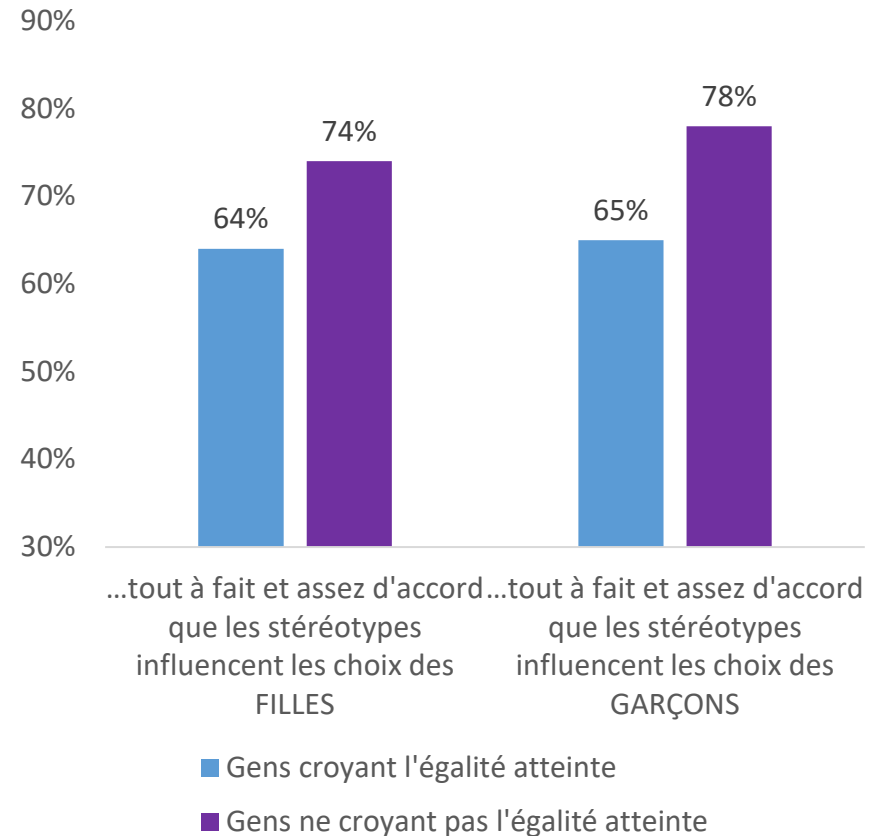
- 75 % croient qu'il est **faux** que les **femmes immigrantes sont généralement plus scolarisées** que les femmes non immigrantes.
 - Les femmes (81 %) et les personnes de la région métropolitaine de Québec (84 %) sont plus nombreuses à affirmer que c'est faux.

Sondage – Faits saillants : éducation

Plus des **deux tiers** des personnes répondantes affirment que les **stéréotypes influencent directement** les choix de carrières des filles **et** des garçons, proportion semblable à celle de 2016.

Les diplômés universitaires et les personnes de Montréal et des Laurentides sont plus nombreux à croire à cette influence.

Influence des stéréotypes
choix de carrière

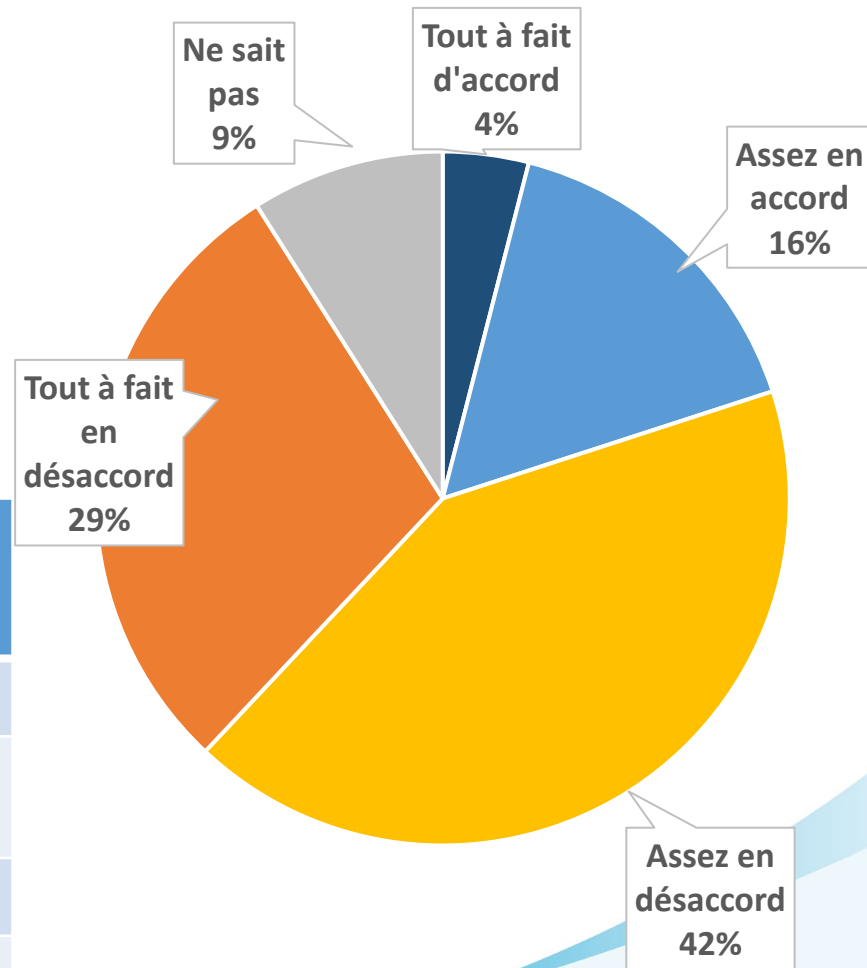


Sondage – Faits saillants : éducation

« Les hommes sont meilleurs que les femmes dans les domaines **scientifiques** » :

- 71 % des gens sondés rejettent cette croyance, **une légère baisse depuis 2016 (74 %)**.

+	-
Femmes (74 %)	Hommes (67 %)
-	Diplôme universitaire (67 %)
-	Région de Québec (65 %)
Revenu personnel 60 000 \$ à 79 000 \$ (82 %)	Revenu personnel + de 100 000 \$ (52 %)



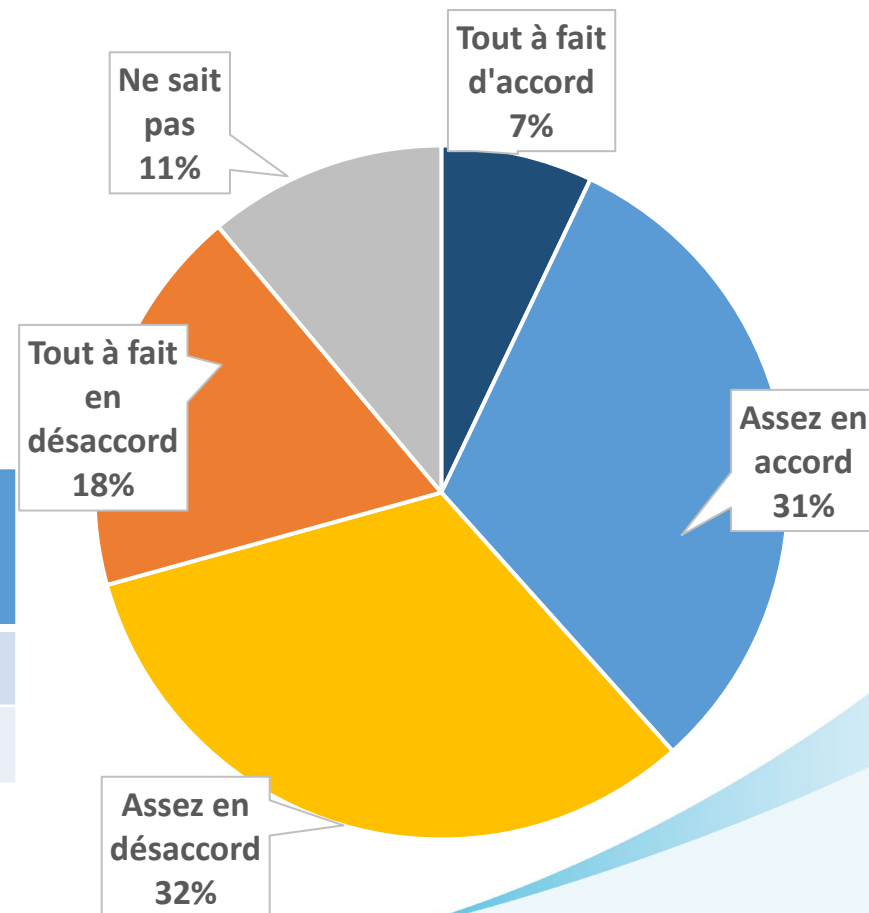
Sondage – Faits saillants : éducation

« Les femmes sont meilleures que les hommes dans les domaines **liés à la santé** » :

- 50 % des gens sondés rejettent cette croyance, mais 38 % l'appuient.
- Certains groupes se démarquent par leur plus haut désaccord :

+	-
Femmes (56 %)	Hommes (44 %)
18-34 ans (58 %)	55 ans et + (40 %)

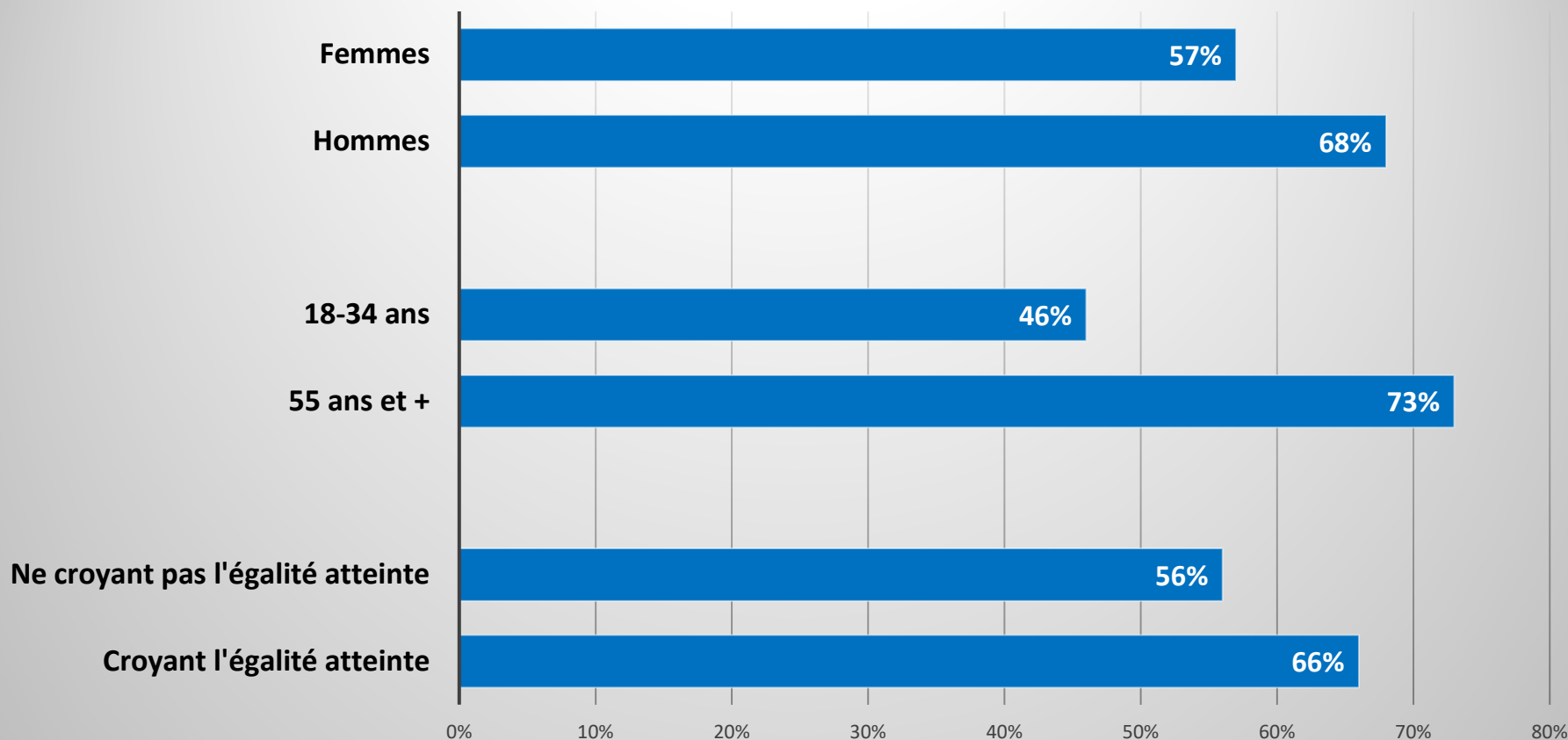
***Nouvelle question**



Sondage – Faits saillants : emploi

Près des 2/3 des personnes répondantes croient encore que **certains métiers sont plus appropriés pour les femmes** alors que d'autres le sont davantage pour les hommes, **en baisse de 4 points depuis 2016.**

« Certains métiers sont plus appropriés pour les femmes... » : en accord



Sondage – Faits saillants : emploi

« Les métiers à prédominance féminine **sont moins risqués pour la santé et la sécurité** que les métiers à prédominance masculine. »



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

« L'effort **physique** exigé dans les métiers à prédominance féminine **est moins grand** que celui exigé dans les métiers à prédominance masculine. »



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

Sondage – Faits saillants : emploi

« Les **femmes immigrantes** ont plus de **difficultés à intégrer le marché de l'emploi** que les hommes immigrants. »



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

- Ce résultat (47 %) est **en baisse par rapport à 2016**, où 54% étaient en accord; moins de la moitié de la population est donc informée de cette inégalité.
- Une personne sur cinq ne sait pas.

Sondage – Faits saillants : emploi

Plus de femmes (34 %) que d'hommes (28 %) ont déjà **considéré occuper un emploi** majoritairement associé à l'autre sexe, **en légère hausse par rapport à 2016**.

- Les **raisons de ne pas l'avoir considéré** sont multiples, mais on y constate des distinctions femmes / hommes:

Pas **valorisé** pour F/H
d'occuper un emploi associé à
l'autre sexe :
3 % des femmes
7 % des hommes

Salaire trop faible :
1 % des femmes
12 % des hommes

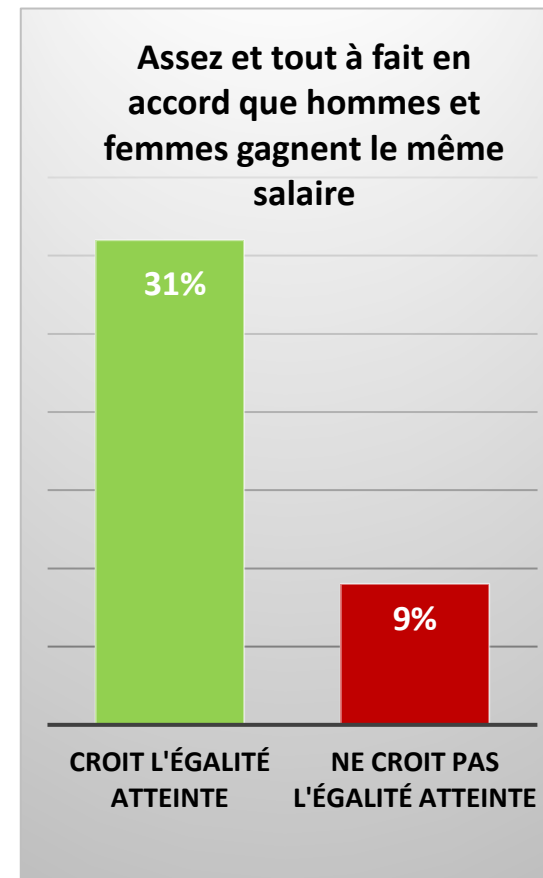
Absence de mesures de
conciliation travail-famille :
11 % des femmes
2 % des hommes

Peur d'y subir du
harcèlement:
12 % des femmes
4 % des hommes

Sondage – Faits saillants : équité économique

69 % savent qu'à formation égale, les hommes gagnent un salaire plus élevé (**contre 72 % en 2016**).

- Les femmes sont **plus conscientes** des inégalités salariales que les hommes (respectivement 80 % et 57 %).

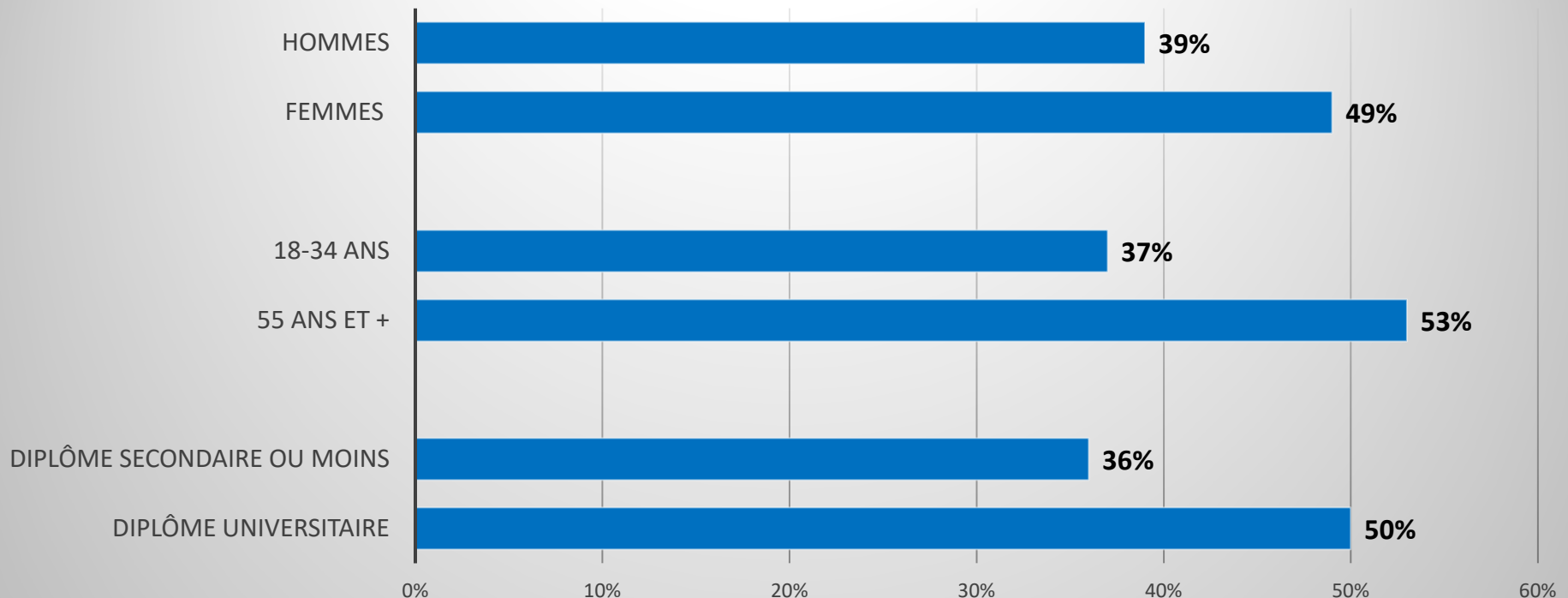


Sondage – Faits saillants : équité économique

45 % des personnes répondantes croient que les femmes et les hommes n'ayant **pas terminé leur secondaire** courent le même risque de **pauvreté** (idem 2016).

41 % affirment que les femmes encourent un plus grand risque (44 % en 2016).

Chez les personnes sans diplôme secondaire, les femmes courent le + grand risque de pauvreté : tout à fait et assez en accord



Sondage – Faits saillants : équité économique

Une grande partie des gens sondés (46 %) sait que les **hommes reçoivent les plus hauts revenus de retraite**.

C'est toutefois une baisse marquée comparativement à 2016 (58 %).

+	-
55 ans et + (58 %)	18-34 ans (29 %)
Personnes détenant un diplôme universitaire (55 %)	Personnes détenant un diplôme secondaire ou moins (44 %)
Gens croyant que l'égalité n'est pas atteinte (56 %)	Gens croyant l'égalité atteinte (40 %)

En 2017, le revenu médian des femmes de 65 ans et + s'établissait à 21 200 \$, comparativement à 32 000 \$ pour les hommes. C'est 66 % du revenu des hommes.

Sondage – Faits saillants - Équité économique

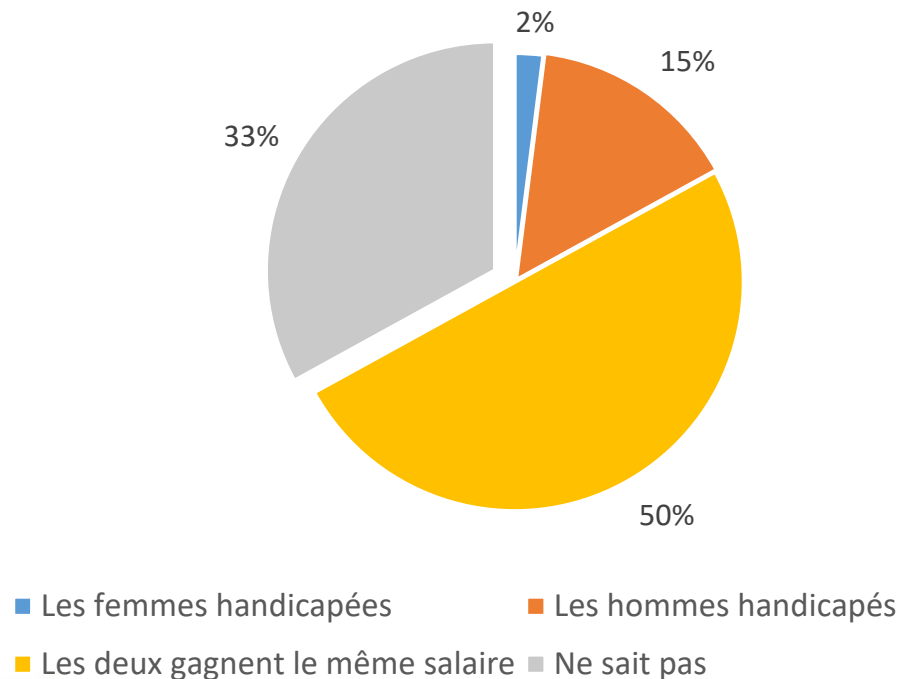
La majorité des personnes répondantes **(61 %)** sait que les femmes immigrantes gagnent un **salaire** moins élevé que les femmes nées au Québec.

- **63 % en 2016**
- 15 % ont toutefois déclaré ne pas savoir

Sondage – Faits saillants : équité économique

1 personne sur 5 croit que les **femmes handicapées** gagnent un salaire moins élevé que les hommes handicapés.

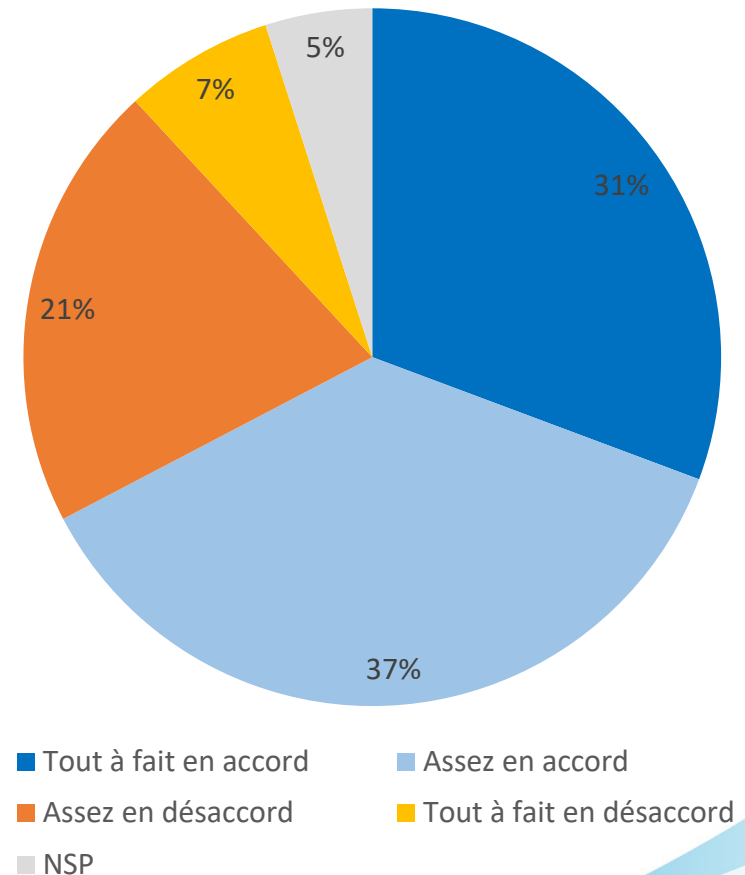
Qui gagne le salaire le plus élevé ?



Sondage – Faits saillants : conciliation travail-famille

La majorité des personnes répondantes (68 %) croit que le **congé parental** devrait être **partagé équitablement** entre les pères et les mères, **en hausse par rapport à la proportion de 2016**.

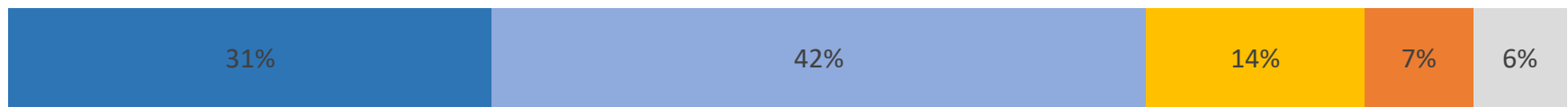
- Les 65 ans et + sont davantage en faveur d'une répartition équitable que les 25-34 ans (19 points d'écart).
- Les personnes de Chaudière-Appalaches sont moins nombreuses à être en faveur (51 %).



Sondage – Faits saillants : conciliation travail-famille

Une grande majorité des personnes savent que **les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider leurs proches que les hommes qui travaillent.**

- Les femmes (83%) l'affirment davantage que les hommes (63%).
- On constate un écart de perception de 28 points entre les 65 ans et + (86%) et les 18-24 ans (58%).



■ Tout à fait en accord ■ Assez en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

Sondage – Faits saillants : conciliation travail-famille

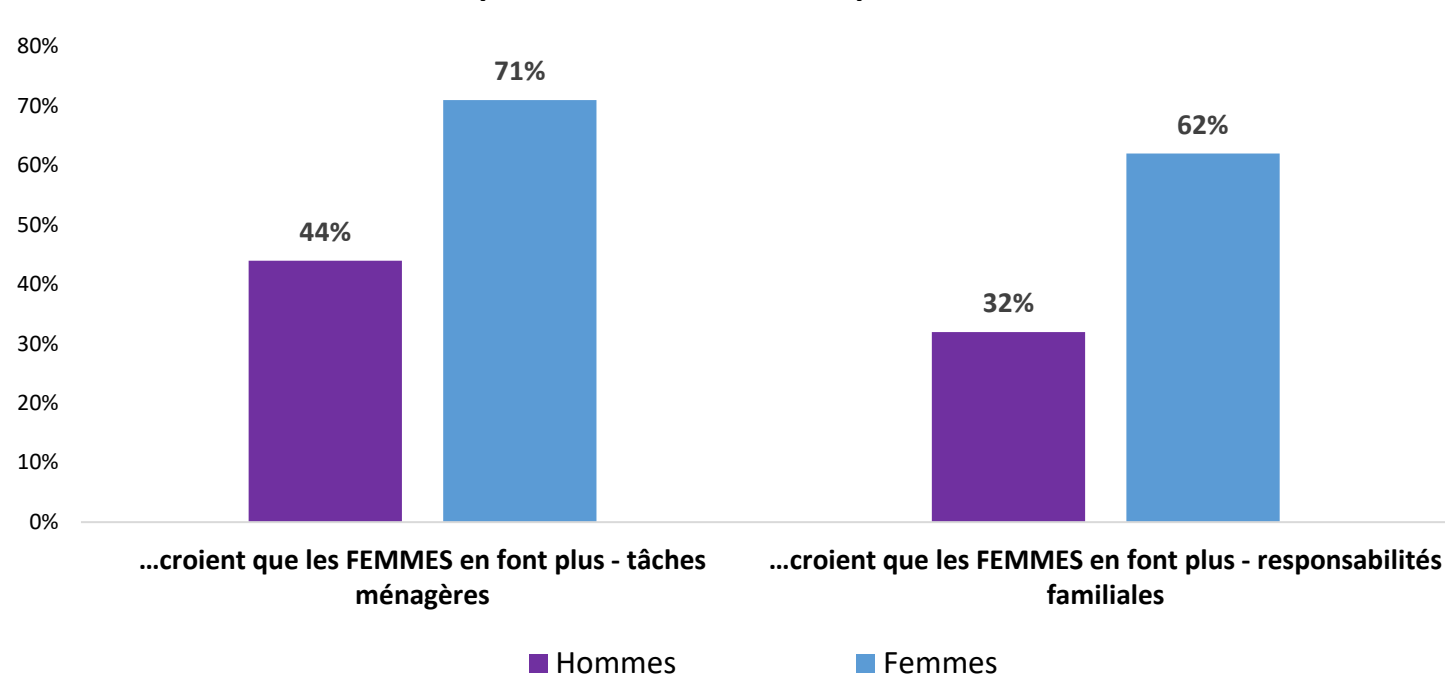
58 % des personnes répondantes **croient** que les **femmes** accomplissent **plus de tâches ménagères**

- **37 %** sont d'avis que la répartition se fait également.

47 % croient que les **femmes** assument **davantage les responsabilités familiales, en hausse de 8 points depuis 2016**

- **45 %** croient plutôt que ces responsabilités sont réparties également.

Perception selon les sexes - répartition des tâches



Aussi : écarts de 18 à 23 points entre les gens qui croient l'égalité atteinte et ceux qui ne le croient pas.

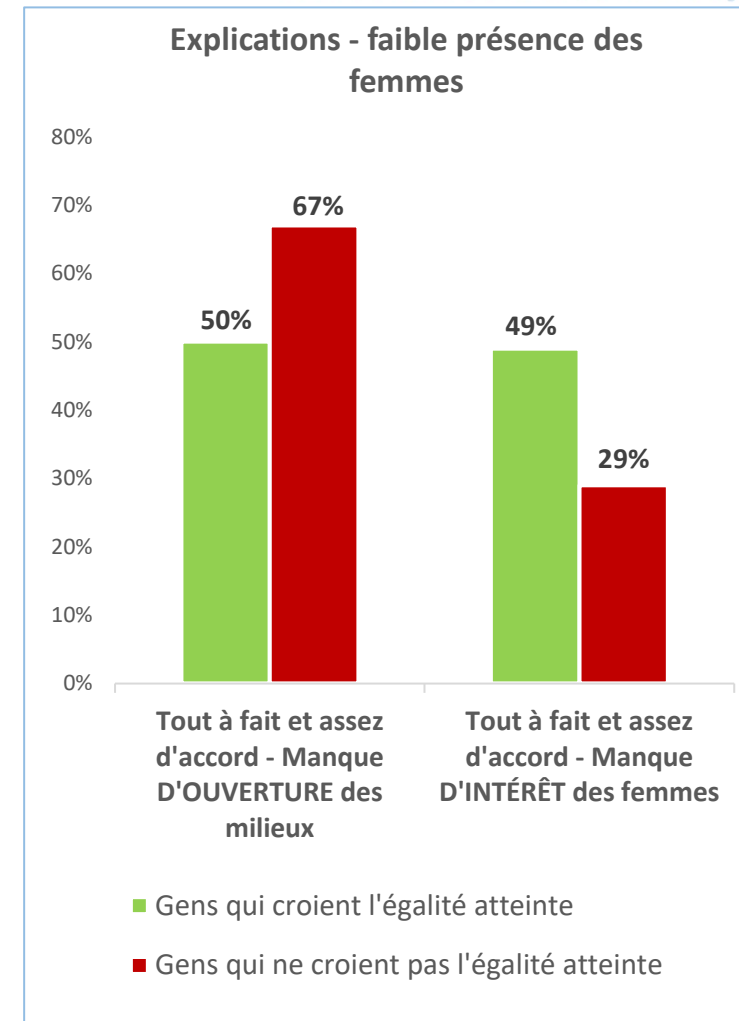
Sondage – Faits saillants : lieux de pouvoir et d'influence

Causes de cette sous-représentation :

« C'est le manque d'ouverture des lieux qui explique leur présence plus faible » : **57 % en accord (62 % en 2016)**.

- Les femmes l'affirment davantage (64 %) que les hommes (48 %).
- les personnes de 55 ans et plus l'affirment davantage (62 %) que les 18-34 ans (51 %).

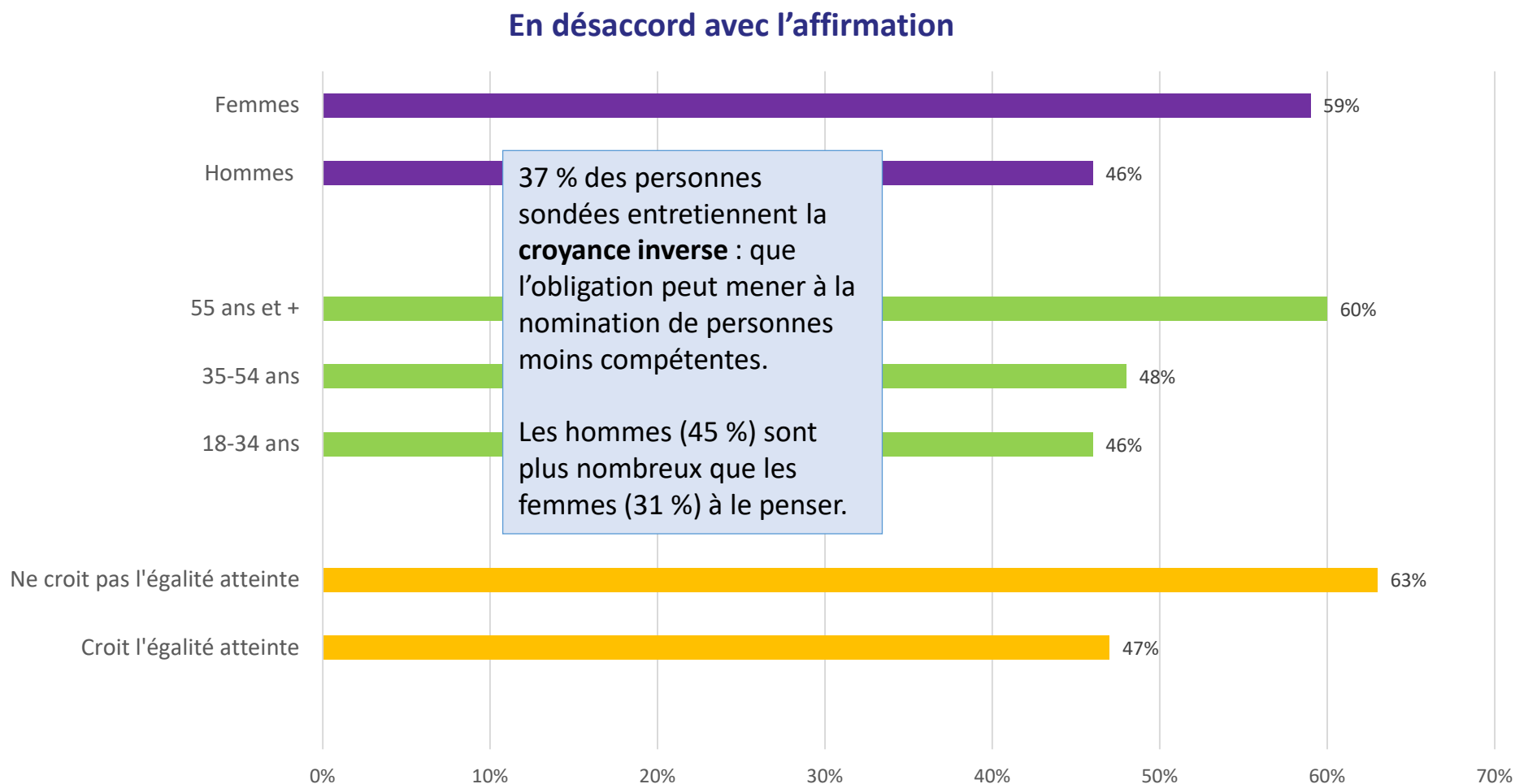
« C'est le manque d'intérêt des femmes qui explique leur présence plus faible » : **41 % en accord (37 % en 2016)**.



Sondage – Faits saillants : lieux de pouvoir et d'influence

Affirmation : « L'**obligation** d'avoir **autant** de femmes que d'hommes sur les conseils d'administration mène à la nomination de personnes moins compétentes. »

Résultat : **majorité** de personnes répondantes (**53 %**) en désaccord (**56 % en 2016**).



Sondage - Faits saillants : lieux de pouvoir et d'influence

- La majorité des personnes répondantes :
 - juge qu'il est important qu'il y ait autant d'élues femmes que d'hommes au Québec (69 %)
 - est d'avis que le conseil des ministres devrait être paritaire (63 %, dont 67 % des femmes et 59 % des hommes)
 - croit que **l'adoption de quotas assurerait une meilleure représentativité** des personnes élues (51 %)
 - 32 % sont en désaccord avec cette idée (39 % des hommes et 25 % des femmes)

Sondage - Faits saillants : santé

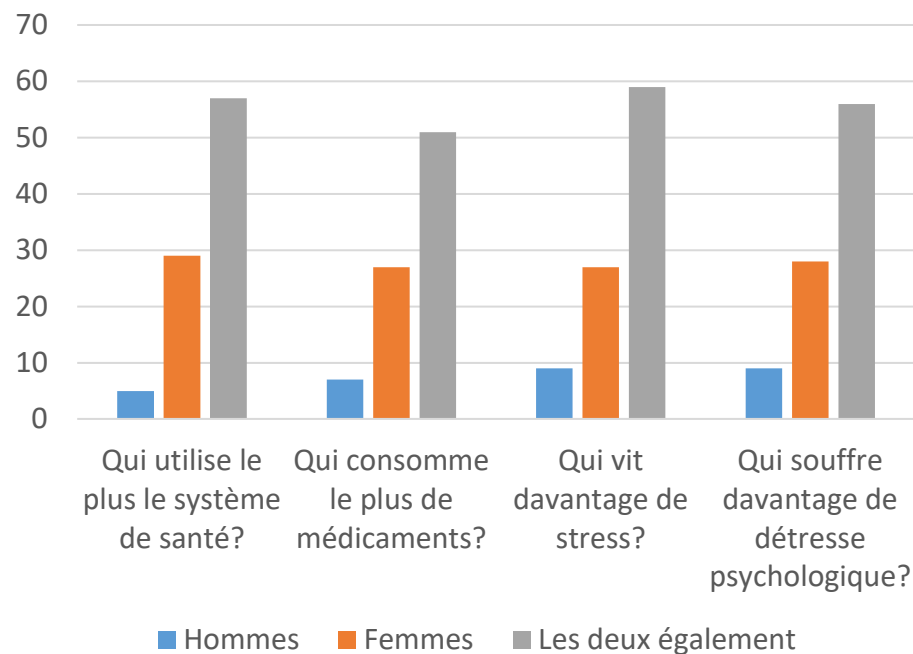
Une **majorité (57 %)** croit que les femmes immigrantes ont **un accès aussi facile** au **système de santé** que les femmes nées au Québec.

- 22 % croient que les femmes nées au Québec ont un meilleur accès :

+	-
18-35 ans (33 %)	55 ans et + (16 %)
Avec un diplôme universitaire (27 %)	Avec un secondaire ou moins (15 %)

Sondage – Faits saillants : santé

- En 2019, plus de la moitié des personnes sondées sont d'avis que les femmes et les hommes utilisent autant le système de santé, prennent autant de médicaments, souffrent de la même manière de stress et de détresse psychologique.



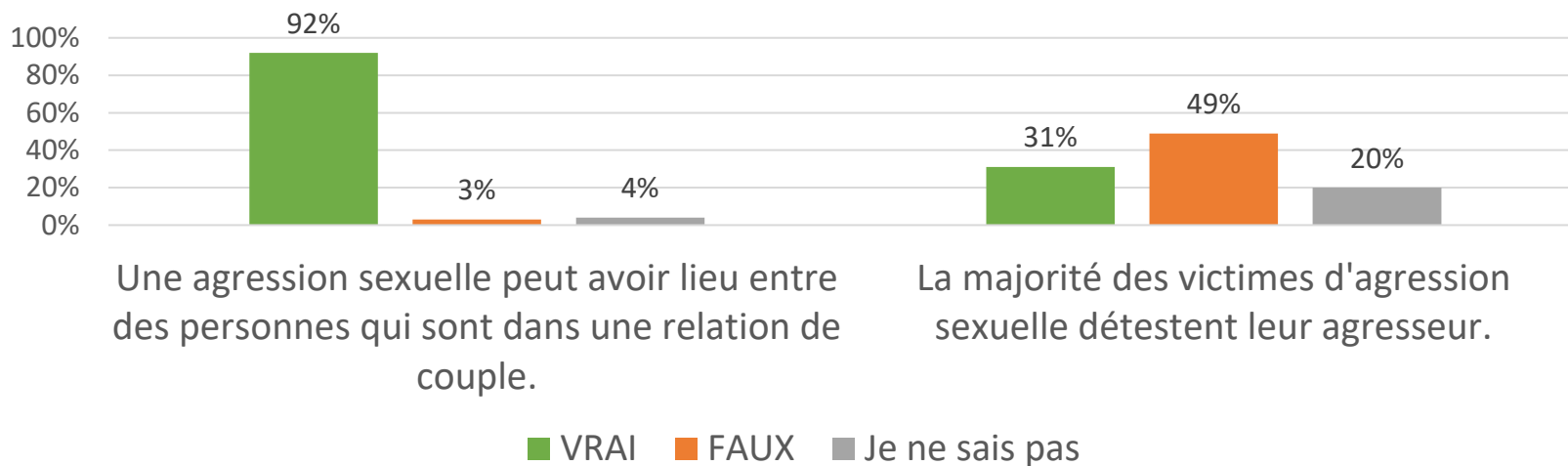
Sondage sur les perceptions des Québécoises et des Québécois envers les agressions et l'exploitation sexuelle

Aperçu des résultats 2019

Extraits du sondage violence

Faits saillants : les agressions sexuelles

Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?



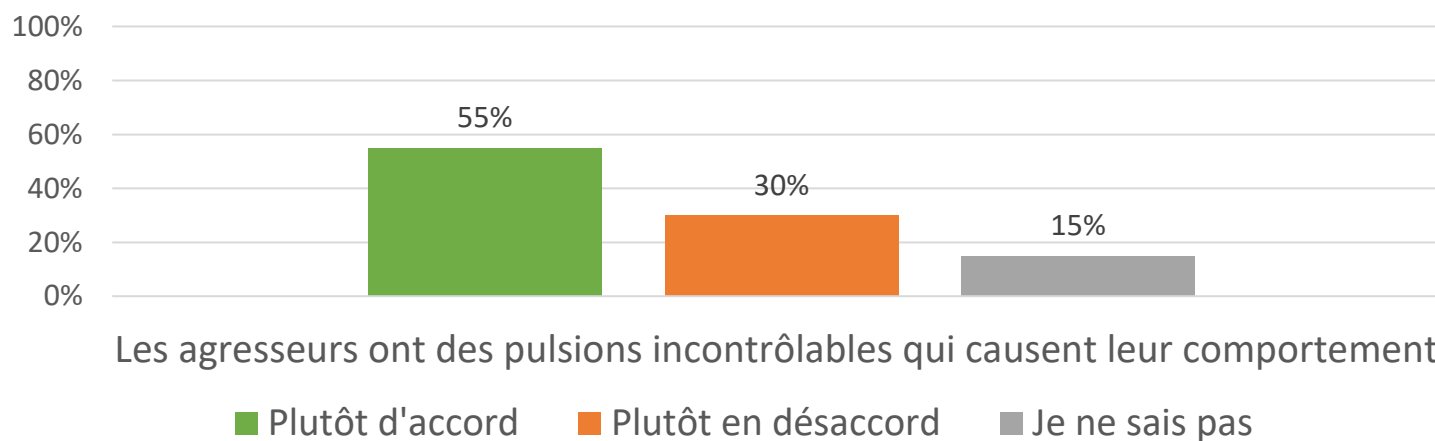
Faits saillants : les agressions sexuelles

Les personnes répondantes estiment en moyenne que 70 % des agresseurs ayant reçu un verdict de culpabilité pour une agression sexuelle sont des hommes

Réel :

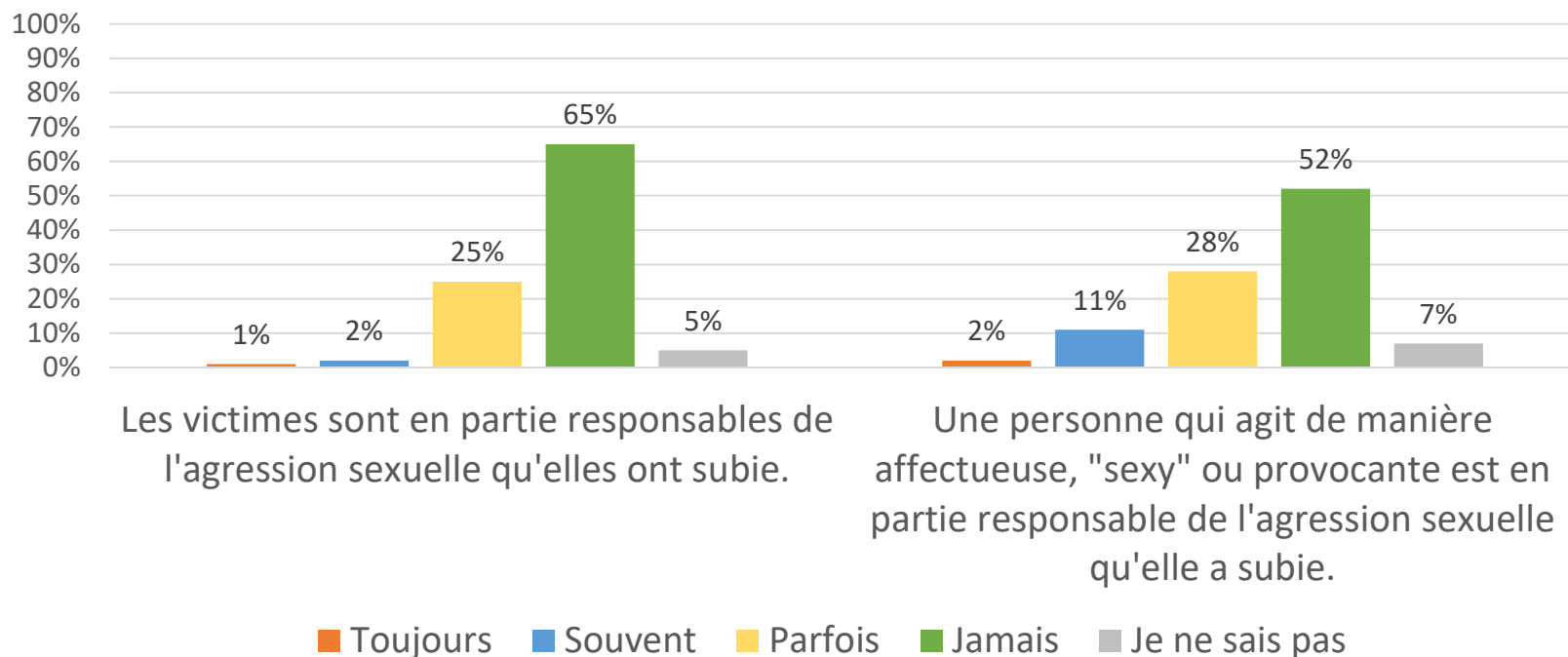
En 2015, 94% des auteurs présumés d'infractions sexuelles étaient des hommes.

Diriez-vous que vous êtes plutôt en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant?



Faits saillants : les agressions sexuelles

Quelle est votre perception à l'égard des énoncés suivants?



Faits saillants : les agressions sexuelles

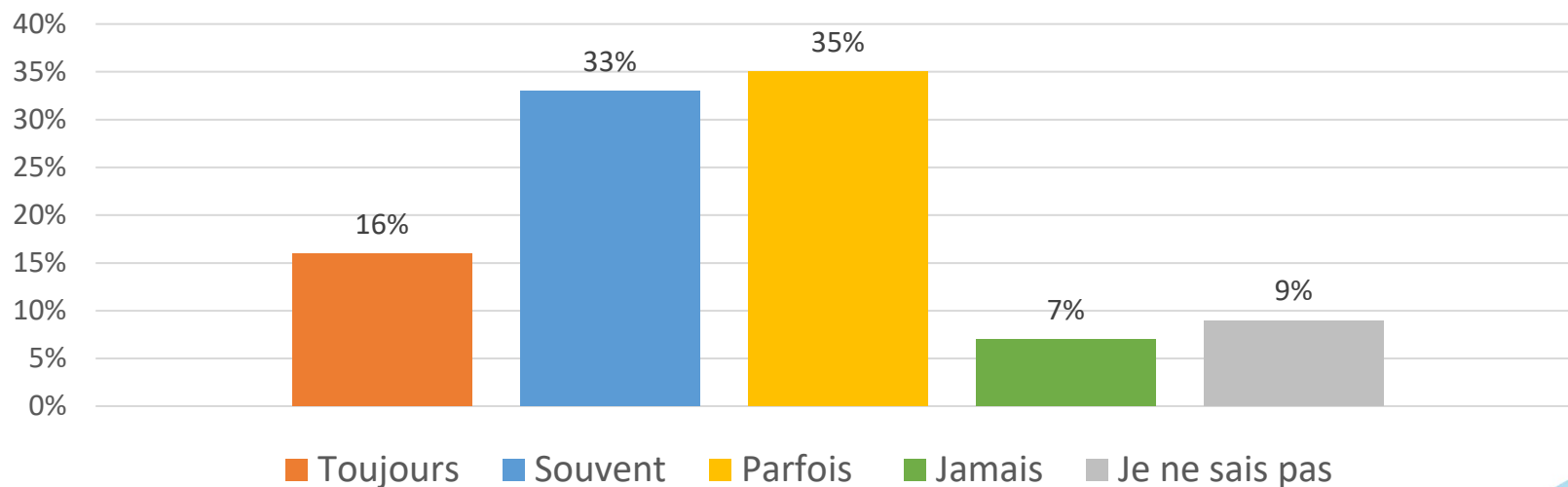
- Si elles étaient **victimes d'une agression sexuelle**, les personnes répondantes affirment qu'elles dénonceraient l'agresseur aux services policiers (79%), consulteraient un ou une professionnelle de la santé (79%) ou se confieraient à un proche (76%).
- Si **une personne proche était victime d'une agression sexuelle**, les personnes répondantes les dirigeraient majoritairement vers un ou une professionnelle de la santé (88%), les services policiers (86%) et les organismes spécialisés (86%).

Ils n'en parleraient à personne...	Ensemble des personnes répondantes	18 – 24 ans
... s'ils étaient victimes d'une agression sexuelle.	12 %	23 %
... s'ils étaient victimes d'une agression sexuelle de la part d'un proche.	14 %	27 %

Faits saillants : l'exploitation sexuelle

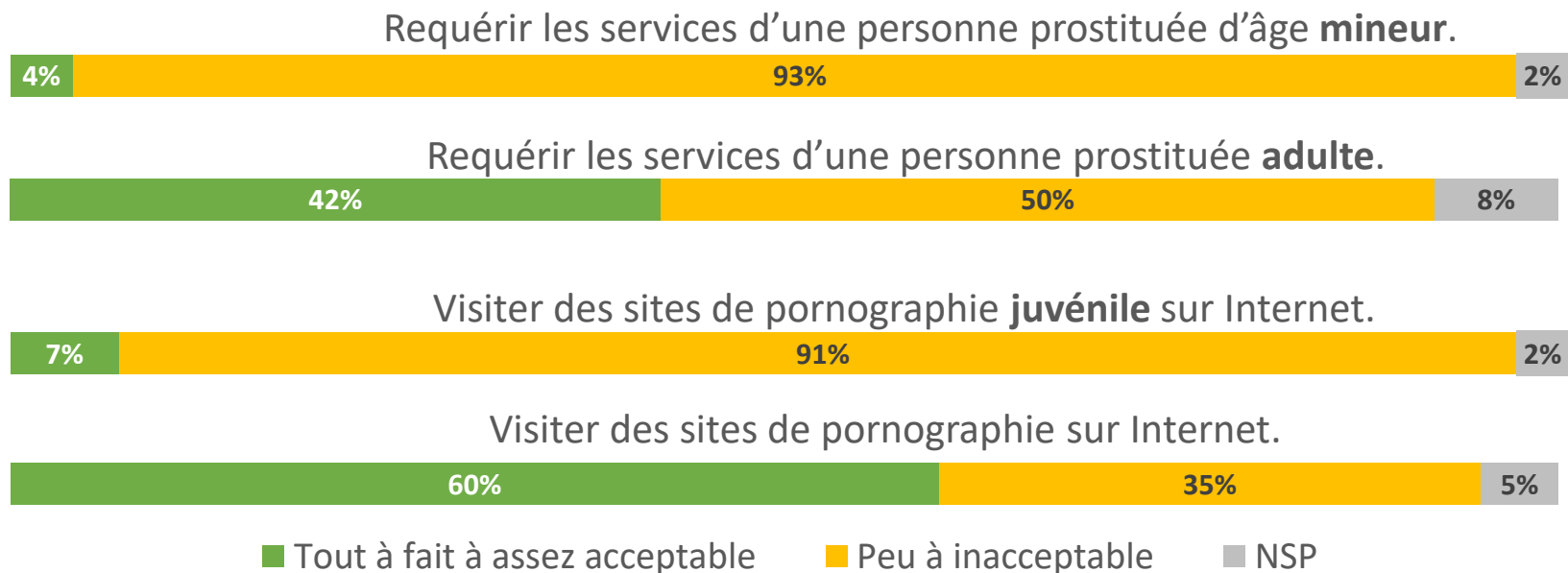
Selon vous, les personnes qui exercent cette activité sont-elles exploitées sexuellement?

Personne qui offre des massages érotiques/sexuels dans un salon de massage



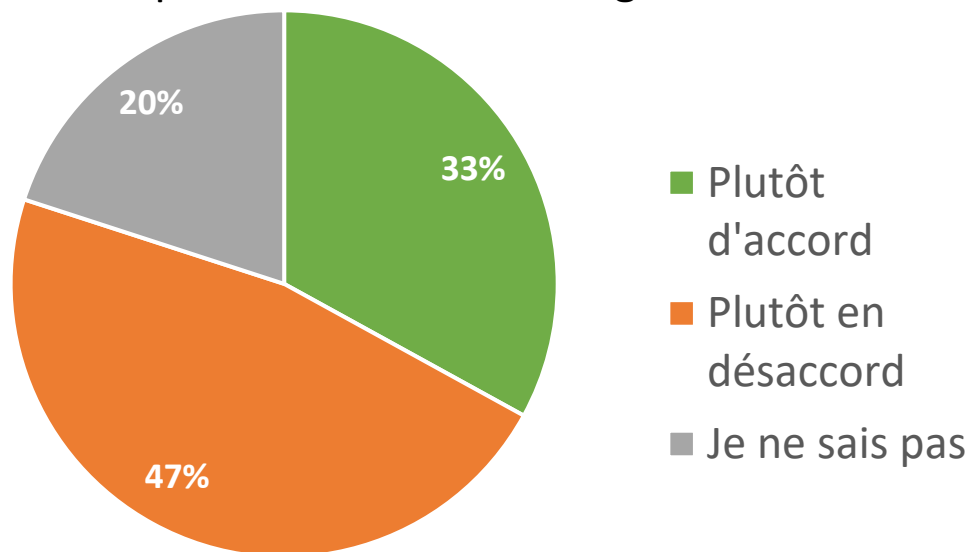
Faits saillants : l'exploitation sexuelle

Degré d'acceptabilité des gestes et comportements



Faits saillants : l'exploitation sexuelle

Le fait qu'une personne puisse payer pour obtenir des services sexuels peut empêcher qu'elle commette une agression sexuelle.



Sondage égalité – Que retient-on ?

Quelques **observations**...

Paradoxalement, des gens qui croient que l'égalité est atteinte **constatent** l'existence de certaines, voire plusieurs inégalités spécifiques.

Règle générale, les gens croyant que l'égalité est atteinte ont tendance à **sous-estimer** les inégalités et à **surestimer** l'égalité dans leurs réponses à plusieurs questions.

Certaines personnes ne constatent pas les inégalités, même lorsque celles-ci sont très bien documentées et faciles à constater de visu.

Les personnes sondées avouent **ne pas avoir d'information** sur plusieurs enjeux liés à l'égalité. Les taux de personnes déclarant ne pas savoir oscillent souvent entre 10 % et 15 %, avec des pointes encore plus hautes pour certaines questions (femmes handicapées 33 %, femmes immigrantes 28 %).

Il y a peu d'opinions très tranchées (donc une **mobilité** potentielle de perceptions?)

Sondage – Que retient-on ?

Qui sont les gens qui déclarent croire que l'égalité est atteinte?

Des gens qui répondent en référant à l'égalité de droit?

Des gens qui ne sont pas informés des inégalités persistantes (ou qui résistent à les constater)?

Des gens qui veulent exprimer leur sentiment que le Québec a progressé dans les dernières décennies?

Hypothèses

Des gens qui vivent moins directement ces inégalités (ex. : hommes, jeunes, personnes issues de milieux plus favorisés)?

Des gens qui adhèrent aux stéréotypes et/ou considèrent que les inégalités restantes sont normales, naturelles ou justifiées?

Sondage – Que retient-on ?



Quelles devraient être les **personnes ciblées** par des activités de **sensibilisation** sur les inégalités persistantes et préoccupantes ?

- Certaines personnes qui vivent moins **personnellement** ces inégalités : hommes, jeunes, personnes non immigrantes, etc.
- Les personnes qui adhèrent fortement aux stéréotypes et qui peuvent avoir tendance à **normaliser** les inégalités;
- Les personnes qui croient que les inégalités sont dues aux seuls **choix** des individus (ex. : elle gagne moins parce qu'elle a choisi un domaine moins payant).

Sondage – Que retient-on ?



Quels devraient être les **messages** ?

- Malgré des progrès, les inégalités sont encore bien présentes dans la vie de la **majorité** des femmes;
- Ces inégalités persistantes sont **construites**, donc évitables;
- Les différences entre les filles et les garçons / les femmes et les hommes sont majoritairement dues à la **socialisation distincte**. Il faut déconstruire les stéréotypes au quotidien.
- Certaines femmes sont **plus susceptibles** de vivre des inégalités : les femmes immigrantes, les femmes autochtones, les femmes vivant avec un handicap, les femmes âgées, etc.



MERCI!

FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ 27 février – Montréal

Programmation préliminaire

9 h MOT D'OUVERTURE

9 h 05 ALLOCUTION DE LA MINISTRE

9 h 10 PANEL

- Portrait de l'éducation à l'égalité auprès des jeunes

10 h 30 PAUSE-CAFÉ

10 h 45 PANEL

- Entrepreneuriat féminin :
un pas de plus vers l'autonomisation économique des femmes

12 h 15 DÎNER

13 h 15 PRÉSENTATION

- Évolution des perceptions en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes au Québec

14 h 15 ATELIERS THÉMATIQUES

- Briser le plafond de verre / représentation des femmes
dans les lieux de pouvoir et les milieux à prédominance masculine
- Défis de repositionnement de l'État québécois :
l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) sur le chemin de l'intersectionnalité
- Violence faite aux femmes

15 h 15 PAUSE-CAFÉ

15 h 30 PLÉNIÈRE

16 h 40 MOT DE CLÔTURE DE LA SOUS-MINISTRE ASSOCIÉE

17 h CINQ À SEPT DU 40^e ANNIVERSAIRE DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

- Allocution de la ministre
- Coquetel dînatoire

P. 2 QUELLES ONT ÉTÉ LES MESURES CONCRÈTES POUR METTRE EN PLACE SYSTÉMATIQUEMENT UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS LES PROJETS DE LOI DU GOUVERNEMENT ?

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 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. Coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine (SCF), 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.

Le SCF a mandaté en juillet 2019 l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité de l'Université Laval pour documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lumière de l'actualisation de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au Canada, de même que dans des administrations provinciales et municipales canadiennes. Le dépôt du rapport final ayant été retardé par la crise sanitaire, il sera déposé sous peu. Ce rapport permettra d'alimenter les réflexions du comité consultatif en ADS.

L'accompagnement du SCF en matière d'ADS se poursuit pour l'élaboration, pour la mise en œuvre et pour 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)

**P. 3 COMBIEN DE PROJETS DE LOI DANS LA 42^E LÉGISLATURE ONT APPLIQUÉ UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES?
VEUILLEZ NOMMER CES PROJETS DE LOI ET LES CONCLUSIONS DES ANALYSES DIFFÉRENCIÉES SELON LES SEXES?**

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 du Secrétariat à la condition féminine (SCF) 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).

P. 7 COMBIEN DE POLITIQUES, PROGRAMMES, DÉCISIONS OU AUTRE DU GOUVERNEMENT ONT ÉTÉ SOUMIS À UNE ADS AVANT LEUR MISE EN ŒUVRE. VENTILEZ PAR MINISTÈRE.

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);



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire Claire-Bonenfant –
Femmes, Savoirs et Sociétés

Rapport de recherche

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

Auteures

Annie-Pierre Bélanger, Laetitia Marc, Anne-Marie Rouillier, Amélie Keyser-Verreault,
sous la direction de Hélène Lee-Gosselin, Guylaine Demers

Mars 2021

Table des matières

REMERCIEMENTS	6
PRÉAMBULE	7
INTRODUCTION	9
SECTION 1: RAPIDE TOUR D'HORIZON : COMPRENDRE ET DISTINGUER L'ADS ET L'ACS+	10
1. APPROCHES EN ÉGALITÉ	10
APPROCHES EN ÉGALITÉ À TRAVERS LE MONDE	10
APPROCHES EN ÉGALITÉ AU CANADA	10
<i>Limites importantes</i>	11
<i>Multiplicité d'approches et de concepts</i>	13
APPROCHES INTERSECTIONNELLES ET INTERSECTIONNALITÉ	13
<i>Définitions</i>	13
<i>Approches intersectionnelles</i>	14
ENJEUX ET DÉFIS ACTUELS	15
2. L'ACS ET L'ACS+ AU CANADA	16
HISTORIQUE : DE L'ACS À L'ACS+	16
DÉFINITION ACS+	20
ÉTAPES DE L'ACS+	20
MATÉRIEL DE FORMATION	20
ENJEUX ET DÉFIS ACTUELS	20
3. L'ADS ET L'ADS+ AU QUÉBEC	21
HISTORIQUE	21
DÉFINITION	24
ÉTAPES DE L'ADS	24
MATÉRIEL DE FORMATION	24
ENJEUX ET DÉFIS ACTUELS	25
4. DIFFÉRENCES ENTRE L'ACS/+ ET L'ADS/+	25
SECTION 2 : DÉMARCHE POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS SOUMISES PAR LE SCF	27
5. MÉTHODOLOGIE	27
RÉALISATION D'UNE REVUE DE LITTÉRATURE ENTRE 2009 ET 2019	27
<i>Étapes</i>	27
<i>Limites de la revue de la littérature</i>	28
RÉALISATION D'ENTRETIENS SEMI-DIRIGÉS	28
<i>Procédure de recrutement et l'éthique de la recherche</i>	29
<i>Entretiens individuels</i>	30
<i>Collecte de données en période de pandémie</i>	30
SECTION 3 : LA REVUE DE LA LITTÉRATURE - RÉSULTATS	32
6. BÉNÉFICES DE L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE	32
DOMAINES SPÉCIFIQUES IDENTIFIÉS DANS LA LITTÉRATURE	32
<i>Emploi</i>	32
<i>Changements climatiques</i>	34
<i>Pauvreté et l'itinérance</i>	34

Éducation	35
Santé	35
Violences basées sur le genre	36
7. INCARNATION DE L'INTERSECTIONNALITÉ: GROUPES AU CROISEMENT DES SYSTÈMES D'OPPRESSION	37
PERSONNES ÂGÉES ET PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	38
PERSONNES LGBTQI2S+	40
PERSONNES RACISÉES	42
<i>Personnes autochtones</i>	42
PERSONNES IMMIGRANTES	43
IMPACTS POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES	43
8. L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE : LIMITES, DÉFIS ET RÉSISTANCES	44
LIMITES/RISQUES DE LA BUREAUCRATISATION	44
<i>Défis de l'approche descendante (top-down)</i>	45
<i>Approche intersectionnelle et la bureaucratie</i>	46
<i>Lassitude d'intégration ou « mainstreaming fatigue »</i>	47
<i>Application à la carte ou mainstreaming light</i>	48
<i>Logique de compartimentation</i>	48
<i>Absence d'obligations et de responsabilités</i>	49
<i>Rôles paradoxaux des acteurs et actrices bureaucrates</i>	50
EFFETS DE LA BUREAUCRATIE SUR LA PERSPECTIVE DE GENRE ET SUR L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE	51
<i>Dépolitisation</i>	51
<i>Récupération, instrumentalisation et résistances</i>	51
<i>Essentialisation des groupes sociaux et reproduction des stéréotypes</i>	52
APPROCHE ARTICULÉE AUTOUR DE BASES DE DONNÉES LIMITÉES	52
<i>Disponibilité des données</i>	53
<i>Confusion sexe et genre</i>	54
<i>Qualité des données</i>	55
<i>Problème des catégorisations</i>	56
<i>Défis d'arrimer l'approche intersectionnelle à l'approche quantitative</i>	57
<i>Limites de l'approche quantitative</i>	59
<i>Importance de dépasser le quantitatif et d'aller vers la recherche qualitative et collaborative</i>	59
CRAINTES LIÉES À L'INVISIBILISATION DU GENRE	60
9. LES CONDITIONS DE SUCCÈS À LA MISE EN ŒUVRE	62
COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ	62
ENGAGEMENT ET COMPÉTENCE DES ACTRICES ET ACTEURS	65
<i>Connaissance des enjeux ou compétence ?</i>	68
<i>Compétence en analyse féministe</i>	69
<i>Compétence culturelle féministe et intersectionnelle</i>	69
<i>Compétence à acquérir</i>	71
<i>Compétence issue de la collaboration</i>	73
<i>Collaboration des premières personnes concernées</i>	73
<i>Collaboration des acteurs et actrices des hautes instances décisionnelles</i>	74
<i>Collaboration des groupes de femmes</i>	75
<i>Autres collaborations pertinentes</i>	76
<i>Évaluer et reconnaître la compétence</i>	76
<i>De la compétence à la modification des pratiques et de la culture organisationnelle</i>	76
<i>Approche ascendante ou descendante ?</i>	78
DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES HUMAINES, FINANCIÈRES ET DE TEMPS	79

SECTION 4 : RÉSULTATS DES ENTRETIENS AVEC LES ACTRICES ET ACTEURS DE L'ADS/ACS/+	81
10. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERVIEWÉES.....	81
11. LES RÉSULTATS DES ENTRETIENS	82
BÉNÉFICES LIÉS À L'ADS/ACS/+ ET À L'INTERSECTIONNALITÉ	83
<i>Bénéfices d'une perspective intersectionnelle</i>	<i>83</i>
<i>Prise de conscience individuelle et développement des compétences chez les acteurs et les actrices de l'ADS/ACS/+.....</i>	<i>84</i>
CONDITIONS DE SUCCÈS À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACS/ADS/+.....	86
<i>Rôle déterminant des groupes de femmes et d'autres groupes préoccupés par la justice sociale</i>	<i>86</i>
<i>Importance de la présence soutenue de leaders en égalité au sein de l'organisation.....</i>	<i>88</i>
<i>Suivi efficace: les conséquences comme solution pour favoriser la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+</i>	<i>89</i>
<i>Sensibilité qui se développe dès le plus jeune âge.....</i>	<i>91</i>
OBSTACLES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACS/ADS/+	92
<i>Mythe de l'égalité déjà atteinte</i>	<i>92</i>
<i>Charge émotionnelle et mythe de la complexité</i>	<i>93</i>
<i>Lassitude envers le féminisme et les initiatives visant l'égalité.....</i>	<i>96</i>
<i>Craintes liées à l'intersectionnalité.....</i>	<i>97</i>
<i>Manque d'intérêt et de conscientisation envers les inégalités de genre.....</i>	<i>98</i>
De la part des leaders: un intérêt qui dépend du climat politique	98
De la part des partenaires	101
De la part des autres parties prenantes	102
<i>Des personnes compétentes quittent leur poste</i>	<i>103</i>
<i>Manque de ressources financières</i>	<i>104</i>
<i>Manque de temps.....</i>	<i>105</i>
<i>Enjeu du manque de données et de leur accessibilité</i>	<i>105</i>
<i>Enjeux liés à la formation.....</i>	<i>107</i>
Manque de formation	107
Contenu trop théorique des formations	109
Limites du mode de diffusion en ligne	110
Manque de suivi après les formations	111
Manque de pérennité des compétences acquises	111
Sentiment d'incompétence qui persiste.....	111
Sentiment d'avoir une responsabilité supplémentaire	112
<i>Pistes de solutions pour traiter les enjeux liés à la formation</i>	<i>112</i>
ENJEUX LIÉS AU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE	113
SECTION 5 : CONCLUSION	116
LEÇONS PRATIQUES DU TERRAIN.....	119
LES STRATÉGIES PORTEUSES.....	121
RÉPONSE AUX QUESTIONS DU SCF.....	128
BIBLIOGRAPHIE	133
LISTE DES ANNEXES	147
ANNEXE 1 – COURRIEL DE RECRUTEMENT (FRANÇAIS)	148
ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (FRANÇAIS)	150
ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (ANGLAIS)	154
ANNEXE 4 – GRILLE D'ENTRETIEN	157
ANNEXE 5 – MODÈLE DE LA FICHE DE LECTURE	160

ANNEXE 6 – GRILLE D'ANALYSE	161
ANNEXE 7 – LIENS VERS QUELQUES FORMATIONS ET MANUELS D'IMPLANTATION	163
ANNEXE 8 - EXEMPLES DE PLANS D'ACTION D'ACS+	164
ANNEXE 9 – LEXIQUE	165
INTRODUCTION	167
AGENCY (AGENTIVITÉ)	167
ÂGISME.....	168
CAPACITISME	168
CLASSISME	170
COLONIALISME.....	171
DIVERSITÉ SEXUELLE	172
ORIENTATION SEXUELLE.....	173
IDENTITÉ DE GENRE.....	173
HÉTÉROCENTRISME ET CISCENTRISME.....	174
ÉGALITÉ DE DROITS ET ÉGALITÉ RÉELLE	175
EMPOWERMENT	175
FÉMINISME	176
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	176
GENRE	177
SEXE ET GENRE : DEUX NOTIONS DISTINCTES	179
INTERSECTIONNALITÉ	180
MICROAGRESSIONS.....	182
RACISME	182
ISLAMOPHOBIE GENRÉE	183
SEXISME.....	183
VIOLENCES SEXUELLES	184
BIBLIOGRAPHIE	186

REMERCIEMENTS

Ce rapport résulte d'un travail collaboratif réalisé par une équipe de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés, de l'Université Laval dans le cadre d'un contrat de recherche du Secrétariat à la condition féminine du Gouvernement du Québec.

Trois documents résultent de ce travail :

- Une bibliographie annotée qui présente les principaux documents recensés dans la revue de littérature portant sur les années 2009-2019; elle facilite le repérage efficace des sources qui permettent un approfondissement de thèmes particuliers;
- Un lexique qui explicite le sens des termes utilisés dans ce rapport; la revue de la littérature ayant permis de constater la grande variabilité dans l'usage des mêmes mots, ce lexique espère contribuer à un effort collectif de clarification; il apparaît aussi en annexe 9;
- Ce rapport qui fait état de ce qui a été appris dans la revue de la littérature et dans la consultation de personnes impliquées lors d'analyses différenciées selon le sexe d'analyses intersectionnelles au Québec et au Canada anglais, concernant les enjeux liés à la réalisation de telles analyses.

Les membres de l'équipe ont joué des rôles d'importance différente selon les documents; ainsi, la liste des auteur.e.s diffère d'un document à l'autre. Toutefois, directement et indirectement, les membres de l'équipe ont contribué à chacun des documents. Nous les remercions chaleureusement de leurs engagements, de leurs efforts et de leurs contributions à ce projet réalisé en bonne partie en période de pandémie. Le travail à distance, mais surtout la gestion des incertitudes et l'articulation des diverses charges professionnelles, personnelles et familiales ont constitué des défis supplémentaires qui ont tous été relevés avec brio. Nous éprouvons une énorme reconnaissance à leur égard.

Nous tenons aussi à remercier Relais-Femmes qui a, dès le début du projet, aidé l'équipe à repérer des documents (rapports, littérature grise), des initiatives et des individus clés relativement à des initiatives ou des projets en ADS au Québec. Les discussions que nous avons eues avec Relais-Femmes ont été éclairantes à plusieurs égards.

Finalement, nous sommes très reconnaissantes à l'endroit de toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewées parce qu'elles participent ou ont participé à des initiatives d'ADS/ACS/+ au Québec ou au Canada anglais. Elles ont généreusement partagé leurs savoirs d'expérience, leurs analyses et leurs espoirs en dépit des contraintes supplémentaires avec lesquelles elles composaient en période de pandémie. Nous espérons que les constats qui se dégagent des 47 entretiens que nous avons menés contribueront à nourrir les pratiques et à faire progresser l'objectif que nous avons en commun : réduire les inégalités sociales et faire progresser la justice, l'équité et l'égalité.

Hélène Lee-Gosselin PhD et Guylaine Demers PhD

PRÉAMBULE

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 de même qu'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'ACS/ADS a été mise à jour, par divers gouvernements (national, provinciaux et municipaux) sur plusieurs territoires afin de mieux prendre en compte les dimensions d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle (ACS+/ADS+), ainsi que le fait d'être Autochtone ou une personne racisée. Le Québec souhaite actualiser ce dispositif.

Cette recherche vise à documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, de même qu'entre les femmes. Elle a pour but d'étudier les défis, les bénéfices ainsi que les écueils d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Elle vise notamment à documenter¹:

- a. La considération conjointe du sexe, du genre et d'autres dimensions² visant l'inclusion et la diversité au Canada aux niveaux fédéral, provincial et municipal;
- b. L'actualisation et l'application de l'ADS/ACS/+ au Canada aux niveaux fédéral, provincial et municipal;
- c. Les pratiques les plus pertinentes et les plus porteuses pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes, dans les politiques publiques.

Les gouvernements et administrations considérés sont notamment:

- Gouvernement du Canada;
- Gouvernement de l'Alberta;
- Gouvernement de l'Ontario;
- Ville de Montréal;
- Ville de Calgary;
- Ville de Vancouver.

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 tentons de répondre sont les suivantes:

¹ Les éléments suivants reprennent la formulation contenue dans l'entente avec le Secrétariat à la condition féminine.

² Les autres dimensions dont les effets engendrent la minorisation et la marginalisation des femmes, comprennent notamment l'âge, la classe sociale, la situation de handicap, l'origine ethnoculturelle, la couleur de la peau, le fait d'être autochtone.

- De quelle façon la considération systématique de l'identité et l'expression de genre et des réalités des personnes LGBT³ modifie-t-elle la considération des réalités et des besoins propres aux femmes? La prise en compte systématique dans l'ADS/ACS/+ de dimensions comme la situation de handicap ou le revenu amène-t-elle à considérer le sexe comme une dimension parmi tant 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 documentés à ce jour par les gouvernements fédéraux, provinciaux et municipaux expérimentant des approches d'ADS/ACS/+ incluant d'autres dimensions que le sexe?
- La possibilité de modifier la mention du sexe dans les documents gouvernementaux sans que ne soit documentée l'identité ou l'expression du genre peut-elle en venir à négliger les différences que peuvent vivre une femme cis et une femme trans?
- L'intégration des perspectives intersectionnelles dans l'application et la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ provoque-t-elle des résistances liées à la crainte de l'invisibilisation des femmes? Si oui pourquoi? Comment les surmonter?
- Au Canada, quelles décisions ou interventions visant l'égalité de fait ont été prises pour que les femmes ne soient pas vues comme un groupe homogène mais comme des groupes aux réalités multiples, situés aux croisements de plusieurs rapports de pouvoir?
- Quelles sont les conditions de succès et d'échec ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ADS+/ACS+, tels que perçus par les actrices et acteurs des milieux?

Ce rapport vise donc 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 ADS+/ACS+ dans certaines institutions gouvernementales canadiennes fédérales, provinciales, ainsi que de l'actualisation et de l'application de l'ADS+ dans certaines municipalités. L'objectif du rapport est de fournir des recommandations éclairées qui permettront d'améliorer les politiques publiques québécoises.

Cette recherche a permis de produire trois documents distincts mais complémentaires. Le premier est une bibliographie sélective annotée sur l'intersectionnalité synthétisant des documents produits entre 2009 et 2020, et regroupant les références pertinentes par thèmes. Le second est un lexique présentant des définitions convenues ou en développement de plusieurs concepts clés dans les débats sur l'intersectionnalité; pour faciliter l'expérience de la lectrice ou du lecteur de ce rapport, il a été inséré en annexe 8. Le troisième est un rapport portant spécifique sur les demandes du SCF. L'ensemble, ils permettent d'approfondir les questions de recherche traitées ici; c'est pourquoi des références directes aux thèmes de la bibliographie commentée et au lexique sont indiquées tout au long du rapport.

³ Dans ce rapport, nous utilisons le même acronyme que les autrices et auteurs auxquels nous référons. Toutefois, lorsque les propos sont les nôtres, nous utilisons l'acronyme LGBTQI2S qui est plus inclusif. Voir le lexique à ce sujet.

INTRODUCTION

Ce document comprend cinq grandes sections. La première présente une revue des approches en égalité à travers le monde, au Canada et au Québec. Ce rapide tour d'horizon permet de comprendre les fondements et l'évolution des divers dispositifs. Il permet aussi d'identifier les conditions de succès, les limites et les enjeux liés à leur implantation.

La seconde section porte sur la démarche adoptée pour répondre aux questions posées par le Secrétariat à la condition féminine, concernant les enjeux soulevés par les considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La troisième section rend compte de l'analyse de la revue de la littérature scientifique et grise de la dernière décennie sous l'angle des préoccupations du Secrétariat à la condition féminine. On y retrouve les bénéfices de l'approche intersectionnelle dans certains domaines, les inégalités documentées pour certains groupes au croisement des systèmes d'oppression, les défis, limites et résistances liées à l'approche intersectionnelle de même que ses conditions de succès.

La quatrième section présente les résultats d'une recherche empirique réalisée de février à juillet 2020 pour recueillir l'expérience de personnes impliquées dans l'implantation de l'ADS et l'ACS+ au Québec et au Canada anglais. Elle vise à compléter et à actualiser ce qui a été appris par la revue de la littérature en focalisant sur diverses initiatives réalisées sur plusieurs territoires au cours des dernières années. Les résultats d'entrevues renforcent plusieurs enjeux, limites, risques et conditions de succès déjà présents dans la littérature, mais apportent de nouvelles informations d'intérêt.

Finalement, la dernière section synthétise l'ensemble des constats et apprentissages et reprend les questionnements initiaux du Secrétariat à la condition féminine en synthétisant les éléments du rapport qui fondent nos réflexions et recommandations.

SECTION 1: RAPIDE TOUR D'HORIZON : COMPRENDRE ET DISTINGUER L'ADS ET L'ACS+

Pour faire progresser l'égalité de droit et qu'elle devienne une égalité de faits entre les femmes et les hommes, diverses stratégies ont été utilisées par les États et les organisations depuis plusieurs décennies. Leur implantation pose de nombreux défis mais elle est aussi porteuse d'apprentissages. Les principaux éléments révélés par la littérature sont présentés dans cette section. Certains sont spécifiques à certains territoires alors que d'autres sont observés sur plusieurs territoires.

Le rapide tour d'horizon qui suit permet de situer le contexte général

1. APPROCHES EN ÉGALITÉ

Approches en égalité à travers le monde

Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, l'Organisation des Nations Unies a déterminé que la perspective de genre (*gender mainstreaming*) était la voie à privilégier pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes (ONU Femmes, 2020). Le Canada s'est engagé, en signant la *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, à « procéder, avant toute décision politique, à une analyse de ses conséquences sexospécifiques » (ONU Femmes, 1995: 149). Ainsi, les dernières décennies ont vu émerger plusieurs approches et outils en égalité, issus de la perspective de genre, dont les appellations et traductions varient selon les pays.

Vingt-cinq ans plus tard, les résultats de l'implantation de la perspective du genre à travers le monde sont mitigés: en théorie intéressante, traduisant l'état d'esprit de la lutte pour l'égalité dans les années 90, cette approche semble échouer, dans le concret, à répondre à ses ambitions, à être implantée de façon systématique, à se concrétiser et à s'ancrer dans les milieux (Brouwers, 2014). On parle même de lassitude de l'intégration (*mainstreaming fatigue*⁴), traduisant la lassitude ressentie par les acteurs et actrices du *gender mainstreaming*, notamment à cause de la lourdeur bureaucratique et administrative associée aux approches en égalité, au manque de ressources pour atteindre les objectifs fixés et au manque de résultats tangibles qui en découlent (UN Women, 2013; Brouwers, 2014: 34). Cette fatigue semble généralisée en matière de *mainstreaming* due à la quantité d'enjeux à adresser et à l'incapacité structurelle de les intégrer, même un à la fois, et de contrer le travail en silo (*climate mainstreaming; poverty mainstreaming; social inclusion; human rights*) (UNEP, 2016: 15; OCDE, 2019: 45).

Approches en égalité au Canada

Au Canada, la perspective de genre s'est actualisée à travers l'analyse comparative entre les sexes (ACS) ou *Gender-Based Analysis* (GBA), mise sur pied par le gouvernement fédéral. De son côté, le Québec a développé l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Initialement destinées aux organisations gouvernementales dans le but de corriger, de limiter et d'éviter de renforcer les inégalités entre les

⁴ Paradoxalement cette lassitude ou fatigue se retrouve aussi chez les détracteurs des initiatives visant l'égalité; ces personnes rejettent l'idée de la persistance de la discrimination systémique selon le genre et le sexe et celle de la nécessité d'intervenir pour transformer les pratiques, les représentations et la culture. Elles sont "lassées" d'entendre parler d'inégalité selon le sexe ou le genre.

femmes et les hommes (SCF, 2007b: 4; CFC, 2018). Ces approches ont été reprises et adaptées par les milieux de la recherche et de l'enseignement pour éviter les biais sexistes en recherche, particulièrement en santé, avec l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) ou *Sex and Gender Based Analysis* (SGB) (IRSC, s.d.; IRSC, 2018) et l'analyse de l'influence du genre et du sexe (AIGS) (Clow, Pederson, Haworth-Brockman et Bernier, 2010).

Ces approches présentent des différences, tant au niveau de la terminologie, des définitions, des concepts que de la démarche à suivre. Certaines approches s'intéressent au genre, tandis que d'autres abordent la question du sexe, avec des définitions variables où genre et sexe sont parfois utilisés comme des synonymes, ce qui peut entraîner ou renforcer la confusion entre ces deux concepts (FEWO, 2016). Le sexe et le genre sont pourtant deux notions distinctes (cf. Lexique, Annexe 9), le premier ayant trait aux attributs physiques et biologiques souvent divisés en deux catégories qui laissent parfois apparaître leur caractère socialement construit, tandis que le second réfère au processus de division et de hiérarchisation en deux groupes sociaux distincts. Les IRSC (s.d.) donnent une définition différente qui semble s'imposer dans la littérature gouvernementale fédérale (FEWO, 2016), à savoir que le sexe se résume aux caractéristiques biologiques qui se divisent généralement en deux sexes dont les caractéristiques et les expressions peuvent varier, tandis que le genre réfère aux rôles, comportements, expressions et identités qui influencent les manières d'agir, la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Il se divise en plusieurs identités incluant les personnes de la diversité (IRSC, s.d.).

Enfin, les applications de ces approches sont fortement influencées par des enjeux de ressources humaines et de ressources financières; elles diffèrent également dans leur démarche (voir thèmes « *Défis de la mise en œuvre* », « *Ressources humaines* » et « *Ressources financières* » de la bibliographie annotée⁵).

Limites importantes

Les limites de ces approches pour assurer l'égalité entre toutes les femmes et considérer la diversité, les identités et expressions de genre, les réalités des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, queer et plus (LGBTQ2+) et l'intersectionnalité des rapports d'oppression ont été mises en évidence par les chercheuses et chercheurs, les groupes de femmes et les groupes LGBTQ2+ (voir thème « *Diversité sexuelle* » de la bibliographie annotée; Tanguy et Relais-femmes, 2018; Maheu et Relais-femmes, 2019).

L'une des limites identifiées par la recherche concerne la binarité de l'ACS, ACS+ et de l'ADS, ADS+. Mule et Smith (2014) suggèrent de dépasser la binarité sous-tendue par ces approches et de leur préférer l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) ou *Sex and Gender Based Analysis* (SGB). Cette dernière permettrait de distinguer les effets de sexe des effets de genre et ainsi de prendre en compte la diversité de genre (IRSC, 2018).

De plus, le contexte politique canadien a changé avec la modification, en 2018, de Condition Féminine Canada, devenu le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (FEGC), dont la mission « est de faire avancer l'égalité en ce qui concerne le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre par

⁵ Ce rapport fait référence à l'occasion à deux documents complémentaires; le premier est une bibliographie annotée sur l'intersectionnalité synthétisant les documents produits entre 2009 et 2020. Le second est un lexique présentant des définitions convenues ou en développement de plusieurs concepts clés dans les débats sur l'intersectionnalité; ce lexique est disponible comme document distinct mais pour faciliter l'expérience de la lectrice ou du lecteur de ce rapport, il a été inséré en annexe 8.

l'inclusion des personnes de tous les genres, y compris les femmes, à la vie économique, sociale et politique du Canada » (FEGC, 2019).

Du côté du Québec, le Secrétariat à la condition féminine (SCF), et la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, annonce comme première action structurante, qu'elle souhaite présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes⁶. Ce plan d'action recadre l'ADS en renonçant à sa mise en œuvre systématique pour cibler davantage certains domaines et axer sur une étape de l'ADS, soit l'évaluation des répercussions sur les femmes et les hommes de certaines mesures, programmes ou projets. Le SCF fait porter ses énergies sur la mise en place d'un nouvel outil: l'indice en égalité. Dès la fin de 2017, la pertinence de cet indice global est remise en question dans un rapport remis au SCF. Ce rapport préconise davantage la mise sur pied d'un indice composite des différents domaines de vie en société – incluant les domaines de vulnérabilité telles les violences, ainsi que les contraintes et les éléments de la vie en société qui disposent de peu de reconnaissance sociale, tels les soins des personnes dépendantes (Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité, 2017: 3-4, 7). Cet indice en égalité n'est pas disponible au moment d'écrire ces lignes.⁷

Ajoutons au portrait l'adoption du projet de loi C-103 *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*. Ce projet de loi a modifié la Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil du Québec et le Code de procédure civile pour permettre à tout individu de modifier la mention du sexe dans l'acte de naissance et dans les dossiers personnels auprès des ministères et organismes publics. Ces modifications ont des impacts sur les approches en égalité au niveau de l'information, car les bases de données différenciées selon le sexe en sont les fondations (voir thème « *Défis des bases de données* » de la bibliographie annotée). Or pour l'instant, seules les catégories femmes et hommes sont généralisées.

Enfin, tant au Québec qu'au Canada, l'égalité entre les femmes et les hommes entre régulièrement en tension avec la diversité culturelle et religieuse, que ce soit relativement à la récente immigration ou à la montée de la droite catholique conservatrice (voir thème « *Tension entre enjeux de genre et enjeux culturels* » de la bibliographie annotée). Ainsi, les outils juridiques que sont les chartes des droits et libertés ne nous permettent pas de prioriser le droit à l'égalité sur le droit à la religion, bien que les juristes observent une tendance à la primauté du droit à l'égalité (Chagnon, 2014). La tension entre ces droits amène parfois des dilemmes éthiques que l'intersectionnalité pourrait aider à résoudre selon certaines personnes, ou au contraire, qui pourraient rendre l'intersectionnalité difficile à appliquer ou à réaliser.

⁶ Le suivi de mise en œuvre des actions au 31 mars 2019, indique que des travaux de documentation des pratiques d'intervention publique en matière d'égalité ont été réalisées mais aucun autre détail n'est disponible à ce moment concernant ce projet de loi-cadre. Notons par ailleurs que la préparation d'un projet de loi-cadre implique généralement diverses consultations auprès de diverses parties prenantes, ce qui allonge le temps de préparation.

⁷ En juin 2021, le SCF a informé le Comité conseil de l'indice en égalité que le projet d'indice synthétique a été remplacé par la mise en place d'une vitrine sur l'égalité, en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec. L'ISQ y présentera des données statistiques sous la forme de graphiques et de séries chronologiques (depuis 2005) relativement aux sept dimensions de l'égalité sélectionnées par le SCF. Cette vitrine devrait être disponible à l'été 2022.

Multiplicité d'approches et de concepts

Ce contexte a fait émerger d'autres approches en égalité (voir thème « *Approches et outils en égalité* » de la bibliographie annotée), dont certaines sont concurrentes, d'autres complémentaires aux approches en égalité hommes-femmes, sans s'intéresser en particulier à l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est le cas de l'approche intersectionnelle (Hill Collins et Bilge, 2016; Bilge, 2013; 2010; Law and al, 2013; Corbeil et Marchand, 2006), de l'approche en accessibilité universelle (AQEIPS, s.d.; Gouvernement du Québec, 2009), des pratiques inclusives (FemNorthNet et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, 2014), de l'approche AVEC (Collectif VAATAVEC, 2014), des approches de gestion de la diversité - *Diversity Management* (Dobusch, 2017; Embrick, 2011; Prugl, 2011) et de l'approche en équité, diversité et inclusion (ÉDI; Chaires de recherche du Canada, 2018a et 2018b).

Approches intersectionnelles et intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité, apparaît en 1989 sous la plume de Kimberlé W. Crenshaw (Crenshaw, 1989; 1991; 2005) une juriste et une activiste des droits afro-américaine à la suite des critiques posées à l'endroit de l'ethnocentrisme du féminisme des années 70 par des féministes afro-américaines, hispano-américaines et indiennes. Ces critiques mettaient en évidence les préoccupations des femmes blanches, hétérosexuelles, des classes moyennes et supérieures, dans les fondements culturels et historiques du féminisme de même que l'ignorance ou la marginalisation des enjeux liés à la diversité des femmes. Ceci a modifié la façon de concevoir les interactions entre le sexe, le genre et les autres facteurs d'oppression⁸.

Ce concept d'intersectionnalité apparaît comme un outil d'analyse pertinent, d'une part, pour comprendre et répondre aux multiples façons dont les rapports de sexe entrent en interrelation avec d'autres aspects de l'identité sociale et, d'autre part, pour voir comment ces intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilège (Corbeil et Marchand, 2006: 4).

Selon Hill Collins et Bilge, « lorsqu'il est question d'inégalité sociale, la vie des individus et l'organisation du pouvoir dans la société sont mieux comprises lorsqu'elles ne sont pas analysées par le biais d'un seul axe de division sociale, que ce soit le genre, la race ou la classe, mais analysées selon plusieurs axes qui s'influencent » (2016: 193, traduction libre) qui coexistent et sont imbriqués les uns dans les autres.

Définitions

L'intersectionnalité (cf. Lexique) est une approche qui:

- reconnaît que les individus portent diverses caractéristiques qui façonnent leur identité sociale (sexe, genre, âge, classe, capacité, origine ethnoculturelle, etc.);
- reconnaît que ces caractéristiques structurent leur position dans la société et déterminent, ce faisant, les privilèges, les oppressions et les discriminations vécus;
- refuse de hiérarchiser ces caractéristiques et ces oppressions;

⁸ Notamment l'âge, l'origine ethnique, l'appartenance ethnoculturelle ou la « race », la condition socioéconomique, la classe sociale, les limitations ou incapacités, la situation d'immigration, etc. Notons que nous utilisons dans ce document le terme « race » dans sa dimension sociale, issue du processus de racialisation.

- met en lumière l'expérience vécue par les personnes qui sont situées au croisement de plusieurs facteurs d'oppression et de discrimination dans une société.

L'intersectionnalité permet de sortir du mécanisme de hiérarchisation des oppressions, c'est-à-dire qu'il n'est pas question de donner préséance à une oppression sur une autre. Le sexisme n'est pas plus important que le racisme, qui n'est pas plus important que le classisme, etc. Ces oppressions « travaillent ensemble » et ne peuvent être prises isolément.

Ce faisant, l'intersectionnalité permet d'éviter la (re)marginalisation des individus en sortant du paradigme de l'accumulation des oppressions pour prendre conscience de la position singulière des individus et des groupes, position imposée par un enchevêtrement d'oppressions simultanées. Autrement dit, l'intersectionnalité renvoie *aux points d'intersections des oppressions*, desquels prennent naissance les réalités singulières des personnes concernées. Par le fait même, les réalités des personnes qui forment un même groupe social, comme celles s'identifiant en tant que femmes (ce qui inclut les personnes assignées « femmes » à la naissance et les femmes trans, de même que les femmes racisées, les femmes vivant avec des limitations fonctionnelles, etc.) n'est pas homogène.

L'exemple phare apporté par Crenshaw (1991; 2005) est la situation des femmes afro-américaines victimes de violence conjugale aux États-Unis. Tant du côté des politiques publiques, de l'intervention féministe en violence que des luttes antiracistes, elles subissent une forme d'invisibilisation de leur position sociale et de leurs réalités. Cette invisibilisation leur impose des doubles contraintes et des dilemmes impossibles à résoudre qui limitent leur capacité de dénonciation, de même que leur sécurité. Cette situation est la conséquence de la hiérarchisation des systèmes d'oppression: d'abord le sexisme ou d'abord le racisme, mais pas leur imbrication. C'est également la conséquence de l'homogénéisation des groupes sociaux, « LA femme », « Les Noirs », vus comme des groupes partageant des réalités très semblables.

Sur le plan individuel, la lorgnette de l'intersectionnalité invite à se pencher sur ses propres privilèges et sa position en tant que dominé.e, mais aussi en tant que personne appartenant à un groupe dominant.

Approches intersectionnelles

Ainsi sont nées les approches intersectionnelles (Hill Collins et Bilge, 2016; Bilge, 2013; 2010; Law and al, 2013; Corbeil et Marchand, 2006), aussi diversifiées que les approches en égalité en termes de définitions, de concepts, de méthodologies et autres (voir thème « *Défis de l'intersectionnalité* » de la bibliographie annotée).

Un exemple est l'approche féministe intersectionnelle en intervention (Corbeil et Marchand, 2006) qui pose six principes:

- Établir un rapport égalitaire;
- Prendre conscience de ses préjugés;
- Reconnaître la pluralité des composantes identitaires;
- Prendre conscience de sa position privilégiée;
- Redonner du pouvoir aux femmes;
- Partir de l'expérience des femmes pour mieux la valoriser.

Ces principes s'apparentent à l'approche féministe traditionnelle (Dagenais, 1987) dont l'ajout du point 3 est la principale différence, ainsi que la disparition du principe premier, soit la « *reconnaissance de*

l'importance des rapports sociaux de genre dans tous les domaines de la vie [...] et de l'oppression des femmes qui en a résulté dans la majorité des sociétés connues » (Dagenais, 1987: 22).

Cependant, l'intégration d'une approche intersectionnelle à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) ou à l'analyse comparative entre les sexes (ACS) constitue un défi pour plusieurs raisons qui sont explicitées dans la partie « Limites et résistances de l'approche intersectionnelle » de ce document.

Récemment, de nouvelles approches ont vu le jour; elles sont davantage axées sur l'inclusion de toutes les personnes que sur le projet féministe d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. C'est le cas de l'approche en équité, diversité et inclusion (ÉDI) qui se développe dans les milieux universitaires canadiens à l'initiative des Chaires de recherche du Canada (2018a; 2018b), ainsi que dans les entreprises privées et publiques au Québec et au Canada. Cette approche met notamment l'accent sur l'atteinte de cibles de représentativité dans les échelons supérieurs des établissements d'enseignement universitaire et des grandes entreprises pour les groupes traditionnellement sous-représentés à ces niveaux. L'approche ÉDI des Chaires de recherche du Canada est plus contraignante que l'ACS+ et l'ADS+ des gouvernements, avec de nombreuses obligations, des échéances, un processus de reddition de compte public, des outils concrets et des budgets associés et des risques de sanction.

Enjeux et défis actuels

Il est difficile à l'heure actuelle de tracer des lignes entre ces différentes approches, et ce, pour diverses raisons. Bien qu'elles poursuivent des objectifs semblables d'inclusion, d'égalité et d'équité, qui se recoupent parfois ou bien qui se contredisent ou même qui entrent en compétition, elles ne portent pas exactement sur les mêmes projets sociaux, elles n'adoptent pas les mêmes définitions terminologiques, elles disposent de leurs propres communautés et consensus parfois inconciliables entre eux. Elles coexistent néanmoins au sein des gouvernements, organismes, établissements d'enseignement et de recherche et entreprises par le biais de lois, de politiques, de règlements, de plan d'action, etc. Plus particulièrement, outre la confusion conceptuelle de l'intersectionnalité, la confusion entre sexe et genre pose également un défi, alors même que les identités sexuelles et de genre se multiplient.

C'est dans ce contexte d'abondance d'approches et de diversité terminologique, conceptuelle et méthodologique qu'émergent et évoluent les perspectives de genre au Canada, soit l'ACS, l'ACS+, l'ADS et l'ADS+ (ci-après identifiées comme ACS/+ et ADS/+).

La popularité du concept d'intersectionnalité a conduit à la modification des premières approches en égalité, avec l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), qui a remplacé l'ACS au gouvernement du Canada (CFC, 2018); l'analyse différenciée selon le sexe dans une perspective intersectionnelle (ADS+) qui remplace peu à peu l'ADS, en particulier à la Ville de Montréal (Ville de Montréal, 2018) et dans les groupes de femmes (Tanguy et Relais-femmes, 2018; Maheu et Relais-femmes, 2019; RGF-CN, 2020); et l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus (ACSG+) qui côtoie l'ACSG dans le milieu de la recherche en santé (IRSC, s.d.). Notons que la première mouture de l'ADS insistait déjà sur la prise en compte des autres facteurs d'oppression dans le but de raffiner l'analyse et d'éclairer davantage les décisionnaires (SCF, 2007b: 9). Cependant, l'ADS n'obligeait pas une prise en compte de ces facteurs et présentait davantage les oppressions multiples comme des cumuls de discriminations plutôt que des intersections, c'est-à-dire des positions particulières et dynamiques dans les rapports sociaux, telles qu'entendues par l'intersectionnalité (Crenshaw, 1989; 2005).

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

Intégrée au plan d'action en égalité du gouvernement du Canada, l'ACS/+ répond à des engagements internes et internationaux en matière d'égalité. Avant sa mise en place, le Canada adoptait une approche « aveugle » des différences entre les femmes et les hommes, sans étudier les répercussions de ses politiques, programmes et lois sur l'égalité (FEWO, 2016: 6).

Historique : de l'ACS à l'ACS+

L'égalité entre les femmes et les hommes a été intégrée dans les mesures législatives du Canada entre 1982 et 1985, à la suite de la ratification de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies (1981).

En 1995, à la suite de la *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, le Canada met sur pied l'analyse comparative entre les sexes (ACS) qui devient un des éléments centraux du plan d'action quinquennal en égalité de la même année, *À l'aube du XXI^e siècle: Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* (CFC, 1995), dans lequel le gouvernement s'engage à appliquer l'ACS aux nouveaux programmes, politiques et lois (CFC, 2018, FEWO, 2016: 8).

En 2000, le nouveau plan quinquennal en égalité, le *Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES)*, vise à accélérer la mise en œuvre de l'ACS.

En 2002, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* intègre l'ACS à même les rapports annuels d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada déposés au Parlement (FEWO, 2016: 8).

En 2004, la création du Comité permanent de la condition féminine (FEWO) vient appuyer la mise en œuvre de l'ACS en se penchant sur les mécanismes de responsabilisation du gouvernement en matière d'ACS. L'année suivante, le comité rend un rapport, *L'analyse comparative entre les sexes, les fondements de la réussite* (Neuville, 2005), qui dresse un portrait de l'implantation de l'ACS dans chacun des ministères du gouvernement fédéral. Le principal constat est que l'ACS n'est pas systématisée au sein de l'appareil gouvernemental (Neuville, 2005: 2). De plus, des mythes sur l'ACS relativement à l'augmentation de la charge de travail ainsi qu'une confusion due au changement de terminologie, limitent son implantation, de même que l'absence de prise de responsabilité des ministères en matière d'ACS et les attentes de prise en charge par Condition féminine Canada (Neuville, 2005: 13-14). Les ressources humaines et le manque de ressources financières assignées à ces mandats représentent également un défi. En conséquence, le rapport recense les conditions de succès de l'ACS au gouvernement fédéral: la mise en place de formation et d'outils en ACS, le soutien des cadres supérieurs, la promotion de l'ACS, le partage des expériences et connaissances au sein de la structure organisationnelle, la promotion de l'égalité et de l'ACS, la disponibilité des données différenciées, la reconnaissance et la prise en compte du secteur bénévole et communautaire, en particulier les groupes de femmes, ainsi que la mise en place de mécanismes de reddition de compte. Le comité permanent de la condition féminine termine avec neuf recommandations contenant plusieurs sous-recommandations qui visent à responsabiliser les ministères en matière d'ACS en nommant un haut fonctionnaire responsable dans chaque ministère, en réactivant le comité interministériel en ACS, ainsi qu'en mettant en place un processus de reddition de compte régulier.

Toujours en 2005, le gouvernement nomme le Groupe d'expertes sur les mécanismes de responsabilisation pour l'égalité entre les sexes afin de conseiller sur la mise en œuvre de l'égalité au

Canada. Ce groupe publie un rapport *L'égalité pour les femmes: au-delà de l'illusion* (2005) recommandant l'adoption d'un projet de loi qui oblige l'administration fédérale à implanter l'ACS et à rendre des comptes.

En 2007, l'obligation d'intégrer l'ACS dans toute présentation au Conseil du Trésor est formalisée dans le *Guide pour la préparation des présentations au Conseil du Trésor* (SCT, 2007). Ainsi, toute demande pour la mise en œuvre d'un programme ou d'un projet dépassant les compétences d'un ministère est soumise à une ACS.

En 2009, le Comité permanent de la condition féminine dépose un rapport sur la budgétisation sensible à la sexospécificité, afin d'appliquer l'ACS dans les budgets du gouvernement (FEWO, 2009).

Malgré ces recommandations et initiatives, le rapport de la vérificatrice générale, en 2009, est sans équivoque: peu ou pas d'éléments probants démontrant l'existence de cadres d'ACS dans les ministères; pas de preuve que l'ACS fait partie du processus décisionnel; pas de documentation démontrant que le Conseil privé et le Conseil du Trésor respectent leurs obligations critiques en matière d'ACS auprès des ministères (CFC, 2018; Bureau du vérificateur général du Canada, 2009). La chercheuse et juriste Louise Langevin (2010) y voit un non-respect des engagements internes et internationaux du Canada en matière du droit des femmes à l'égalité et d'ACS. Elle conclut que l'adoption d'une loi imposant l'ACS est devenue une nécessité. Cependant, le gouvernement du Canada ne va pas en ce sens.

La même année, Condition Féminine Canada établit son plan d'action en ACS (2009) qui répond directement au rapport de la vérificatrice générale: collaborer avec les ministères; préciser les attentes en matière d'ACS; établir un plan de mise en œuvre; communiquer les responsabilités aux ministères et évaluer la progression de la mise en œuvre.

Toutefois, l'année suivante, le Comité permanent des comptes publics, dans son examen du rapport de 2009, *Rapport 4 – chapitre 1: analyse comparative entre les sexes du rapport de la vérificatrice générale du Canada du printemps 2009*, juge le plan d'action insuffisant et renforce les mécanismes de reddition de compte pour le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Trésor ainsi que les ministères. « Même si le plan d'action donne suite aux recommandations du BVG⁹, un certain nombre de réponses fournies par les organismes centraux semblent témoigner d'une connaissance insuffisante des défis posés par la mise en œuvre de l'ACS » (p. 4). Ce rapport montre que certains ministères sont très avancés dans l'implantation de l'ACS, tels qu'Affaires indiennes du Nord Canada qui a mis en œuvre tous les éléments d'un cadre ACS, tandis que Finances Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Santé Canada ont un cadre acceptable. À l'autre bout du spectre, d'autres n'ont établi aucun cadre; il s'agit de Transports Canada et Anciens Combattants Canada¹⁰. Dans l'ensemble, sur les 68 initiatives examinées, seulement quatre ont intégré l'ACS au processus d'élaboration, tandis que 30 ont réalisé une analyse des répercussions selon les sexes, mais sans tenir compte des résultats au moment des prises de décision. Certains ministères jugent l'ACS non pertinente à leurs activités. « Le caractère informel du processus incite à s'interroger sur le sérieux de l'engagement pris par le gouvernement d'intégrer l'ACS à l'élaboration des politiques, et a de quoi inquiéter » (p. 5). Ainsi, le Comité permanent des comptes publics exige une justification écrite de la part des ministères lorsque l'ACS est jugée non pertinente. Bref, le comité demande une formalisation et un engagement sérieux de la part des ministères et du gouvernement en général, tout en soulignant le travail et le leadership de Condition féminine Canada.

⁹ BVG : Bureau du vérificateur général du Canada

¹⁰ Notre observation: les domaines majoritairement masculins sont bien souvent sans cadre d'ACS.

En 2011, Condition féminine Canada formalise son approche intersectionnelle en parlant de « la prise en considération d'autres facteurs identitaires en même temps que le genre » (CFC, 2018). Ainsi, l'ACS devient l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Cette approche répond au germe de préoccupations intersectionnelles qui apparaît dans le rapport du Comité permanent de la condition féminine (Neuville, 2005). « Nous ne faisons pas uniquement une analyse selon le sexe, homme ou femme, mais nous disons aussi que tous les hommes et toutes les femmes ne sont pas les mêmes. Il y a des différences entre les groupes de femmes et il y a des différences entre les groupes d'hommes, et il faut tenir compte de ces aspects également » (Neuville, 2005: 2).

Par la suite, Condition féminine Canada formalise le Cadre en ACS+ que doivent adopter les ministères et organismes (CFC, 2018; Bureau du vérificateur général, 2015: par. 1,25):

- Une déclaration d'intention ou une politique;
- Un centre de responsabilité pour surveiller la mise en œuvre du Cadre d'ACS+ et la réalisation des analyses;
- Une formation pour les cadres supérieurs, analystes et tout autre membre concerné du personnel;
- Des guides, manuels et autres outils pertinents;
- Une auto-évaluation annuelle de la mise en œuvre du Cadre d'ACS+;
- La publication d'informations sur les progrès réalisés, dans des rapports ministériels externes comme les rapports ministériels sur le rendement.

En 2015, le vérificateur général dépose un nouveau rapport d'examen de *La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes* au Canada au sein de seulement quatre ministères, cette fois, excluant les ministères en défaut en 2010 et retenant le chef de file, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, de même que deux considérés alors acceptables (Bureau du vérificateur général, 2015). Bien que 19 des 25 ministères et organismes ayant collaboré avec Condition féminine Canada aient mis en œuvre 5/6 éléments du Cadre en ACS+, les analyses comparatives entre les sexes effectuées étaient généralement incomplètes (8/16 initiatives des quatre ministères audités) (par. 1,26, 1,31). Ainsi, même pour les ministères et organismes ayant implanté l'ACS, la qualité des analyses est variable et peu approfondie. Malgré les limites importantes de leurs analyses, ces ministères ont conclu à une absence de répercussions distinctes sur les femmes et les hommes (par. 1.39). En somme, le principal obstacle demeure l'absence d'obligation des ministères et organismes en matière d'ACS (par. 1.11), auquel s'ajoutent les délais trop courts pour l'élaboration des initiatives et politiques ainsi que les capacités limitées des organismes et ministères en matière d'ACS qui conduisent à un examen limité de la qualité des analyses effectuées (par. 1.58). Le vérificateur général recommande donc d'affecter plus de ressources à l'examen des ACS réalisées par les ministères et organismes, d'effectuer des examens périodiques de la mise en œuvre de l'ACS, de recenser et de supprimer les obstacles à l'implantation systématique d'ACS rigoureuses.

De son côté, le Comité permanent des comptes publics « est convaincu que le seul moyen de faire en sorte que le gouvernement fédéral puisse enfin être en mesure de respecter son engagement [...], c'est de rendre l'ACS obligatoire, en plus de la formation, des outils, des données et des tribunes appropriés où mettre en commun les pratiques exemplaires » (PACP, 2016 : 16). Le Comité permanent de la condition féminine abonde dans le même sens (FEWO, 2016: 1). Ce dernier ajoute la nécessité de clarifier les définitions de sexe et de genre « ce qui donne lieu à la confusion générale et à des difficultés liées à la collaboration et aux évaluations » (FEWO, 2016: 15-16). Il recommande en ce sens de s'appuyer sur les définitions des Instituts de recherche en santé pour uniformiser et clarifier la compréhension de ces

concepts et pour reconnaître le vécu des personnes trans, intersexuées et non binaires. Enfin, le comité recommande de renforcer le concept d'intersectionnalité dans le cadre d'ACS+.

Afin de réitérer son engagement en matière d'ACS, le gouvernement du Canada nomme une ministre¹¹ de plein titre à la Condition féminine Canada en 2015 (CFC, 2018), et augmente les budgets de son ministère l'année suivante. Toutefois, aucune loi n'est adoptée en faveur de l'implantation de l'ACS+ au sein de l'appareil gouvernemental. En ce sens, le gouvernement du Canada n'a toujours pas rempli ses obligations de 1995.

En 2016, Condition féminine Canada, le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor déposent le *Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020)*, en réponse au rapport du vérificateur général (2015). Ils s'y engagent à réaliser une recension des obstacles à l'ACS+ au sein du gouvernement et à mettre des mesures en place afin de les atténuer; à créer de nouveaux outils, notamment en évaluation et en diffusion des résultats et bonnes pratiques; à créer des forums de réseautage pour les championnes et champions de l'ACS+; à rendre obligatoire la formation en ACS+ pour tous les fonctionnaires du Bureau du Conseil privé en analyse des projets, politiques, mesures législatives et programmes; à exiger une justification lorsqu'aucune ACS+ n'a été menée lors du dépôt d'un mémoire au cabinet; à surveiller l'intégration de l'ACS+ au sein des ministères; à faciliter l'accès aux données différenciées selon le sexe dans les domaines prioritaires, etc.

En 2017, soit près de 10 ans après le rapport du Comité permanent de la condition féminine (FEWO, 2009) qui en faisait la recommandation, le gouvernement du Canada dépose un budget fédéral comprenant une évaluation genrée des mesures budgétaires. Le budget 2018 va plus loin: il comporte un Cadre des résultats relatifs aux sexes, une prémisse à ce qui devrait devenir la budgétisation sensible aux sexes (CFC, 2018).

Enfin, le rapport mi-étape du plan d'action 2016-2020 de Condition féminine Canada, du Bureau du Conseil privé et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2017) fait état des progrès réalisés en ACS+: la publication pour la première fois d'une ACS+ de l'incidence des mesures budgétaires; l'augmentation importante des demandes d'aide et de conseils à Condition féminine Canada, ainsi que de la participation à la cyberformation (400%) dans les foulées des nouvelles obligations en matière d'ACS+ au gouvernement; la production de nouveaux outils; les réflexions en cours pour renforcer l'ACS+ et l'intégrer aux outils d'évaluation de rendements ministériels; la création de trois comités interministériels sur l'ACS+ (sciences sociales, santé et justice; sécurité et défense; sciences, économie et recherche); le dépôt des résultats de l'enquête annuelle auprès des sous-ministres sur leurs capacités et actions concrètes en ACS+; la bonification des outils de formation; la mise sur pied de formation avancée (2 jours); l'intégration de l'ACS+ dans la formation de l'École de la fonction publique du Canada; la planification d'une table ronde nationale sur l'ACS+ pour partager les résultats et les pratiques exemplaires ainsi que mobiliser les hommes au service de l'égalité.

À la fin de 2018, Condition féminine Canada devient le ministère Femmes et Égalité des genres Canada. Au même moment, il tient un Forum sur l'ACS+ "L'ACS+, c'est bon pour tout le monde".

¹¹ Patty Hajdu, ministre de la Condition féminine, 2015-2017

Définition ACS+

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) « sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres. L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent » (CFC, 2018).

Étapes de l'ACS+

Les grandes étapes de l'ACS+ se déclinent de la façon suivante:

1. Cerner l'enjeu
2. Remettre en question les suppositions
3. Rassembler les faits – mener recherches et consultations
4. Formuler des options et des recommandations
5. Surveiller et évaluer

Deux autres démarches se font de façon transversale tout au long des étapes, soit le fait de communiquer et celui de consigner.

Matériel de formation

Condition féminine Canada a rendu disponible un ensemble d'outils de formation en ligne: une formation en ACS+, divisée par modules, une formation sur les préjugés inconscients, une fiche d'information sur les résultats de l'ACS+, un aide-mémoire pour la recherche et des guides, ainsi que des outils pour planifier des événements inclusifs (CFC, 2018). En plus de ces ressources, certains ministères et organismes publics ont élaboré leurs propres guides, formations et ressources, en particulier les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) dont le site internet regorge d'outils pour chaque type de recherches en santé et pour chacune de ses étapes, de l'élaboration du devis de recherche jusqu'à l'évaluation (IRSC, 2019). CFC a également une page GCpédia, soit un outil *wiki* interne, sur l'ACS+ qui contient des outils sur mesure réservés au personnel gouvernemental.

Enjeux et défis actuels

Le plan d'action actuel de Condition féminine Canada, du Bureau du Conseil privé et du Secrétariat du Conseil du trésor du Canada (2016) en ACS+ vise à « faire davantage pour généraliser l'utilisation rigoureuse de l'ACS dans toute l'administration fédérale ». Or, bien que le rapport de mi-étape du plan d'action 2016-2020 de Condition féminine Canada (2017) indique des avancées, l'ACS+ demeure facultative au sein du gouvernement et son implantation n'est que rarement pleinement intégrée.

Un enjeu de symétrisation se dessine également dans la vision et l'application de l'ACS+, mais également plus généralement par rapport à Condition féminine Canada, maintenant devenue Femmes et Égalité des genres Canada. Le titre du forum « l'ACS+, c'est pour tout le monde » ainsi que les tables rondes sur la mobilisation des garçons et des hommes pour l'égalité font craindre une dérive masculiniste et un

détournement des ressources vers les organisations mixtes et celles destinées aux hommes et aux garçons (CFC, 2019). Plusieurs intervenantes et intervenants ont rapporté la nécessité que la mobilisation des hommes ne détourne pas « l'attention, le financement, les besoins, ni le soutien des organisations de femmes, mais plutôt qu'elle les complète pour atteindre de façon efficace l'égalité des genres » (CFC, 2019, citation d'une personne participante). La question de reconnaître le leadership du mouvement des femmes est ressortie également, en plus des inquiétudes quant à la place que prendront les hommes dans le mouvement pour l'égalité. La question de la pression des normes et des stéréotypes sexuels sur les hommes a également été abordée; c'est une thématique régulièrement associée à la tendance masculiniste à symétriser les inégalités (Boily et al., 2005).

Malgré cela, Femmes et Égalité des genres Canada a été en mesure d'offrir des financements historiques en matière de condition féminine (CFC, 2019). Du côté des ministères, on assiste à une multiplication des plans d'action ministériels en ACS/+ (Bureau du conseil privé, 2020; Services partagés Canada, 2020; École de la fonction publique, 2020; Élection Canada, 2020; Services publics et approvisionnement Canada, 2020; Relations couronne-Autochtones et Affaires Nord Canada, 2020, Agence de promotion économique du Canada Atlantique, 2018; liste non exhaustive). Ces plans contiennent des engagements variés¹²; dans certains cas, aucun engagement pour l'égalité des femmes mais plutôt des engagements pour l'inclusion en général (ex. Élection Canada), alors que dans d'autres, l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes est explicite. On ne peut que constater la lourdeur bureaucratique¹³ que représente l'ACS+ au gouvernement fédéral et le glissement de l'ACS+ vers une inclusion générale (hommes inclus) plutôt que l'égalité des femmes. Il serait souhaitable qu'éventuellement soient réalisés des travaux d'évaluation comparative des objectifs, des plans d'action et des réalisations, pour apprécier l'ensemble des effets de la démarche; il serait contreproductif qu'une part importante des ressources limitées consacrées à l'ACS+ soient dirigées vers la documentation de l'exercice, plutôt que vers l'analyse elle-même. Il serait aussi important que soient évaluées les « meilleures pratiques » de même que leurs conditions de succès.

3. L'ADS ET L'ADS+ AU QUÉBEC

Le gouvernement du Québec reconnaît trois approches pour agir sur l'égalité entre les sexes (Secrétariat à la condition féminine, 2007b: 9) : l'approche spécifique, qui cible directement les femmes pour corriger des inégalités et des discriminations; l'approche transversale, qui réfère à l'ADS et qui vise à empêcher la reconduction des inégalités et les biais sexistes dans l'élaboration de politiques et de nouveaux programmes gouvernementaux; et l'approche sociétale qui favorise la participation de tous les acteurs et actrices de la société à l'égalité, incluant les médias, les milieux de travail et les hommes.

Historique

De 1997 à 2004, le Québec a développé l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et réalisé des projets pilotes en ADS inscrits dans les plans d'actions pour l'égalité (Secrétariat à la condition féminine, 1997-2000; 2000-2003). Ceci a conduit à la publication du rapport *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec: ses enseignements et ses retombées* (2006). Fort de ce

¹² L'annexe 7 présente les liens électroniques vers les plans auxquels ce paragraphe réfère.

¹³ Notamment par la production de quantité de documents, de plans d'actions, de cibles, d'engagements, de suivis, et d'outils de communication.

premier bilan, le gouvernement a inscrit l'ADS dans le plan d'action pour l'égalité de 2007-2010 (Secrétariat à la condition féminine, 2007d) comme une approche transversale à mettre en place dans l'ensemble des instances gouvernementales, régionales et locales, un engagement qui n'a pas été rempli à ce jour. La formule retenue est celle de l'approche par projet, c'est-à-dire que ces instances de décision n'ont aucune obligation et s'engagent dans une démarche volontaire, alors que le Secrétariat a un rôle de promoteur, de sensibilisateur, de formateur et d'accompagnateur en ADS.

Un plan d'action spécifique à cet engagement a été développé pour 2007-2010 afin de mettre en œuvre dix actions (Secrétariat à la condition féminine, 2007c):

1. L'appel de projets afin d'intégrer l'ADS dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales;
2. La reconduction du comité directeur sur l'ADS et du comité interministériel sur l'ADS;
3. Le développement des banques de données des ministères et organismes;
4. L'emploi du langage inclusif;
5. L'élaboration de séances de sensibilisation et de formation en matière d'ADS d'une durée allant de 30 minutes à 1 journée, destinées aux élu-e-s, ministres, sous-ministres, président-e-s, gestionnaires, personnel professionnel et conseillères, conseillers en communication;
6. La mise en œuvre de séances de sensibilisation et de formation en matière d'ADS et à diverses organisations régionales et locales, en plus d'un accompagnement tout au long de l'implantation de l'ADS;
7. La formation de personnes-ressources à l'intérieur des organisations, en plus d'une offre de mentorat pour ces personnes-ressources;
8. L'établissement d'un partenariat avec des groupes de femmes pour que celles-ci accompagnent et soutiennent les instances locales et régionales dans l'implantation de l'ADS;
9. L'inclusion de l'ADS dans différents programmes de formation au gouvernement;
10. La diffusion des outils promotionnels sur le site web du Secrétariat à la condition féminine et en format papier, qui a conduit au développement d'un guide et d'une formation disponible en ligne.

Une évaluation de l'implantation de l'ADS dans les instances gouvernementales, régionales et locales a été effectuée à l'automne 2010 avec des résultats jugés positifs par le Secrétariat: 41 projets ADS, 1 400 personnes formées à l'ADS et 400 personnes formées à la rédaction épicienne. L'évaluation constate cependant le défi d'implanter l'ADS sur une base volontaire avec des défis spécifiques, tels que « la nécessité d'obtenir l'adhésion des autorités, de bénéficier du soutien d'experts et d'expertes, d'avoir accès à des données sexuées et à une offre de services de sensibilisation, de formation et d'accompagnement ainsi qu'à l'intégration d'une reddition de comptes » (SCF, 2011: 9).

Le *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015* (SCF, 2011) vise essentiellement à consolider les actions réalisées et à adopter une approche promotionnelle de l'ADS. On y observe une multiplicité d'actions non systématisées (35) impliquant des projets divers au sein de ministères variés (18) dont l'envergure varie et se limitent parfois, par exemple, à la collecte de données ou à un seul programme au sein d'un ministère offrant un ensemble de programmes et services.

L'évaluation de ce second plan d'action est jugée positive: les actions entreprises sont réalisées à 82 %, plus de 1 000 personnes ont été sensibilisées, formées et accompagnées. Toutefois, des défis persistent concernant l'accès aux données genrées, la visibilité des résultats obtenus grâce à l'ADS ainsi que le partage des connaissances en ADS, l'absence d'obligation d'implanter l'ADS, la multiplication des approches transversales au sein du gouvernement et la persistance des inégalités pour les femmes dans certains domaines et celles appartenant à certains groupes sociaux tels que les « femmes autochtones, immigrantes, âgées, handicapées, de minorités sexuelles, celles vivant avec un faible revenu ou dans une région éloignée » (SCF, 2015: 24).

Entre l'automne 2015 et l'hiver 2016, une vaste consultation publique *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes* a été effectuée par le gouvernement du Québec auprès de divers acteurs et actrices de la société en vue de définir la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (SCF, 2017). Des dizaines de mémoires ont été publiés et demeurent disponibles sur le site du Secrétariat. Du côté des groupes de femmes (Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016: 5-8), on constate l'effacement graduel des actions en ADS, notamment par l'absence d'études d'impact sur les femmes des coupures budgétaires gouvernementales et par la diminution des ressources octroyées au Secrétariat à la condition féminine pour sensibiliser, former et accompagner l'implantation de l'ADS. Les groupes de femmes réclament la mise en place obligatoire de l'ADS dans une perspective intersectionnelle pour toute loi ou réforme entreprise par le gouvernement.

Bien que l'ADS s'intéresse à la multiplicité des rapports d'oppression en encourageant leur prise en compte dans le but de raffiner l'analyse et d'éclairer davantage les décisionnaires (SCF, 2007b: 9), le concept d'intersectionnalité apparaît à proprement parler dans la plus récente stratégie du gouvernement en égalité (SCF, 2017), mais en tant qu'approche spécifique. Dans la stratégie, on parle donc d'actions spécifiques qui ciblent des groupes de femmes situées au croisement des discriminations et relativement à des domaines précis, tel que l'employabilité des femmes immigrantes. Quant aux femmes autochtones, une orientation gouvernementale prévoit que toutes les mesures structurantes du plan d'action doivent considérer les enjeux des femmes des Premières Nations et les femmes Inuits; de plus des mesures répondant à des besoins ciblés propres aux femmes (notamment les violences sexuelles, la violence conjugale et familiale et la complémentarité entre les femmes et les hommes en matière d'autonomisation économique et de leadership social et politique) (SAA, 2017)¹⁴

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. Elle a mis en œuvre un projet pilote qui est expérimenté depuis « 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). Ces services et arrondissements ont été formés à l'ADS+ en 2019, et le projet-pilote a été élargi en 2020¹⁵ à d'autres services et arrondissements.

¹⁴ Il s'agit du premier plan d'action intégré pour lequel les ministères et organismes du gouvernement québécois intègrent leurs efforts respectifs dans une démarche qui se veut unique et cohérente.

¹⁵ Depuis la production de ce rapport, la ville de Montréal a diffusé son Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023, qui fait une belle place à l'ADS et à l'intersectionnalité dans le contexte spécifique de l'emploi: https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan_directeur_-_diversite_equite_inclusion_en_emploi.pdf, ce qui est une première à notre connaissance parmi les villes du Québec.

De leur côté, certains groupes de femmes revendiquent l'intégration de la perspective intersectionnelle à l'ADS. Pour ce faire, plusieurs Tables régionales de groupes de femmes et Relais-femmes ont mis en place des formations sur l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) (Tanguy, A. et Relais-Femmes, 2018; Maheu et Relais-Femmes, 2019; RGF-CN, 2020). Elles ont aussi joué le rôle d'accompagnatrices et d'expertes-conseils auprès des milieux universitaires, des syndicats et des milieux institutionnels (villes, MRC, universités) au cours des dernières années,

Définition

L'ADS se définit comme un « processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet [loi, règlement, politique, programme, mesure ou service]. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait » (Secrétariat à la condition féminine, 2007b: 4). Elle s'applique à tout projet qui touche la population, directement ou indirectement, ou qui pose des enjeux d'égalité.

Étapes de l'ADS

L'ADS se présente selon les étapes habituelles d'un projet, soit:

- 1) Déterminer la problématique et les enjeux et mener la recherche (ajout de données différenciées selon le sexe);
- 2) Établir les objectifs et les indicateurs (tenir compte des besoins différenciés des hommes et des femmes);
- 3) Élaborer les scénarios menant à la prise de décision (en tenant compte des besoins différenciés des hommes et des femmes);
- 4) Concevoir le projet (en tenant compte des besoins différenciés des hommes et des femmes);
- 5) Mettre en œuvre le projet (de façon à en faire profiter équitablement les femmes et les hommes);
- 6) Faire le suivi et l'évaluation du projet (tenir compte des hommes et des femmes dans la collecte, l'analyse et l'interprétation des résultats et des recommandations).

Matériel de formation

Afin de maîtriser l'ADS, du contenu formatif a été rendu disponible sur le site du Secrétariat à la condition féminine du Québec (SCF), sous l'onglet « ADS », soit un guide et une formation de 45 minutes à l'intention des gestionnaires et du personnel d'organismes publics et parapublics (SCF, 2007a; 2007b). Toutefois, les outils promotionnels, le matériel de formation et les études de cas disponibles en ligne pendant plusieurs années ne le sont plus au moment d'écrire ce rapport. À noter que certains ministères ou organisations, soutenus par le SCF se sont dotés d'un guide spécifique en ADS, tels que le Ministère des Transports (2019),

la Conférence régionale des élus (CRÉ) de Longueuil (CRÉ de Longueuil et SCF, 2015) et les Alliances pour la solidarité (SCF, 2011).

De leurs côtés, les groupes de femmes ont développé des outils d'information et de formation en ADS et ADS+ dont plusieurs sont disponibles en ligne (RÉCIF 02, 2011; Table GIM, s.d.; Tanguy, A. et Relais-Femmes, 2018; TCMFCQ, s.d.; Table GIM, s.d.)¹⁶ et d'autres sur demande (TCMFCQ et TCMFM, 2014; RGF-CN, 2020). Elles ont aussi créé des outils adaptés à des projets ou à des clientèles spécifiques tels que l'aménagement urbain (RÉCIF 02, 2012), la lutte contre la pauvreté (TCMFCQ, s.d.), la lutte contre les violences (FMHF, 2016) ou le milieu municipal. La contribution des groupes de femmes à la diffusion et à la formation en ADS au Québec est donc significative et soutenue depuis de nombreuses années.

Enjeux et défis actuels

Le plan d'action actuel pour l'égalité initié en 2017, soit la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, repositionne l'ADS à la suite des bilans mitigés réalisés dans le monde (SCF, 2017: 33) et propose de créer un indice québécois de l'égalité (SCF, 2017: 34). Ce choix est cohérent avec la tendance mondiale à axer les approches en égalité sur l'évaluation des effets différenciés entre les femmes et les hommes des politiques et programmes gouvernementaux (Brouwers, 2014). Cette approche cible trois types de domaines: les domaines où les initiatives peuvent être structurantes, les domaines où les inégalités sont persistantes et ceux où elles sont préoccupantes, plutôt qu'une implantation de l'ADS systématique dans les instances gouvernementales, régionales et locales, comme c'était l'objectif en 2007.

D'une part, en repositionnant l'ADS au niveau de l'évaluation principalement, le gouvernement transfère une partie du mandat d'application de l'ADS aux groupes communautaires dont les demandes de financement et la reddition de compte sont évaluées avec l'ADS (ex. Bureau de lutte contre l'homophobie, SCF, 2017: 35). D'autre part, le gouvernement intègre l'ADS dans les plans d'action et politiques dont on présume que les impacts sur l'égalité seront significativement positifs, ce qui néglige beaucoup de secteurs. L'ADS passe donc d'une démarche d'analyse comprenant une dimension préventive puisqu'elle vise à anticiper les résultats d'un projet ou d'une intervention en termes d'impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ajuster afin d'en minimiser les impacts négatifs et optimiser les impacts positifs, à une démarche axée sur les résultats.

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

Si l'on compare les démarches ACS+ et ADS actuelle, on remarque les différences suivantes:

Étapes	ACS+	ADS
	Vise l'évaluation des répercussions des lois, des politiques, des programmes et des mesures budgétaires	Vise l'évaluation des répercussions des lois, des politiques, des programmes et des mesures budgétaires Après 2017 : Vise un ou des projets

¹⁶ Voir Annexe 6 pour les liens de formations

1	Cerner l'enjeu	Déterminer la problématique et les enjeux et mener la recherche (ajout de données différenciées selon le sexe
2	Remettre en question les suppositions	Établir les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des hommes et des femmes;
3	Rassembler les faits – mener recherches et consultations	Élaborer les scénarios menant à la prise de décision
4	Formuler des options et des recommandations	Concevoir le projet en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.
5	Surveiller et évaluer	Mettre en œuvre le projet de façon à en faire profiter équitablement les femmes et les hommes;
6	---	Faire le suivi et l'évaluation du projet en tenant compte des hommes et des femmes dans la collecte, l'analyse et l'interprétation des résultats et des recommandations

On observe que l'ADS suit davantage les étapes habituelles du développement de projet. Sous chacune de ces étapes, le guide (SCF, 2007b) précise, en résumé, d'ajouter des données différenciées selon le sexe et de tenir compte des besoins différenciés des hommes et des femmes.

De son côté, l'ACS+ est davantage orientée vers une remise en question des savoirs. Elle débute par une analyse de l'enjeu et une remise en question des présupposés, des biais et des préjugés pour démarrer seulement la collecte des données à l'étape 3, plutôt qu'à l'étape 1 comme c'est le cas de l'ADS. L'ACS+ ne propose cependant pas d'étape de mise en œuvre. L'ACS+ demeure à l'état de recommandations, puis d'évaluations.

Notons que tout au long du processus, communiquer et consulter les parties prenantes sont des activités essentielles de chacune de ces démarches.

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

Puisque le SCF souhaite s'inspirer de ce qui a été appris par l'application de l'ACS+ et l'ADS+ dans la dernière décennie pour informer les recommandations qui seront faites à l'État québécois et les décisions qu'il prendra lui-même, il a été convenu avec le SCF d'effectuer dans un premier temps une revue de la littérature récente sur les défis et les succès de l'ADS+ et l'ACS+ et sur l'intersectionnalité, dans la littérature scientifique et la littérature grise depuis 2009. Il a aussi été convenu de compléter cet « état des connaissances » par des entrevues avec des « informateurs et informatrices clés » afin de capturer leurs savoirs d'expérience.

5. MÉTHODOLOGIE

Réalisation d'une revue de littérature entre 2009 et 2019

Étapes

Afin de répondre à notre mandat de recherche, la première étape a été la réalisation d'une revue de littérature portant sur l'ADS, ADS+ ainsi que l'ACS et l'ACS+. Dans un premier temps, nous avons élaboré une stratégie de recherche avec des mots clés¹⁷ liés à nos questions de recherches dans plusieurs bases de données francophones et anglophones¹⁸. Cette recherche, d'abord limitée au Québec et au Canada, n'a fourni que peu de résultats; nous avons donc élargi au reste du monde afin de pouvoir notamment comparer les approches en égalité ou constater les enjeux et bénéfices de la perspective intersectionnelle dans d'autres pays contextuellement proche du Canada.

Les 7 339 résultats obtenus ont été intégrés au logiciel Covidence, destiné à scanner les documents en vue d'une revue de littérature. Nous avons ensuite procédé à un premier tri en appliquant les critères d'inclusion suivants: articles entre 2006 et 2019 pour le Québec et le Canada, entre 2009 et 2019 pour l'international, articles en anglais et en français uniquement, contexte relativement proche du contexte canadien (occidental). Après ce premier tri, il restait un total de 669 articles, un second tri s'imposait donc. Pour ce faire, nous avons procédé à la lecture des articles de façon réduite (introduction, conclusion, problématique et méthodologie), afin de ne conserver que les études qui mentionnaient l'ADS, l'ADS+, l'ACS, l'ACS+ et les rapports de pouvoir croisés, c'est-à-dire l'intersectionnalité.

Afin de compléter cette revue de littérature, nous avons également établi une bibliographie de documents de littérature grise. Les questions de recherches ciblant bien souvent la communauté LGBTQ2S+, nous avons également requis l'aide de la bibliothèque LGBTQ2+ de Montréal, afin de confirmer que nous avions les articles et documents nécessaires pour répondre à ces questions. Ces étapes ont permis de réduire le

¹⁷ Les mots clés suivants ont été utilisés: Gender mainstreaming / Gender-Based Analysis / GBA / Gender equality / Gender inequality / Intersectionality / Differentiation / Marginality/ social / discrimination / diversity / social stratification / equity / inclusion / Canada ou Québec

¹⁸ Les bases de données suivantes ont été privilégiées: Women's studies international / Sociological abstract / Worldwide political science abstracts / Academic Search premier / Web of science / Proquest dissertation and Theses global.

nombre total de documents à 236 dont 76 de littérature grise et 160 de littérature scientifique. Enfin, nous avons procédé à la réalisation de fiches de lecture sur un modèle précis¹⁹.

Limites de la revue de la littérature

Il existe plusieurs limites à cette méthodologie, ce qui explique pourquoi nous ne qualifierons pas notre revue de littérature comme étant une « revue systématique », bien qu'elle ait été faite sur ce modèle et s'en approche autant que possible.

La première limite que nous développerons au cours de ce rapport, est la confusion terminologique qui entoure les termes des approches en égalité. Il existe en effet des approches dérivées des termes suivants: ADS, ADS+, ACS, ACS+, GBA et GBA+, et tout aussi importantes telles que l'ACSG ou l'ASIG (voir thème « *Approches et outils en égalité* » de la bibliographie annotée).

Une seconde limite est liée à l'indexation des sources au sein des bases de données. Les mots clés retenus pour le repérage des titres n'ont pas nécessairement été utilisés par les autrices et auteurs de tous les documents abordant ces notions; des titres ont pu échapper à nos recherches, ce que nous avons découvert à la suite de recommandations de sources intéressantes proposées par des personnes interviewées.

Une troisième limite concerne la littérature grise. En effet, les rapports des organisations ne sont pas toujours visibles dans les bases de données accessibles à la bibliothèque de l'Université Laval. Plusieurs rapports, notamment ceux des groupes de femmes du Québec, nous ont été rendu visibles et accessibles par des complices. Cependant nous sommes convaincus que d'autres rapports tels que ceux des ONG, de groupes communautaires et des groupes autochtones, nous sont restés invisibles. Fort heureusement, certains entretiens ont permis la découverte de documents complémentaires (avis, compte-rendu de projet, etc.) qui, dans certains cas, ont été intégrés dans le corpus analysé et intégrés à la bibliographie. Finalement, d'autres formes de documents comme les présentations PPT, les brochures d'information, ou des documents sous d'autres formes que l'écrit, tels que les podcasts, webinaires ou vidéos n'ont pas été inclus dans cette revue de la documentation.

Réalisation d'entretiens semi-dirigés

Pour compléter et « actualiser » la revue de la littérature, en tenant compte des expériences récentes et en cours en ADS et ACS+, et ce afin de mieux répondre aux préoccupations du Secrétariat à la condition féminine, nous avons procédé à des entretiens individuels ou en dyade de travail (par exemple deux collègues liés par des orientations de travail semblables) auprès de 47 individus ciblés pour leur expérience du sujet.

Les personnes interviewées sont : 26 personnes issues du milieu québécois (25 femmes et un homme) et 21 personnes provenant du Canada anglais (17 femmes, 3 hommes et une personne *queer*). Elles ont été rencontrées via la plateforme Zoom en utilisant la vidéo et l'audio dans tous les cas. Nous n'avons pas collecté de données socio-démographiques, mais nous avons constaté la diversité des personnes interviewées à plusieurs égards : âge, profil ethnoculturel, domaine de formation (notamment en droit, études féministes, « *critical studies* », sociologie, travail social) et en durée d'association avec des projets en ADS, ACS, ADS+ ou ACS+. Leur identité de genre rapportée ci-haut est inférée à partir de leur

¹⁹ Voir annexe 5.

témoignage, à l'exception de la personne qui s'est spontanément auto-identifiée *queer*. Parmi les volontaires, certaines personnes étaient réputées comme « expertes » alors que d'autres avaient moins d'expérience.

Les entretiens ont duré entre 45 minutes et près de 2 heures. Le nombre d'entretien a été en partie déterminé par les ressources disponibles (budget et calendrier) et le contexte de COVID qui a engendré des pressions supplémentaires sur les individus et les groupes communautaires préoccupés d'ADS et ACS+, limitant ainsi leur disponibilité.

Procédure de recrutement et l'éthique de la recherche

Afin d'en arriver à collecter des données lors d'entretiens, nous avons procédé à une phase de recrutement de personnes participantes. Trois groupes étaient visés, et ce, au Québec et dans le Canada anglais (Alberta, Colombie-Britannique et Ontario en particulier). Ces trois groupes correspondent à:

- des individus ayant été impliqués dans la mise en place d'initiatives ADS, ADS+ ou qui ont mené de telles analyses pour une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités;
- des individus ayant offert de la formation en ADS, ADS+;
- des individus ayant participé à la gestion de projet en ADS, ADS+ dans une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités.

Plusieurs stratégies de recrutement ont été utilisées. Après avoir été déterminées comme étant pertinentes à la recherche, des personnes ont été approchées grâce à un courriel d'invitation (annexe 1²⁰). Des courriels distincts visant explicitement chacun de ces trois groupes, ont été transmis à des individus, des organisations ou des unités impliqués dans un ou des projets ADS, ADS+, ACS, ACS+ connus dans l'espace public. Le bouche-à-oreille d'une personne participante à une autre a aussi contribué au recrutement. Finalement, le repérage de projets ADS, ADS+, ACS et ADS+ divulgués publiquement a permis d'en retracer les auteurs et autrices.

Le processus de recherche et l'objectif premier d'en faire un rapport public étaient clairement expliqués aux participant.e.s avant de débiter les entrevues. Les personnes participantes étaient libres de poser des questions sur l'utilisation de leur témoignage. Le respect de l'intégrité et de l'intimité des participant.e.s était tout spécialement pris en compte; il s'agit là d'une base de la recherche en sciences sociales, surtout compte tenu de la nature parfois délicate des propos relatés. La démarche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (Numéro d'approbation N° 2019-329 / 20-11-2019). En conformité avec les exigences, un formulaire de consentement détaillé (annexe 2²¹) a été signé par les personnes participant à une entrevue, afin d'établir clairement les limites de l'étude et le droit à se retirer du projet en tout temps. Des pseudonymes ont été utilisés dès l'enregistrement complété afin de conserver l'anonymat des données. Au surplus, l'engagement à ne pas nuire aux personnes impliquées dans l'étude est sans équivoque.

²⁰ L'annexe 1 présente un exemple de courriel ; trois versions équivalentes ont été produites et utilisées pour tenir compte du fait que trois groupes de personnes étaient visées par la sollicitation.

²¹ L'annexe 2 présente un exemple du formulaire; trois versions équivalentes ont été produites et utilisées pour tenir compte du fait que trois groupes de personnes étaient interviewées.

Aucune des personnes interviewées a interrompu sa participation et plusieurs nous ont recontacté pour nous offrir des documents ou des références (sites web, organisations et individus intéressés). Nous apprécions leur appui.

Entretiens individuels

Les entretiens constituent une méthode de collecte de données cruciale à ce projet. Le degré de profondeur qu'il est possible d'atteindre à l'égard des éléments recueillis en constitue un avantage important (Van Campenhoudt et Quivy 2011: 171). Le type d'entretien choisi, que l'on peut qualifier de semi-dirigé, ne se veut ni entièrement libre ni guidé par un lot de questions très précises, laissant ainsi la place à la personne pour parler ouvertement tout en offrant la possibilité à la chercheuse de poser des questions qui se verraient autrement oubliées (Van Campenhoudt et Quivy 2011: 171). Une grille d'entretien a été utilisée (annexe 4), mais le processus se voulait flexible et davantage axé vers une discussion qui tenait compte des expertises et expériences de la personne participante. Si l'entretien est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens le plus riche, il reste que l'esprit théorique de la chercheuse doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconds que possible (Van Campenhoudt et Quivy 2011: 170).

Réalisés généralement par la chercheuse principale et une professionnelle de recherche pour la prise de notes, les entretiens se sont déroulés sur la plate-forme en ligne Zoom avec audio et vidéo. Nous avons procédé aux rencontres avec une attitude conviviale bien que professionnelle, enregistrant la discussion au même moment. L'enregistrement des échanges comme précaution technique a un double usage, rééquilibrant la nature singulière de la relation nouée avec les personnes participantes tout en donnant la possibilité de se remettre à distance *a posteriori*. La conduite des entretiens en tandem a elle aussi permis de s'assurer d'une compréhension commune des propos entendus puis retenus pour l'analyse.

Ces rencontres individuelles ou en dyade de collègues auront permis, notamment, de vérifier de quelle manière le vocabulaire spécifique utilisé dans les données documentaires s'opérationnalise. Quelques entretiens en dyade ont été proposés par les interviewées lorsque l'une était plus récente dans le dossier que l'autre ou lorsque leur travail était complémentaire.

Collecte de données en période de pandémie

Les entretiens se sont déroulés de janvier à août 2020. De nombreux courriels de recrutement et d'invitations à participer ont été échangés tout au long de la période avec des personnes œuvrant dans des administrations gouvernementales ou dans des groupes ou organisations engagés envers l'égalité pour solliciter leur participation.

Dans de nombreux cas, des individus ou des « services » se disaient dans l'impossibilité de participer étant donné l'alourdissement de leur charge dans le contexte de la pandémie. Dans d'autres cas, les individus intéressés ont proposé des dates tardives de rencontre et nous les avons accommodés, leurs points de vue et leurs expériences nous apparaissant importantes.

L'entretien a suscité beaucoup d'intérêt chez les personnes rencontrées. En dépit de l'usage de la plateforme zoom, les échanges étaient riches, spontanés et souvent candides, les personnes évoquant les défis rencontrés et les leçons apprises. Au terme de l'entretien, bon nombre de personnes interviewées ont témoigné de l'intérêt et de l'utilité, pour elles, de prendre un moment de pause pour échanger sur leur expérience en équité, prendre du recul et discuter de leurs constats. Toutes ont exprimé le désir de

savoir ce que les autres pensent et sont intéressées à recevoir le rapport final de l'étude, ce que nous nous sommes engagé.e.s à transmettre au cours de l'hiver 2021.

Le nombre total d'entretiens réalisés est de 47 mais le nombre de personnes rencontrées est supérieur puisque certains entretiens ont été réalisés en dyades. Nous estimons que ceci nous a permis d'obtenir un degré de saturation adéquat.

SECTION 3 : LA REVUE DE LA LITTÉRATURE - RÉSULTATS

6. BÉNÉFICES DE L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE

La littérature répertoriée a permis de documenter les bénéfices et les écueils de l'intégration d'une approche intersectionnelle aux approches en égalité au Canada et dans d'autres pays. Bien souvent, la littérature académique n'établit pas de lien direct entre l'ACS/ADS²² et leur analyse des enjeux posés par l'intersectionnalité. Cependant, elle pose clairement les défis à relever pour appliquer une telle approche ainsi que les bénéfices qui en découlent. Cette partie vise donc à développer tout d'abord les bénéfices d'une approche intersectionnelle repérés dans la littérature.

Domaines spécifiques identifiés dans la littérature

Dans la littérature étudiée, certains domaines ou certains enjeux en particulier, sont davantage traités et apparaissent révéler l'importance de la mise en œuvre de politiques intersectionnelles. Ces domaines ciblés par la littérature sont: l'emploi, les changements climatiques, la pauvreté et l'itinérance, l'éducation, la santé et la violence.

Emploi

Tout d'abord, l'emploi est le domaine le plus traité dans la littérature scientifique et grise recensée dans le cadre de ce projet. Ce domaine inclut la question de l'accès à l'emploi, l'articulation famille-travail, les cheminements professionnels, l'accès des femmes aux postes de cadres et les métiers traditionnellement masculins (voir ces thèmes dans la bibliographie annotée).

Dans la littérature en emploi, plusieurs types de documents²³ sont répertoriés:

- Les rapports qui appliquent l'ADS+ (Conseil des Montréalaises 2016; 2017): il s'agit de rapports de la ville de Montréal qui traitent notamment de l'articulation travail-famille et de l'ascension professionnelle des femmes. Plus que de donner une définition de l'ADS+, les rapports mettent en évidence l'hétérogénéité des expériences des femmes face à l'emploi.
- Les rapports qui appliquent l'ADS, mais suggèrent que l'ADS + permettrait d'aller plus loin (Lahey 2005).
- Les rapports qui traitent de l'ACS en sous-entendant le +. Par exemple, dans le rapport de Villeneuve (2014), l'ACS aurait permis de prendre en compte les expériences multiples des femmes. Cela suggère-t-il une confusion dans la terminologie, ou les acteurs et actrices qui mettent en œuvre l'ACS appliquent-ils déjà une perspective intersectionnelle?
- Les rapports et articles qui ne traitent ni d'ADS, ni d'ADS+ mais qui traitent implicitement ou explicitement d'intersectionnalité en soulignant l'hétérogénéité des expériences des femmes

²² Tout au long de ce document, nous rapportons avec exactitude l'usage des auteurs et autrices: ACS, ADS, ADS simple, ADS+, ACS+.

²³ Les puces suivantes distinguent diverses catégories de documents; pour chacune d'elle, quelques illustrations de sources ainsi catégorisées sont offertes en exemple. Par contre, la littérature étudiée et synthétisée dans la revue de la littérature qui suit est beaucoup plus importante

(Jones *et al.* 2018; Rose 2016; Seery 2014). Par exemple dans le rapport de Ruth Rose (2016), il y a une volonté de traiter la diversité de la population des femmes mais la reconnaissance du caractère insuffisant des données publiques pour ce faire. Dans le rapport d'Annabelle Seery (2014), l'autrice démontre que plusieurs facteurs jouent sur l'employabilité notamment le statut socioéconomique et le statut d'immigration. Enfin, dans l'article de Jones *et al.* sur la discrimination et le harcèlement au travail, les auteurs examinent les croisements entre le handicap et l'âge, le sexe et l'ethnicité (Jones *et al.* 2018: 79).

- Les articles dont le contexte n'est pas canadien, mais relativement proche tels que le Royaume-Uni (Tariq et Sayed 2018) et les États-Unis (Chapman et Benis 2017). Ces articles suggèrent qu'il y a d'autres facteurs à prendre en compte que le genre face à l'emploi. Par exemple, dans leur article, Chapman et Benis (2017) soulignent l'importance de s'intéresser à l'intersection du genre, de la race et de la dimension géographique face à la question de l'écart salarial entre les sexes.

Un constat général dans la littérature en emploi est que très souvent l'étude part du genre et ajoute un seul autre facteur d'oppression. Les groupes qui en résultent sont très généraux et très évidents: femmes autochtones, femmes immigrantes, femmes racisées, etc. La question des femmes immigrantes revient beaucoup (Rose 2016; Seery 2014; Villeneuve 2014; Lightman et Gingrich 2018; Mazur *et al.* 2018; Tariq et Syed 2018). Il semble y avoir un manque sur la question de l'intersection de multiples facteurs d'oppressions (plus de deux). De plus, l'orientation sexuelle et le handicap semblent moins pris en compte dans la littérature en emploi.

Un autre constat est que la littérature en emploi est très binaire et compare les hommes et les femmes. Deux articles dénoncent cette binarité (Ducanson *et al.* 2016; McGill et Salyzin 2014) et le fait que malgré l'adoption par certains d'une perspective intersectionnelle, la majorité des auteurs et autrices partent d'une vision du genre binaire cis normative²⁴. Le domaine de l'emploi dans la littérature est empreint de l'idée que la discrimination est d'abord entre les hommes et les femmes (notamment à cause de la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, des écarts salariaux et d'articulation travail-famille qui reviennent très souvent). Être une femme est perçu comme la première cause de discrimination au travail, avant le statut d'immigration, l'orientation sexuelle, l'origine ethnoculturelle, le handicap, etc. En conséquence, les politiques publiques actuelles visent à répondre à cette première discrimination, invisibilisant ainsi les autres comme si elles n'étaient qu'une discrimination secondaire. Appliquer une perspective intersectionnelle en emploi permet de souligner ces discriminations sous-jacentes concrètes et de démontrer que parfois ce sont ces dernières qui constituent un frein majeur à l'emploi.

Les affirmations suivantes représentent quelques exemples parmi les nombreux exposés par la littérature, qui suggèrent une perspective intersectionnelle parfois implicite et partielle, mais sans laquelle des nuances importantes ne se retrouveraient pas dans les analyses des auteurs et des autrices: le statut socioéconomique des parents travailleurs influe sur leur employabilité (Seery 2014: 23); les employeurs démontrent une certaine méfiance envers les femmes immigrantes (Villeneuve 2014: 19); le revenu médian d'une personne autochtone est 24 % inférieur au revenu médian de la population active totale (Jones *et al.* 2018: 86); et enfin, le genre n'est pas le seul facteur d'exclusion économique, les personnes immigrantes et les personnes racisées ont souvent des emplois plus précaires (Lightman et Gingrich 2018).

²⁴ Pour une définition du terme, se référer au lexique en annexe 9.

Changements climatiques

La littérature sur les changements climatiques ne propose pas d'ADS+, mais insiste sur l'importance d'une perspective intersectionnelle (voir thème « *changements climatiques* » de la bibliographie annotée). Les femmes et les minorités sont plus vulnérables face aux changements climatiques (RéQEF 2013), mais adopter une perspective genrée seule ne suffit pas. En effet, la littérature montre que d'autres facteurs contribuent à la vulnérabilité face aux changements climatiques tels que le degré de pauvreté, la race²⁵, la caste, la classe, l'âge ou le handicap (Skinner et Aboud 2012: 20). Cette littérature suggère donc que l'intersectionnalité permet de saisir les femmes dans leur diversité et de favoriser des stratégies d'adaptation selon les besoins différenciés afin de ne pas marginaliser davantage certains sous-groupes (RQGE 2013). Un autre bénéfice de l'intersectionnalité face aux changements climatiques est de favoriser les alliances entre différents groupes marginalisés (RQGE 2013) face à une problématique commune. Une telle alliance ne peut que favoriser la justice sociale. Les femmes autochtones contribuent aux réflexions et analyses intersectionnelles sur les changements climatiques, l'accès aux ressources naturelles et leurs impacts sur les communautés (Assemblée des premières nations, 2009; Femmes autochtones du Québec, 2019; Gournay, A. 2019)

Pauvreté et l'itinérance

Dans la littérature, la pauvreté et l'itinérance semblent indissociables d'une perspective intersectionnelle (voir thèmes « *pauvreté* » et « *itinérance des femmes* » de la bibliographie annotée). En effet, les femmes autochtones, les femmes issues de l'immigration, les travailleuses du sexe, les femmes vivant avec un trouble de santé mentale et les jeunes femmes sont plus à risques de se retrouver dans des situations précaires.

Plusieurs documents répertoriés²⁶ mettent en œuvre l'ADS+ (Flynn et al, 2014; Flynn et al, 2015; Conseil des Montréalaises 2017; Maheu et Relais-Femmes 2019; Tanguy et Relais-Femmes 2018). L'ADS+ y est définie comme permettant de « révéler l'existence de formes de discrimination basées sur la rencontre du genre et d'autres caractéristiques, par exemple l'origine culturelle ou la situation de handicap » (Conseil des Montréalaises 2017: 5).

Un argument qui revient dans ces rapports est qu'une ADS simplement cantonnée au genre sans perspective intersectionnelle peut devenir un outil de discrimination contre certains groupes de femmes (Conseil des Montréalaises 2017; Tanguy et Relais-Femmes 2018). En effet, si l'ADS ne cherche pas à déterminer quelles femmes sont les plus à risques face à l'itinérance par exemple, cela peut conduire à une mauvaise allocation des ressources (Conseil des Montréalaises 2017). L'ADS sans le "+" vient renforcer les femmes en condition de pouvoir et défavoriser celles déjà marginalisées (Tanguy et Relais-Femmes 2018).

Dans le cas de la pauvreté et de l'itinérance, l'ADS+ a permis dans ces rapports de souligner les différences entre femmes allochtones et femmes autochtones (Tanguy et Relais-Femmes 2018). Elle a permis

²⁵ Terme utilisé par les autrices

²⁶ La période visée par cette revue de la littérature se terminait en 2019. Toutefois, depuis un rapport de recherche des plus intéressants, réalisé dans une perspective intersectionnelle, a été rendu public : Violence faite aux femmes de la part de partenaires intimes et itinérance : mieux comprendre pour intervenir de façon concertée par Cousineau et Flynn, mars 2021

également de mieux comprendre le vécu des femmes, leurs stratégies, leur résilience et de mettre en évidence leurs besoins différenciés (Flynn et al, 2014; Flynn et al, 2015; Conseil des Montréalaises 2017). Une perspective intersectionnelle permet donc de proposer des solutions mieux adaptées aux spécificités des femmes (Tanguy et Relais-Femmes 2018); elle participe ainsi à réduire les inégalités basées sur le genre, l'origine ethnoculturelle, l'âge, la classe sociale, et le handicap (Maheu et Relais-Femmes 2019).

Éducation

Dans le domaine de l'éducation, la littérature semble se limiter à l'ADS (Guerry et al, 2016; 2018; Relais-Femmes et Lacombe 2015; Solar et Bélisle 2009). Cependant, cette ADS vient souligner l'importance de l'origine sociale dans la réussite scolaire. Ainsi, Guerry et al. suggèrent que l'origine sociale aurait même plus de poids que le sexe sur le décrochage scolaire (Guerry et al. 2018). Il est donc nécessaire de ne pas se limiter au sexe et au genre sous peine d'obtenir des résultats biaisés et de ne pas déterminer des solutions adaptées. L'ADS semble ici avoir permis d'intégrer la question de l'origine sociale, mais l'ADS+ aurait permis de prendre en compte d'autres facteurs d'oppressions notamment la situation de handicap. Une perspective intersectionnelle permet d'envisager des résultats bien plus larges que l'ADS seule ne le fait.

Santé

La littérature dans le domaine de la santé est très dense et vient démontrer les expériences différenciées des personnes selon leur identité face au système de santé (voir thème « *secteur de la santé* » de la bibliographie annotée).

Beaucoup d'articles traitent uniquement des impacts différenciés de la santé sur différents groupes sans évoquer l'ADS ou l'ADS+ (Dharma et Bauer 2017; Gagné et Veenstra 2017; Hankivsky 2012; 2014; Hankivsky et al 2017; Janzen et al 2015; Ochoa et Sampalis 2014). Par exemple, les femmes latinos immigrantes sont plus vulnérables au VIH (Ochoa et Sampalis 2014) ou les facteurs socio-économiques (milieux dans lesquels ces personnes vivent, statut dans la communauté, nature des relations intimes) ont un impact sur la capacité des personnes atteintes de VIH à accéder aux services de santé (Hankivsky *et al.* 2017: 77).

D'autres articles suggèrent l'application de différentes approches en égalité telles que l'Analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) ou *Sex and Gender Based Analysis* (SGB) (Greyson *et al.* 2010; Mule et Smith 2014); l'analyse de l'influence du sexe et du genre (AISG) (Clow *et al.* 2010) ou *gender-based diversity analysis* (Daley et Macdonnell 2011). La pluralité de ces approches semble apporter une confusion dans les définitions et dans les applications. L'absence de consensus méthodologique pour l'égalité dans le domaine de la santé ne favorise pas l'application de l'ADS ou de l'ADS+. Cependant, ces approches ont en commun de souligner le caractère très réducteur d'une ADS simple et de suggérer une vision plus large du sexe et du genre ainsi que l'intégration d'une perspective intersectionnelle.

Un constat général dans la littérature en santé est également le problème de la binarité. Taylor et Bryson soulignent ainsi que le domaine de la santé est soumis à l'hétéronormativité et la cisnormativité ce qui peut discriminer les minorités sexuelles dans les soins (soins de qualité inférieure notamment) (Taylor et Bryson 2019: 107). De plus, les différentes approches en égalité proposées dans le domaine de la santé notamment l'AISG et l'ACSG ont en commun de proposer des définitions plus souples du sexe qui n'entrent pas parfaitement dans les catégories "homme" et "femme" (Clow *et al.* 2010). En effet, comme le constatent Mule et Smith, les notions binaires du genre et du sexe ne parviennent pas à traiter la

complexité et la diversité des expériences des personnes LGBTQ2S+ dans le domaine de la santé (Mule et Smith 2014: 250). Ces approches qui visent à sensibiliser sur la conception trop binaire du genre et du sexe sont indispensables, car même lorsque les chercheurs et chercheuses dans les soins prétendent être attentifs aux différences, ils se détachent difficilement de cette vision binaire (Hankivsky 2014: 256).

Cependant, ces approches semblent axées en priorité sur le sexe et le genre, ce qui selon l'auteure, peut poser problème (Hankivsky 2012). Elle développe l'exemple des maladies cardiovasculaires pour appuyer son argument, et affirme que prioriser le genre face à ces maladies obscurcit le fait qu'elles sont vécues de manière différenciée selon l'âge, le sexe, l'appartenance à un groupe ethnique, la classe socioéconomique et la géographie (Hankivsky 2012). Elle explique que prioriser le sexe biologique dans la santé est un risque pour les autres facteurs qui peuvent parfois être plus déterminants (Hankivsky *et al.* 2017: 74). Le domaine de la santé doit donc composer avec le fait de devoir être extrêmement sensible aux questions de genre, de sexe et de binarité, sans toutefois les prioriser au risque de biaiser la complexité des inégalités dans la santé.

La littérature insiste sur l'importance de la perspective intersectionnelle dans le domaine de la santé. En effet, de multiples facteurs peuvent déterminer la santé et les soins reçus, tels que l'identité « raciale », le sexe, le revenu, la situation de handicap, l'orientation sexuelle, l'éducation, le statut d'immigration et la région de résidence (Gagné et Veenstra 2017: 377). Il convient d'étudier ensemble ces facteurs qui façonnent l'identité d'un individu et non de les isoler. C'est la combinaison de ces facteurs qui permet de révéler la vraie nature des iniquités face à la santé (Gagné et Veenstra 2017: 376). L'absence de perspective intersectionnelle peut donc biaiser des résultats et dépeindre un portrait faussé des expériences différenciées dans la santé. De plus, la littérature suggère que les résultats peuvent être incomplets sans perspective intersectionnelle (Greyson et al. 2010). Même si la recherche pharmaceutique intègre encore peu une telle perspective, les autrices et l'auteur l'encouragent (Greyson *et al.* 2010: 7). Hankivsky *et al.* vont même jusqu'à qualifier la perspective intersectionnelle de *vitale* dans la santé afin de permettre notamment de développer des soins plus équitables et plus efficaces (Hankivsky *et al.* 2017: 77). Enfin, la perspective intersectionnelle est très liée à la justice sociale et peut permettre, au-delà de la recherche, de comprendre les transformations nécessaires à la promotion du bien-être des individus, des communautés et de la société (Hankivsky *et al.* 2017: 83).

Violences basées sur le genre

La littérature sur les violences basées sur le genre peut être organisée en deux grands groupes. Un premier groupe comprend des textes qui n'appliquent pas l'ADS+, mais qui fournissent des exemples empiriques pertinents pour démontrer les bénéfices d'une perspective intersectionnelle (Desroches 2015; FMHF 2016; Gill 2018; Lombardo et Agustín 2016; Sosa 2016). Un second groupe de travaux ont été réalisés dans une perspective intersectionnelle. On note en particulier les contributions du collectif de recherche FemAnV et le projet Trajetvi (Damant et al, 2015; Flynn et al 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) qui portent sur des sous-groupes de personnes situées à l'intersection de plusieurs facteurs de vulnérabilité, comme les jeunes femmes de la rue et les femmes racisées victimes de violence conjugale.

Un premier constat est que l'intersectionnalité est peu prise en compte dans la recherche sur la violence (Desroches 2015; Gill 2018). Desroches constate notamment que bien que la majorité des documents sur la violence suggère de prendre en compte d'autres sources d'oppression, seuls des documents publiés après 2010 mentionnent clairement l'intersectionnalité et sa mise en œuvre (Desroches 2015: 96-97). La violence est liée à plusieurs facteurs d'oppression tels que l'origine ethnoculturelle, le handicap, le statut d'immigration, l'orientation sexuelle, l'itinérance et d'autres identités (Gill 2018: 559). L'adoption d'une

perspective intersectionnelle doit donc permettre de comprendre les origines de la violence et de fournir des réponses adaptées pour la prévention et pour les survivants (Gill 2018: 560). En termes politiques, une telle perspective permet donc d'améliorer la qualité des politiques proposées en les rendant plus inclusives (Lombardo et Agustín 2016: 366). En termes d'intervention directe, la sensibilité à l'intersectionnalité est d'une importance majeure. Elle permet d'appréhender les réalités multiples vécues par les femmes (Desroches 2015: 90), de prendre conscience de sa position de privilégiée (pour les intervenantes) et assurer le lien entre les personnes marginalisées et la culture dominante et distribuer des ressources plus équitablement (Desroches 2015: 91-92). Une perspective intersectionnelle vise aussi à redonner un pouvoir d'agir aux populations marginalisées en favorisant l'émancipation et la participation sociale des femmes généralement exclues (Desroches 2015).

À noter que dans le domaine des violences basées sur le genre, tout comme dans le domaine du travail, la perspective intersectionnelle apparaît pour déshomogénéiser le groupe des femmes, excluant presque d'office les hommes. Elle révèle, par exemple, que l'oppression linguistique que des mères racisées, victimes de violence conjugale, ont rencontrées sur le plan structurel et interpersonnel, interagit avec d'autres positionnement sociaux, telles que le statut d'immigration, le genre ou la classe sociale, ce qui augmente la difficulté des femmes racisées à s'intégrer à la société québécoise, accroît leur dépendance envers leur conjoint et menace leur sécurité et celle de leurs enfants. (Damant et al, 2015). La reconnaissance de ces distinctions a des implications réelles en termes d'intervention pour réduire les risques et les effets de la violence selon le genre.

La littérature se concentre ainsi sur quelques domaines et enjeux spécifiques. Même si une ADS+ est rarement appliquée, les bénéfices de l'intersectionnalité sont largement démontrés. Cependant, la littérature semble rester très générale quant aux facteurs d'oppression et aux groupes marginalisés. Il existe peu d'études portant spécifiquement sur une diversité de facteurs qui s'entrecroisent. Il convient donc de s'intéresser aux groupes auxquels s'intéressent la littérature et à travers eux appuyer encore une fois les bénéfices de l'intersectionnalité.

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

Dans les différents domaines évoqués ci-haut et face à ces enjeux divers, les femmes apparaissent marginalisées ou discriminées comparativement aux hommes. Les recherches mettent cependant en avant que dans cette marginalisation, toutes les femmes ne sont pas égales et que certains sous-groupes nécessitent une attention et une prise en compte particulières dans l'élaboration des politiques publiques, sous peine que celles-ci demeurent discriminatoires. Ces groupes sont les personnes âgées²⁷, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQ2+, les personnes racisées, les autochtones, les personnes immigrantes et les personnes pauvres.

²⁷ Notons ici que la littérature identifiée s'intéresse aux femmes âgées, mais pas à d'autres catégories, comme les « jeunes femmes » qui peuvent elles aussi se situer au croisement des systèmes d'oppression, comme l'illustre le récent rapport de Dawn Canada 2020.

Personnes âgées et personnes en situation de handicap

Tout d'abord, deux groupes semblent moins étudiés que les autres. Il s'agit des personnes âgées et des personnes en situation de handicap (voir thèmes « *personnes âgées* » et « *personnes en situation de handicap* » de la bibliographie annotée).

D'une part, la littérature ne s'intéresse que très peu aux personnes âgées: en effet, seulement deux des documents répertoriés dans la littérature recensée s'intéressent spécifiquement aux personnes âgées (Cépeg Marie Victorin *et al.* sd; Chaney 2013). Le premier document, sans appliquer une ADS, s'intéresse à la dimension genrée de la retraite et va plus loin en entamant une réflexion sur la place des immigrant.e.s face à la retraite au Québec. Le second s'inscrit dans le contexte britannique. L'auteur remarque un manque de visibilité des personnes âgées (Chaney 2013: 29). Non seulement la perspective intersectionnelle prend très peu souvent en compte l'âge, mais lorsqu'elle le fait, c'est bien souvent pour traiter les personnes âgées comme un groupe homogène (Chaney 2013: 31) et néglige d'autres groupes d'âge.

La perspective intersectionnelle, pour ne pas être réductrice, doit donc s'intéresser aux multiples facteurs d'oppression qui s'entrecroisent sans privilégier une identité plutôt qu'une autre. Un des articles répertoriés s'intéresse ainsi très spécifiquement aux personnes âgées de la communauté philippine de Montréal (Ferrer *et al.* 2017). Dans cette étude de cas, le statut d'immigration et les stéréotypes associés aux travailleuses et travailleurs des pays du Sud limitent leur accès à l'emploi, en conséquence elles et ils doivent travailler jusqu'à un âge avancé pour répondre à leurs besoins économiques (Ferrer *et al.* 2017). Les personnes âgées ne sont donc pas homogènes face à la pauvreté; ici, le statut d'immigration d'une région géographique spécifique détermine leur trajectoire de vie. Une perspective intersectionnelle permet donc d'identifier des défis et de les traiter directement grâce à des stratégies adaptées. Un autre article s'intéresse aux personnes âgées et LGBTQ2S+ (Adams 2016); cette étude a le mérite de s'intéresser à plusieurs autres facteurs d'oppression afin de briser cette homogénéité perçue des groupes et sous-groupes.

Quant aux personnes en situation de handicap, il semble que les femmes et les filles en situation de handicap soient parmi les groupes les plus marginalisés au Canada et les moins bien documentés (Abbas 2018; Dawn Canada 2020²⁸). Plusieurs documents s'intéressant spécifiquement aux personnes en situation de handicap soulignent les bénéfices de l'intersectionnalité (Dinold *et al.* 2013; Dobusch 2017; Fauteux 2017; Jones *et al.* 2018; Stienstra 2018; Conseil des Montréalaises, 2019)). Laura Dobusch explique que dans les approches en diversité, le genre est toujours perçu comme le facteur dominant; le handicap reste alors dans l'ombre (Dobusch 2017: 488). Cette invisibilisation du handicap est liée à des stéréotypes persistants et une binarité très forte. Il existe un schéma, une idée collective de ce qu'est une femme et de ce qu'est un homme; il en est de même concernant une personne handicapée. Dans les représentations collectives, ces catégories se rejettent mutuellement: on est une femme ou on est en situation de handicap, comme si le handicap enlevait la possibilité d'être décrite comme une femme ou un homme (Dobusch 2017: 489). Ainsi, inclure le genre dans les politiques d'inclusion peut être vu comme bénéfique

²⁸ Le caractère novateur de ce document nous a porté à l'inclure dans cette revue, bien qu'il ait été publié au-delà de la période retenue pour la revue de littérature. Voir aussi le webinaire produit par DAWN dans une perspective intersectionnelle visant à impliquer la société civile sur les enjeux qui touchent les filles, femmes, personnes trans ou non binaires avec des handicaps <https://fb.watch/42duwVbPv1/>

par une entreprise, alors qu'inclure le handicap est vu comme un effort qui n'est pas forcément à l'avantage de l'entreprise (Dobusch 2017).

Deborah Stienstra souligne qu'au Canada, la vision du handicap est ancrée dans une vision colonialiste qui considère le handicap comme une différence inscrite dans le corps de la personne, alors que certaines communautés autochtones accordent une valeur sacrée à ces individus (Stienstra 2018). Les réponses du gouvernement face aux autochtones en situation de handicap peuvent donc contribuer à créer des discriminations supplémentaires.

Le handicap est donc perçu comme une identité unique et les stéréotypes liés au handicap invisibilisent les autres facteurs d'oppression qui pèsent sur une personne. Néanmoins, tout comme pour les autres groupes, les personnes en situation de handicap ne sont pas un groupe homogène et leurs expériences sont différenciées. Par exemple, face au harcèlement et à la discrimination dans le milieu du travail, Jones *et al.* (2018) démontrent que l'âge, le sexe et l'ethnicité ont un impact sur la discrimination que rencontre une personne en situation de handicap. Ainsi, une personne en situation de handicap dans la quarantaine subira plus de discrimination et de harcèlement au travail, alors qu'une personne en situation de handicap qui appartient à une minorité visible aura plus de risque de faire face à la discrimination (Jones *et al.* 2018: 83). Quant aux femmes sourdes, certaines considèrent être en situation de handicap et victimes de discrimination au travail alors que d'autres estiment que la langue des signes devrait être reconnue au même titre que le français et l'anglais, ce qui favoriserait l'accessibilité communicationnelle, tant à l'information qu'aux services. (Leduc, 2015)

C'est le croisement de multiples facteurs d'oppression qui permet d'obtenir des données précises et des analyses plus complètes. L'intersectionnalité, plus que de s'intéresser à d'autres facteurs que le genre, va contribuer à mettre en lumière les discriminations sous-jacentes à des groupes très généraux et évidents. Néanmoins, cette sensibilisation ne semble pas être suffisante, car il existe de nombreuses résistances au sein des réponses gouvernementales. Ainsi, Jade Fauteux note qu'il y a une incompatibilité des programmes gouvernementaux pour l'accès à l'emploi pour les personnes racisées et en situation de handicap (Fauteux 2017); une personne située à l'intersection de ces deux facteurs ne sera pas bien servie par l'un ou l'autre des services. En effet, Deborah Stienstra remarque que les politiques ont toujours l'objectif de viser des audiences larges plutôt que spécifiques; la diversité reste ainsi cachée et les besoins particuliers ne sont pas traités (Stienstra 2018). Or, une politique visant simplement le groupe des personnes en situation de handicap ne peut qu'invisibiliser et marginaliser davantage des personnes de ce groupe parce que le handicap ne peut être étudié seul: le genre, l'âge, la classe, l'origine ethnoculturelle notamment entrent en compte.

Ajouter une perspective intersectionnelle à l'ADS doit donc permettre d'aller plus loin dans les réponses. Cette intersectionnalité, plutôt que de rester en surface en créant de grands groupes tels que les personnes en situation de handicap, les personnes racisées etc., elle doit permettre de reconnaître qu'il existe des personnes vivant à l'intersection de multiples facteurs d'oppressions.

Bien que la littérature sur l'intersectionnalité soit de plus en plus riche, Jade Fauteux souligne qu'il y a peu de documentation sur le volet pratique/intervention de l'intersectionnalité (Fauteux 2017); la littérature sur le sujet reste très théorique. Les bénéfices d'une perspective intersectionnelle sont donc démontrés, la question est de savoir ce que signifie concrètement une perspective intersectionnelle dans la mise en œuvre. L'autrice propose quelques pistes de solutions telles que rompre avec le modèle d'experts et reconnaître la personne accompagnée comme experte de sa propre situation (Fauteux 2017: 149). La personne doit donc être au centre du processus de décision même si certaines actions des membres de

l'organisme (dans l'exemple développé ici, il s'agit de l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec) peuvent aller à l'encontre des opinions des intervenantes et intervenants (Fauteux 2017), notamment sur un plan culturel ou religieux.

Deux documents récents se distinguent à cet égard. Le premier est l'avis du Conseil des Montréalaises sur l'accès au logement et le handicap (2019). Il montre comment le manque de logements accessibles et d'informations sur ces derniers engendre des difficultés supplémentaires pour ces femmes, souvent mères de familles, et de quelles façons elles sont victimes de discrimination systémique; il contient aussi 34 recommandations à l'intention de la ville pour ajuster l'intervention municipale. Le second a été publié récemment²⁹ et constitue une revue de littérature sur les filles et les jeunes femmes (0-25 ans) en situation de handicap. Réalisée dans une perspective intersectionnelle, elle met en évidence les obstacles et les enjeux vécus par les filles et les femmes au croisement de divers facteurs identitaires et de marginalisation, comme être « racisée », vivre en milieu rural, être autochtone ou immigrante (Dawn Canada, 2020). Il documente les impacts et les effets notamment en termes de violences, d'incarcération, de scolarité, de sexualité et droits reproductifs, d'image de soi, d'identité de genre et d'orientations sexuelles. Cette revue de littérature vise à identifier, documenter et à combler les lacunes de la recherche sur les besoins des filles en situation de handicap, ainsi qu'à accroître la participation de ces filles et des filles Sourdes aux programmes et services destinés aux filles. Sans surprise, il présente aussi un grand nombre de recommandations à l'attention du gouvernement et des organismes œuvrant pour les droits humains.

Personnes LGBTQI2S+³⁰

La littérature répertoriée sur les personnes LGBTQI2S+ ne met pas en œuvre l'ADS, ni l'ADS+ (voir thème « *LGBTQI2S+* » de la bibliographie annotée). Cependant, elle démontre par des exemples concrets l'importance de s'intéresser à l'orientation sexuelle face à une politique (Daley et Macdonnell 2011; Geoffroy et Chamberland 2015; Mule et Smith 2014; Taylor *et al.* 2019), et plus particulièrement, elle insiste sur le fait que le groupe LGBTQI2S+ n'est pas homogène (Adams 2016; Daley et Macdonnell 2011; Gill 2018; Swiffen 2018).

Tout d'abord, il est important d'intégrer une perspective intersectionnelle afin de mettre en lumière les expériences différenciées des personnes LGBTQI2S+. Ainsi, Daley et Macdonnell (2011) soulignent que malgré les critères d'accessibilité universelle que promeuvent les prestations de santé au Canada, les personnes LGBT n'ont pas toujours accès aux soins de manière équitable ou ne sont pas toujours à l'aise face aux services reçus (Daley et Macdonnell 2011: 2). Par exemple, un langage inclusif (partenaire au lieu de femme et mari) contribuerait à rendre l'expérience de la santé plus inclusive. Les autrices suggèrent qu'appliquer une perspective intersectionnelle est un pas important dans un accès aux soins plus éthique et équitable pour la communauté LGBT (Daley et Macdonnell 2011: 9). Toujours dans le domaine de la santé, Mule et Smith soulignent qu'il y a un manque d'intersectionnalité dans l'ACS même dans certaines études sur le sida (Mule et Smith 2014: 250). Concernant le sida, certaines politiques visent directement les hommes homosexuels et bisexuels, et marginalisent ainsi davantage les femmes lesbiennes, bisexuelles et les personnes transgenres (Mule et Smith 2014: 250).

²⁹ Il est donc à l'extérieur des bornes de notre revue de la littérature

³⁰ Dans ce document, nous utilisons la terminologie LGBTQI2S+, mais pour rester fidèle aux articles répertoriés, nous reprenons la terminologie des autrices et auteurs lorsque nécessaire. Pour des terminologies supplémentaires et la justification de notre choix, voir le lexique en annexe.

Il est important de différencier l'intégration d'une perspective intersectionnelle de la perpétuation de stéréotypes associés à des groupes et sous-groupes. Geoffroy et Chamberland démontrent également l'importance de prendre en compte l'orientation sexuelle au travail pour former des politiques antidiscriminatoires spécifiques et permettre une meilleure égalité au travail (Geoffroy et Chamberland 2015: 149). Une perspective intersectionnelle permet donc de révéler les discriminations subies par des groupes. Par exemple, les personnes LGBTQI2S+ sont plus à risque d'être victimes de violence au Canada que les personnes qui s'identifient comme hétérosexuels (Swiffen 2018: 125).

Cependant, le groupe LGBTQI2S+ est très hétérogène. Une étude démontre ainsi que les personnes LGBT âgées vivent des expériences différenciées face à la santé en fonction de leur genre, leur appartenance ethnique et leur statut d'immigration. Par exemple, Daley et Macdonnell (2011) soulignent qu'il existe de nombreux sous-groupes au groupe LGBTQI2S+. Ceux-ci vivent des expériences uniques liées à plusieurs déterminants sociaux tels que le croisement du genre, de la « race », de la sexualité, du statut socio-économique et du statut d'emploi (Daley et Macdonnell 2011: 1-2). De même, les adultes âgés racisés ont deux fois plus de risques d'être atteint de la maladie d'Alzheimer qu'un adulte âgé blanc (Adams 2016). Cependant, bien qu'il y ait une volonté de s'intéresser à ces sous-groupes, la recherche sur les personnes LGBTQI2S+ continue d'invisibiliser certaines, notamment les personnes LGBTQI2S+ de couleur (Gill 2018). Or, il est important que la perspective intersectionnelle aille plus loin et examine l'orientation sexuelle au croisement d'autres facteurs d'oppression afin de pouvoir proposer des réponses mieux adaptées. Par exemple, un article s'intéressant aux personnes LGBTQI2+ pauvres et de couleur constate qu'ils et elles sont toujours discriminés aux États-Unis et au Canada (Swiffen 2018).

Une limite à cette perspective intersectionnelle est qu'elle favorise soit l'étude très générale de facteurs d'oppressions (personnes LGBTQI2S+, personnes en situation de handicap, etc.) sans s'intéresser au croisement de ces facteurs ou encore elle ne prend en compte que certains facteurs. Par exemple, le discours dominant dans le domaine de la santé priorise la dimension multiculturelle (Daley et Macdonnell 2011: 4). Le personnel en santé est ainsi sensibilisé à respecter l'origine ethnoculturelle des patient.e.s. par contre, il y a peu de discours et de sensibilisation liés aux personnes LGBTQI2S+; ainsi le personnel de la santé peut avoir un comportement moins délicat ou plus maladroit face aux questions d'orientation sexuelle et de genre. Il faut donc être prudent et ne pas invisibiliser certains groupes. Cependant, ces autrices constatent qu'une politique de diversité axée sur le multiculturel peut bénéficier aux personnes LGBTQI2S+, en les considérant plus facilement comme une communauté culturelle (Daley et Macdonnell 2011: 4).

Sur le plan de l'intervention, Michael Adams énonce ce que signifie concrètement appliquer une approche intersectionnelle (Adams 2016: 98-99). Tout d'abord, cette approche permet d'étendre la compétence culturelle des intervenant.e.s en croisant le groupe LGBTQI2S+ avec d'autres facteurs qui ont un impact important sur leurs expériences. L'intersectionnalité permet de plus le développement de programmes sur mesure qui consultent les individus et offre des services pour toutes les personnes. L'auteur donne l'exemple de ne pas localiser les services seulement dans les quartiers LGBTQI2S+ « blancs », mais de s'assurer de leur accessibilité pour les personnes les plus vulnérables. Une perspective intersectionnelle permet aussi de s'ouvrir à des partenariats avec d'autres organisations, et de découvrir de nouveaux allié.e.s pour soutenir une meilleure équité, notamment pour les personnes LGBTQI2S+. En reconnaissant la façon dont les enjeux de différents groupes sont interconnectés, et bien qu'il existe des distinctions, la perspective intersectionnelle fait émerger des thèmes communs (notamment le refus d'accès aux services aux personnes de couleur, le refus d'accès aux services aux personnes LGBTQI2S+, etc.), qui sont autant d'opportunités d'actions partagées en vue de tendre vers la justice sociale (Adams 2016: 99).

Personnes racisées

La littérature démontre également l'importance de prendre en compte les personnes racisées dans une analyse (voir thèmes « *femmes racisées* » de la bibliographie annotée). Un premier argument en ce sens est qu'une perspective intersectionnelle permet de révéler les expériences différenciées des personnes racisées face à certaines politiques.

Ainsi, les femmes musulmanes sont davantage marginalisées (Enright et Mullally 2013; Tariq et Sayed 2018) autant dans leur intégration en tant qu'immigrantes, mais aussi en tant que citoyennes dans leur accès à l'emploi. Les articles cités s'intéressent au cas de l'Europe et plus précisément du Royaume-Uni. Toutefois, au Québec et au Canada, il existe plutôt des tensions entre les enjeux de genre et culturels provoquant la marginalisation des femmes musulmanes (Dobrowolsky 2017; Hunter 2007; Lépinar 2010). Les femmes racisées sont également parmi les plus exclues du secteur économique au Canada (Lightman et Gingrich 2018: 399).

L'intersectionnalité vient donc lutter contre l'homogénéisation des expériences et souligner les oppressions et les privilèges (Maheu et Relais-Femmes 2019). Dans le cas des femmes racisées, elle met en lumière les femmes noires ou marginalisées comme productrices de savoirs et contribue ainsi à réduire les inégalités sociohistoriques basées notamment sur l'origine ethnoculturelle (Maheu et Relais-Femmes 2019). Sans une perspective intersectionnelle, les femmes racisées risquent de demeurer marginalisées. Un exemple est celui du féminisme « blanc » aux États-Unis qui a homogénéisé les femmes et s'est approprié les contributions des femmes non blanches en effaçant leur origine (Lawrence 2017: 171). L'autrice défend l'idée que le féminisme doit être intersectionnel pour reconnaître que certaines identités ne peuvent pas être séparées et qu'il ne faut pas abandonner une catégorie d'analyse pour une autre (Lawrence 2017: 173).

Personnes autochtones

La littérature s'intéresse aux personnes autochtones (voir thème « *autochtones* » de la bibliographie annotée), tantôt spécifiquement, tantôt indirectement; certains rapports (Rose 2016) ou articles (Lightman et Gingrich 2018) intègrent les Autochtones dans le groupe « racisés ». Cela peut s'expliquer par un manque de données statistiques, mais cela contribue à la généralisation de ce groupe qui lui non plus n'est pas homogène et recouvre des réalités bien différentes. Un bénéfice de la perspective intersectionnelle est de démontrer l'héritage colonial qui pèse sur les populations autochtones du Canada et qui engendre des expériences différenciées.

Dans le cas de la violence par exemple, les femmes autochtones ont été particulièrement exposées aux féminicides (Walter, E., 2014 ; Femmes autochtones du Québec, 2015; Garcia Del Moral 2018). Les Autochtones sont bien souvent plus discriminé.e.s que les autres Canadiens et Canadiennes (Gerber 2014), cependant face à certains enjeux tels que les changements climatiques, la prise en compte des cultures autochtones est d'une importance capitale (Reed *et al.* 2014).

Concernant l'ACS, un rapport s'intéresse aux Inuits et à la violence (Kinnon 2014). L'article propose une analyse comparée sur les sexes culturellement pertinente. L'objectif est de considérer les valeurs traditionnelles inuit telles que le mode de vie, la langue et la cosmologie. Cette analyse culturellement pertinente vise à mettre en valeur l'identité inuit, l'identité en tant qu'Autochtone. Se faisant, cette perspective qui croise une culture spécifique et le genre lutte contre la discrimination culturelle et s'ancre dans une perspective décolonisatrice. Un trait de culture important et partagé par de nombreux peuples autochtones est que le genre n'est pas toujours prioritaire face à la culture. Cela rejoint l'argument d'Olena

Hankivsky sur le problème d'appliquer une perspective intersectionnelle en partant du genre. Elle affirme que de nombreux groupes n'identifient pas forcément le genre comme l'identité principale à partir de laquelle ils comprennent leurs vies (Hankivsky 2012). Selon elle, ceci est particulièrement vrai pour les personnes immigrantes et les personnes autochtones (Hankivsky 2012). Pour Olena Hanikivsky, l'intersectionnalité rejette la priorisation de n'importe quelle catégorie (Hankivsky 2012), permettant ainsi de déconstruire l'idée que le genre est le premier facteur qui détermine la vie d'une personne.

Personnes immigrantes

Enfin, la littérature identifie un dernier grand groupe: les personnes immigrantes (voir thème « *femmes immigrantes* » de la bibliographie annotée). Une perspective intersectionnelle permet d'identifier les défis spécifiques auxquels elles font face notamment dans le domaine du travail (Seery 2014) et dans celui de la santé (Fauteux 2017; Ochoa et Sampalis 2014; Zhou *et al.* 2016).

Tout comme souligné plus haut, dans la littérature, l'intersectionnalité est abordée de façon très théorique, mais elle a aussi des bénéfices importants en intervention (Le Gresley 2018). Dans un mémoire sur l'intervention avec les femmes immigrantes et racisées dans les centres de femmes, l'autrice souligne que l'intersectionnalité permet aux intervenantes de développer une pratique réflexive notamment sur la relation d'intervention (Le Gresley 2018: 8). Ce travail qui se fait en amont de l'intervention doit permettre de déconstruire ses préjugés et ainsi proposer une meilleure intervention. Concrètement, les bénéfices de l'intersectionnalité en intervention peuvent être les suivants: un accueil chaleureux et sans jugement, l'éducation populaire pour réduire les préjugés des autres femmes qui habitent le même milieu de vie, les rapprochements culturels, etc (Le Gresley 2018: 72). Cette perspective permet donc de réduire les inégalités entre les femmes et favoriser l'inclusion, notamment des personnes immigrantes.

Impacts pour les politiques publiques

La littérature s'intéresse surtout à de grands groupes plutôt évidents et assez généralisateurs. Cependant, de nombreuses autrices et auteurs alertent sur les tendances à homogénéiser ces groupes et rappellent que beaucoup de personnes vivent au croisement de plusieurs facteurs d'oppression.

La perspective intersectionnelle ne doit pas se contenter de catégoriser des groupes d'oppression, mais au contraire, dépasser cette catégorisation afin de souligner la diversité au sein même de ces groupes.

Néanmoins, il convient de souligner que l'objectif d'une politique publique est de répondre à un enjeu de la façon la plus large qu'il soit et de bien répondre à un besoin – et non de définir une politique pour chaque cas spécifique. S'intéresser à ces grands groupes est donc un début prometteur pour la prise en compte de spécificités; en la complétant par la formation des acteurs et actrices sur l'intersectionnalité, ces personnes sont sensibilisées aux réalités différenciées au sein de ces groupes et à leurs conséquences. Même si les politiques ne visent pas spécifiquement des individus aux identités multiples, en s'interrogeant sur les conséquences de la politique existante ou envisagée sur ces individus au croisement de plusieurs facteurs d'oppression, il est possible de concevoir des ajustements qui limitent leurs effets délétères sur ces groupes, et ainsi, mieux atteindre les objectifs de la politique.

L'intersectionnalité en intervention peut lutter contre la discrimination de ces personnes en créant des alliances entre plusieurs groupes ou encore en adaptant le propos à l'individu qui requiert le service. La

compétence culturelle et la sensibilisation des intervenantes et intervenants sont donc la clé pour mieux répondre à l'idéal de l'intersectionnalité. Enfin, la littérature répertoriée axée sur l'ACS et l'ACS + est limitée, mais de nombreuses études développées ici contribuent à appuyer l'idée de la nécessité de la perspective intersectionnelle sans laquelle de nombreuses personnes seraient discriminées voir invisibilisées.

8. L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE : LIMITES, DÉFIS ET RÉSISTANCES

Limites/risques de la bureaucratisation

Dans son dictionnaire historique et critique sur le marxisme, Diaz (2013: 247, traduction libre) définit le *gender mainstreaming*. En se référant à des rapports datant de la fin des années 90, il commente son aspect bureaucratique: « les rapports d'évaluation des institutions internationales critiquent l'approche purement administrative-technocratique de la perspective de genre ». D'autres auteurs et autrices abondent dans le même sens (Brodie, 2008; Diaz, 2013; Duncanson et Woodward, 2016; Scala et Paterson, 2017). Pour Brodie (2008: 154), qui dresse une revue historique de la condition féminine au Canada, les préoccupations reliées au genre ont été progressivement effacées derrière les politiques et la machine bureaucratique. Scala et Paterson (2017: 584) parlent d'approche « technocratique-rationnelle » de la perspective de genre. En ce sens, que dire de l'intégration d'une approche d'égalité de genre intersectionnelle ou de l'approche intersectionnelle confrontée à l'appareil bureaucratique gouvernemental ?

Tout d'abord, définissons les concepts rencontrés dans la littérature étudiée. Le concept de bureaucratie « fait généralement référence à une manière particulière d'organiser l'administration des affaires humaines. Il peut faire référence soit à une structure de bureaux, soit à un processus de formulation et de mise en œuvre de la politique. En tant qu'organisation et forme d'action sociale, la bureaucratie incarne toujours le pouvoir et est chargée de prendre des décisions contraignantes » (Scaff, 2015). Une des contributions importantes du modèle d'organisation bureaucratique est d'avoir modifié la régulation de la relation entre l'individu et l'organisation en la basant sur des règles officielles, connues de tous et de toutes, pour assurer une égalité de traitement (Chasserio, 2007: 57).

Le terme « technocratie », quant à lui, réfère à une élite révolutionnaire ou gouvernante composée d'expert.e.s techniques ou issue de ceux-ci (Scott et Marschall, 2009). Il s'agit donc d'une organisation qui met l'expertise au cœur des décisions (par exemple un gouvernement qui se réfère à des expert.e.s scientifiques pour guider ses décisions). Ces deux termes revêtent toutefois des significations péjoratives dans le langage courant, renvoyant à une mécanisation de la prise de décision déconnectée des enjeux de terrain qui contribuerait à enfermer l'humain dans sa propre cage de règles et de processus comme le craignait le sociologue Weber (Scaff, 2015) qui a balisé ce type de mode de gouvernance. Il semble plus approprié d'interpréter les critiques rapportées dans Diaz (2013) et Brodie (2008) en ce sens.

Or, le terme « technocrate » ne semble pas approprié pour parler des enjeux relatifs à l'intégration de l'ACS/ADS/+ dans l'organisation gouvernementale de la littérature étudiée puisque c'est justement le manque d'expertise qui est critiqué par les auteurs et autrices. Par contre, le rôle déterminant des personnes occupant les postes décisionnels dans les hautes instances organisationnelles, relativement à la réussite, à la mauvaise application ou à l'échec de la perspective du genre est aussi soulevé abondamment dans la littérature (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013; Maheu et Relais-femmes, s.d.; Prugl, 2011; Matlin et al., 2019; Meier et Lombardo, 2013; Myrden

et al., 2011; O'Cain et St-Germain, 2001; Kozma, 2012; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 201; Cumming-Potvin et Martino, 2018).

Défis de l'approche descendante (top-down)

Au sein du gouvernement, la perspective de genre est fondée sur une approche descendante (*top-down*). Elle est issue d'engagements internationaux dont découlent des engagements nationaux qui visent des retombées concrètes en matière d'égalité pour les femmes, les hommes et les personnes de la diversité de genre. Elle dépend donc largement du contexte politique et économique, de la volonté politique et même de la motivation personnelle des personnes en position de pouvoir au sein des ministères et organisations gouvernementales (Massé, 2005; Eveline et al., 2009; Cumming-Potvin et Martino, 2018; Association québécoise des organismes de coopération internationale, 2011; Neuville, 2005; Cumming-Potvin et Martino, 2018; Dinold et al. 2018; Diaz, 2013; Relais-femmes, s.d.; Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick). Les changements de gouvernement ont aussi une incidence importante sur la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ (Evans, 2018: 107), certains s'y engagent résolument alors que d'autres le font de façon plus limitée, ou même, ne soutiennent pas et interrompent des initiatives de l'administration précédente.

L'approche descendante présente des avantages car elle permet la modification de la structure organisationnelle et même celle de la culture organisationnelle pour la mise en place de règles favorisant l'égalité. À titre d'exemple, Lombardo et al. (2017: 4), reprenant la thèse de Kanter (1977) observe qu'un certain niveau de mixité hommes/femmes doit être atteint dans les instances décisionnelles pour que l'implantation d'une politique d'égalité soit un succès. La cible de 40 % permet de déstabiliser le système de la norme masculine et d'inclure les enjeux des femmes dans les objectifs politiques. En Allemagne et en France, Perrier (2013: 42-44) rapporte que l'institutionnalisation de la perspective de genre a permis « l'objectivation institutionnelle de la problématique de l'égalité ». Ainsi, des mesures structurelles (création de postes de promotion de l'égalité et de formation à l'égalité au sein des services publics) ont permis de rendre visibles les questions d'égalité dans les politiques d'emploi; de légitimer l'objectif d'égalité chez les acteurs et actrices de l'emploi; de partager la responsabilité de l'égalité au-delà des institutions en condition féminine; de reconnaître le rôle des acteurs et actrices politique dans la promotion de l'égalité en emploi. Evans (2018: 99) rapporte le succès des quotas en Norvège pour assurer la représentativité des femmes dans les conseils d'administration du secteur privé, et cette approche a inspiré d'autres juridictions en Europe. Toutefois, comme l'ont montré Bertrand et al. 2019), bien que les mentalités aient évolué dans le contexte visé, celui des conseils d'administration de certaines organisations, celle-ci n'est pas encore devenue la norme aux divers niveaux organisationnels de ces entreprises ni aux organisations non soumises à la loi. La ségrégation professionnelle perdure; l'évolution est très lente et sectorielle. Ceci suggère que d'autres forces sont à l'œuvre pour entretenir les régimes d'inégalités (Acker 2006, 2009; Parken, et al., 2019).

La littérature note cependant davantage de défis dans l'intégration de la perspective de genre et de l'intersectionnalité dans une approche descendante (Dinold et al, 2013: 693; Diaz, 2013). Selon Duncanson et Woodward, cette approche est limitée, car elle se concentre sur l'intégration d'expertes et d'experts du genre sans transformer l'institution (2016: 7). Debusscher (2012) suggère de sortir de cette « approche intégrationniste » qui vise

L'approche descendante, en se concentrant sur l'intégration d'experts et d'expertes du genre, ne favorise pas la transformation de l'institution.

à intégrer les politiques de *gender mainstreaming* dans les cadres institutionnels existants, perpétuant ainsi les relations de pouvoir, alors qu'une « approche transformative » impliquerait les femmes des groupes marginalisées. Dans la même veine, Parken et al (2010, 2019) ajoutent qu'une perspective intersectionnelle mettant au cœur des préoccupations la réduction des inégalités, doit impliquer des « experts d'expérience »³¹ appartenant aux divers groupes historiquement minorisés sur la base du sexe, de la « race », de la classe sociale, de la géographie, de l'âge et du handicap pour tenir compte de leurs réalités à toutes les étapes du processus d'élaboration d'une politique publique.

Ce mouvement critique envers la structure des institutions et les relations de pouvoir qui en découlent n'est pas unique à la littérature sur la perspective de genre et l'intersectionnalité: « Dans l'étude des organisations, il y a également eu une prolifération de critiques des structures de gestion hiérarchiques ou descendantes, dont certaines sont ouvertement prescriptives. L'effort pour spécifier une forme organisationnelle plus flexible, agile, ouverte ou égalitaire qui encouragera l'initiative et la responsabilité à tous les niveaux de gestion est la tendance la plus notable de ce type [...]. Cette vision met l'accent sur les vertus de la communication horizontale plutôt que sur la commande verticale. » (Scaff, 2015, traduction libre).

Or le problème n'est pas seulement structurel, mais plutôt culturel. L'étude des nouvelles organisations, celles dont la structure est plus horizontale, montre qu'elles continuent de reproduire les inégalités préexistantes (Chasserio, 2007) par le fait de véhiculer une culture organisationnelle et des pratiques androcentriques et ce, malgré qu'elles soient présentées comme favorisant l'égalité et l'équité. Ainsi, même lorsqu'elles mettent en place la flexibilité et la polyvalence des personnes, le travail par projet, la décentralisation de la prise de décision, l'augmentation de l'autonomie du personnel, l'évaluation selon les objectifs et les résultats, la valorisation de l'initiative et le consensus, ces organisations continuent de perpétuer les inégalités. Il en est de même dans les nouveaux secteurs de l'économie, comme celui du numérique. (Bernier et al 2017).

Approche intersectionnelle et la bureaucratie

La situation de l'intégration de l'approche intersectionnelle dans les organisations bureaucratiques est encore plus difficile, car il n'existe pas de méthodes ni d'opérationnalisation consensuelle dans la littérature. Or, les bureaucraties fonctionnent avec des règles, des processus et des outils (Lombardo et al., 2017: 9). Plusieurs auteurs et autrices nomment le défi de l'opérationnalisation de l'approche intersectionnelle, que ce soit en recherche ou au niveau institutionnel (Hankisvky et Cormier, 2011; Monro, 2010; Rodriguez et al., 2016).

Alors que le travail de Monro (2010) vise à opérationnaliser la théorie intersectionnelle au niveau institutionnel, Hankisvky et Cormier (2011: 228) discutent trois approches pour appliquer l'intersectionnalité aux politiques publiques: 1) prendre en compte la dimension spatiale, le contexte de la politique et des inégalités (approche développée par Rönnblom, 2008); 2) examiner, pour chaque étape typique d'élaboration de la politique, si l'approche intersectionnelle est pertinente et, si c'est le cas, inclure des représentantes et représentants de chaque population ciblée dans le processus (approche développée

³¹ Une personne « experte d'expérience » est une personne qui a une expérience personnelle et possiblement intime de la situation étudiée. Panken et Young (2007, 2019) en font un usage généralisé.

par Bishwakarma et al. 2007); 3) utiliser le modèle multi vecteurs (« *multistrand model*³² »), cette méthode qui documente les inégalités fondées sur six caractéristiques priorisées dans les directives du parlement européen (le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou le système de croyances, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle), dans le but de créer de nouvelles politiques capables de remédier aux inégalités identifiées (approche développée par Parken et Young, 2007, 2008). Par des cas, elles démontrent la faisabilité et l'utilité de chacune de ces méthodes.

Plus près de nous, l'intersectionnalité a été mise en pratique au sein d'un organisme communautaire étudié par Fauteux (2017). Toutefois, les valeurs et les stratégies qui en découlent sont aux antipodes de la bureaucratie. Par exemple, le temps est utilisé comme facteur

L'opérationnalisation de la perspective intersectionnelle semble incompatible avec les principes de la bureaucratie.

d'inclusion (par opposition à l'efficacité qui est une des grandes forces de la bureaucratie [Scaff, 2015]), la sensibilité sociocritique des intervenantes et intervenants, la prise de position de l'organisme contre les discriminations, la conception élargie de l'accessibilité (universelle, financière, culturelle, linguistique, etc.), la personne ou le groupe discriminé placé au cœur des interventions et des décisions. De son côté, la Fédération des maisons d'hébergement (2016), dans un mémoire sur la maltraitance et la violence, suggère de commencer par se doter des moyens pour prendre en compte la diversité, d'avoir des outils appropriés à la production de services adaptés: service d'interprétariat accessible et disponible, formation et concertation de tout intervenant ou intervenante susceptible d'être en contact avec ces populations.

Lassitude d'intégration ou « *mainstreaming fatigue* »

L'ajout, dans un modèle additif, de plusieurs facteurs de discrimination dans la perspective de genre selon l'approche bureaucratique descendante actuelle amène le ou la bureaucrate à ses limites (Otope, 2014; Jacquot, 2013). « [S]i un trop grand nombre de thématiques doivent par exemple faire l'objet d'une étude d'impact avant que soit élaborée ou mise en œuvre une politique, la prise en compte de ces demandes risque de n'être plus que mécanique, et l'approche intégrée risque, elle, d'être rejetée dans une dynamique générale de *backlash* » (Jacquot, 2013: 21, se référant à Geyer, 1999).

La perspective intersectionnelle appliquée selon un modèle bureaucratique deviendrait trop « mécanique ».

Otope (2014: 17), en parlant d'ADS, suggère d'adopter une approche stratégique « qui analyse et précise les axes et points d'entrée prioritaires plutôt que de tenter de tout faire partout à la fois ». Cette position de priorisation rejoint celle du plan d'action en égalité du Secrétariat à la

condition féminine (2017) ainsi que l'idée d'appliquer la perspective de genre « la carte » (Daly, 2005: 436, cité dans Eveline et al, 2009).

³² L'expression « *multi strand model* » réfère à chacun des vecteurs d'inégalité que sont le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou le système de croyances, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle et à leurs croisements comme dans un écheveau ou une tresse. Nous choisissons d'y référer en utilisant le terme « modèle multi vecteur » plutôt qu'une traduction littérale qui pourrait être « multi brin »..

Application à la carte ou *mainstreaming light*

L'approche « à la carte » de la perspective de genre est l'adoption d'une boîte à outil ou d'une technique particulière, souvent en l'absence d'un cadre théorique général ou de la recherche et des analyses nécessaires pour une évaluation complète fondée sur le genre (Daly, 2005: 436, cité dans Eveline et al., 2009). Cette approche est aussi qualifiée de *mainstreaming light* ou « intégration légère » (Daly, 2005, cité par Bilecki, 2019). Daly (2005) propose trois stades différents d'intégration de la perspective du genre, « l'intégration légère » réfère à une position mitoyenne où l'intégration est partielle et parcellaire au sein de l'appareil gouvernemental. « La responsabilité du genre a été étendue et implique diverses organisations, départements et ministères, mais elle n'est toujours pas un devoir universel. Il y a toujours les "spécialistes du genre" et ceux qui ne ressentent aucune obligation de travailler à l'équité du genre, compte tenu que ce n'est pas dans leur description de poste » (cité par Bilecki, 2019: 33, traduction libre). Cette application à la carte vient souvent avec une conception de la perspective de genre comme d'un projet ponctuel et non d'un processus à long terme (Eveline et Bacchi, 2005, cité par Eveline et al.). De son côté, Brodie (2008: 157) constate que la perspective de genre a été intégrée « partout et nulle part » à la fois, faute d'engagement et de responsabilisation de la part des ministères et organisations. Il en est de même pour l'intersectionnalité qui est régulièrement utilisée dans les recherches comme une « méta-théorie », une trame de fond superficielle (Bilge, 2010: 63).

Ainsi, la perspective de genre et la perspective intersectionnelle sont traduites, au sein du gouvernement, de façon trop technique, plutôt que de servir d'outil analytique pour comprendre les inégalités et les transformer (Duncanson et Woodward, 2016: 8). Cette traduction technique s'observe par la mise en place de mesures (par ex. augmenter le personnel féminin, intégrer des expertes et experts du genre) sans remise en question du genre comme processus de division et de hiérarchisation. Debusscher (2012: 189), étudiant la perspective d'égalité de l'Union européenne en matière de développement en Amérique latine, constate également un écart entre les politiques mises en œuvre et les enjeux – ou le cadrage des enjeux par les acteurs et actrices de la société civile. Cet écart s'expliquerait par le fait que les acteurs et actrices bureaucrates ont une vision restreinte de l'égalité comparativement aux acteurs et actrices de la société civile. Paterson et Scala (2017: 1) qualifie cet écart de « biais technocratique » pour parler de la récupération des objectifs d'égalité par la machine bureaucratique.

Plusieurs auteurs et autrices constatent une ambiguïté dans l'interprétation de l'égalité et de la perspective de genre par les bureaucrates chargé.e.s de sa mise en œuvre au Canada (Scala et Paterson, 2017; Eveline et al., 2009; Meier et Celis, 2011; Caglar, 2013). Paterson et Scala (2017: 8) notent également une tension entre la neutralité présumée des politiques, programmes et mesures mises en place par l'État et l'égalité; comme si la perspective de genre était comprise comme une forme de favoritisme au bénéfice d'un genre.

La conséquence de l'approche technocratique est que la perspective de genre est perçue comme une boîte à outil et non comme une forme d'analyse, puisque ce sont les bureaucrates, parfois accompagnés d'expertes et d'experts, qui sont au centre de son application (Lombardo et al., 2017: 9) et que leur hypothèse implicite est que les politiques et les programmes gouvernementaux sont neutres du point de vue du genre, ce qui est rarement le cas.

Logique de compartimentation

Les différentes perspectives et approches sont développées puis appliquées de façon compartimentée au sein des organisations, tant au Canada qu'à l'international (voir par ex. Eveline et al., 2009). C'est le cas de

l'approche de gestion de la diversité (*diversity management*) qui côtoie la perspective de genre (*gender mainstreaming*) sans pour autant qu'il y ait de mise en commun ou d'intégration intersectionnelle comme le voudrait l'ACS+/ADS+ (c.f. « contexte » dans la bibliographie commentée).

Au sein de la bureaucratie, il existe une logique de compartimenter les différentes perspectives pour les appliquer. L'approche diversité côtoie ainsi la perspective de genre. Il y a une nécessité de communication entre les deux, via une approche féministe intersectionnelle, comme le défend l'ACS+/ADS+ et qui peut conduire à des conceptions renouvelées du genre.

Eveline et al. (2009) rapporte un cas où l'intégration des deux perspectives a été faite *a posteriori*. En Australie, trois communautés autochtones ont été mobilisées pour améliorer la diversité dans les pratiques électorales du gouvernement local dans le cadre d'un projet de la perspective de genre. Or, ce travail a été réalisé sans implication de l'équipe des experts et expertes de genre, et sans que les membres des communautés autochtones participent aux formations sur l'égalité de genre habituellement offertes dans ce genre de projet. La perspective de genre se résumait à réaliser un audit de la stratégie électorale proposée par les communautés autochtones. Toutefois, les autrices ont réalisé qu'en dépit du fait que le mot « genre » soit pratiquement absent, les enjeux de genre étaient intégrés partout dans cette proposition d'amélioration des pratiques électorales, dans une conception postcoloniale renouvelée de la vision traditionnelle occidentale du genre. Cet exemple suggère que la mise en commun, soit l'intégration des approches de gestion de la diversité et de la perspective de genre via une approche féministe intersectionnelle, peut conduire tant à des conceptions renouvelées de la diversité qu'à des conceptions renouvelées du genre qui remettent en question des conceptions racistes et coloniales.

Toutefois, comme le soulignait Fauteux (2017) il semble que la norme soit plutôt la mise de côté d'un ou plusieurs facteurs d'oppression lors de la mise en place d'une politique d'égalité (Fauteux, 2017).

Absence d'obligations et de responsabilités

Dans un rapport de 2005, le Comité permanent de la condition féminine (Neuville, 2005) nomme deux limites structurelles à la systématisation de l'ACS au sein du gouvernement fédéral : l'absence d'obligation et l'absence de responsabilité (Neuville, 2005: 2). Une troisième limite est identifiée, soit la résistance interne, mais comme elle est de l'ordre de la culture organisationnelle, elle est traitée plus loin dans la partie sur la compétence et l'engagement des acteurs et actrices. Neuville note que les « ministères sont prêts à suivre les formations, mais pas nécessairement à être tenus responsables de l'application systématique des nouvelles connaissances au sein de leurs équipes », responsabilité qu'ils délèguent à Condition féminine Canada (2005: 13).

Brodie (2008: 157) constate qu'en dépit des efforts du Condition féminine Canada et d'une stratégie alliant la formation, le développement d'outils, l'étude de cas politique, la recherche, l'éducation, l'évaluation, l'imputabilité et la coordination, les ministères et les organisations refusent de prendre la responsabilité de l'application de la perspective de genre.

Jusqu'en 2009, Condition féminine Canada n'avait pas défini de cadre en ACS+, ce qui entraînait une variabilité importante de l'intégration de la perspective de genre au sein des ministères et des organisations gouvernementales fédérales (Scala et Paterson, 2017; Bureau du vérificateur général du

Canada, 2009). Lors de l'examen de la mise en œuvre de l'ACS+ en 2015, le Bureau du vérificateur général constate que seulement quelques ministères ont mis en place un cadre en ACS+.

Du côté du Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec, la Stratégie Égalité de 2016 renonce à l'application systématique de l'ADS qui était souhaité dans le plan d'action de 2007.

Face au refus des ministères et des organisations de prendre la responsabilité de l'application de la perspective de genre, la littérature rapportée ici recommande de rendre l'ACS/ADS/+ obligatoire.

Pour répondre à cet enjeu de responsabilité et d'engagement de la part des ministères et des organisations, plusieurs documents produits par des comités gouvernementaux en condition féminine, des juristes et/ou des groupes de femmes contiennent la recommandation de rendre

l'ACS/ADS/+ obligatoire au sein des instances et organisations publiques (PACP, 2016; FEWO, 2016; Langevin, 2010; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016). Selon Relais-femmes et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (2013: 6), ainsi que Meier et Lombardo (2013), les changements législatifs doivent être accompagnés de changements de mentalités, de culture, de manières de penser et de faire (c.f. « De la compétence à la culture organisationnelle ») et l'obligation de le faire est souvent une condition.

Rôles paradoxaux des acteurs et actrices bureaucrates

La littérature met au jour les rôles paradoxaux des acteurs et actrices bureaucrates, en particulier ceux des hautes instances de même que les experts et expertes du genre. Alors que l'intégration de la perspective de genre dépend de la volonté et des actions des personnes situés dans les hautes instances politiques et gouvernementales, de façon paradoxale, la responsabilité de la diffusion et de l'implantation de la perspective de genre repose souvent entre les mains des individus qui défendent l'égalité entre les sexes au sein des organisations mais qui ne disposent que d'un pouvoir limité (Brodie 2008, citant le rapport de 2005 de Neuville). Ainsi, l'institutionnalisation de la perspective de genre semble mettre de côté les expertes et experts de l'égalité:

« En effet, le caractère trans-sectoriel de cet instrument conteste par nature la centralité des spécialistes de l'égalité et du genre, sa spécificité étant de confier la prise en compte et le traitement des inégalités entre les sexes aux acteurs habituels des politiques concernées. Le résultat de cette action publique dépend en partie de l'implication de ces « autres ». Les spécialistes de l'égalité se retrouvent donc dans une position de retrait en ce qui concerne la pratique quotidienne, conservant une mission de coordination » (Jacquot, 2013: 24).

Puisque les expertes et experts universitaires sont rarement associés à l'élaboration des politiques, et que les acteurs et actrices administratifs sont plus mobiles dans les organisations, ceci engendre une perte de mémoire organisationnelle; paradoxalement, ce sont souvent des acteurs et actrices étrangers aux questions de genre qui se trouvent au centre de la perspective de genre (Jacquot, 2013, citant Verloo, 2001; Perrier, 2013). Le défi de faire avancer les objectifs d'égalité de genre au sein d'organisations elles-mêmes genrées est donc très important (Scala et Paterson, 2017: 579; voir aussi Acker 2006, 2009; Parken, 2007, 2019). Pour y faire face, Relais-femmes et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (2013: 11-13) revendiquent la nécessité d'un accompagnement féministe intersectionnel dans le processus, avec

une formation et une sensibilisation continue des personnes impliquées au gouvernement et/ou dans les organismes communautaires.

Effets de la bureaucratie sur la perspective de genre et sur l'approche intersectionnelle

Alors que la perspective de genre et l'approche intersectionnelle visent à modifier l'action gouvernementale pour s'assurer que les politiques et les programmes bénéficient également aux groupes historiquement minorisés, ces perspectives se modifient aussi au contact de l'approche bureaucratique qui prédomine dans les organisations. En conséquence, il y a souvent un écart entre d'une part, l'intention d'origine d'adopter une perspective genre ou une approche intersectionnelle, et d'autre part, les composantes, le cheminement et les résultats de l'initiative.

Dépolitisation

Scala et Paterson (2017) se sont intéressées à la perception du rôle des bureaucrates expertes du genre (*gender focal points*) chargées d'implanter la perspective de genre au gouvernement. Elles observent que celles-ci voient leur travail en termes de mandats et de procédures gouvernementaux à respecter. L'application de l'ACS/+ devient « un exercice technocratique orienté davantage vers un rapport de conformité que vers la transformation sociale (Scala et Paterson, 2017: 584). Dans Paterson et Scala (2017), elles notent une tension entre l'efficacité et l'effectivité dans l'interprétation et l'application des cadres de la perspective du genre chez les bureaucrates. Jacquot (2013: 23) affirme que la perspective de genre a transformé la politique d'égalité de l'Union européenne qui était avant tout régulatrice vers une politique de type incitatif, affaiblissant de ce fait son caractère politique. Cette dépolitisation des enjeux de genre semble être un produit de la structure organisationnelle bureaucratique des organisations gouvernementales.

Récupération, instrumentalisation et résistances

Certains auteurs et autrices rapportent une forme de récupération (*coopting*) des savoirs féministes au sein de la bureaucratie (Bacchi et Eveline, 2003; 2010; Teghtsoonian, 2003; Prügl, 2011; cités par Scala et Paterson, 2017: 579-580) qui traduit la résistance individuelle et organisationnelle au changement (Benschop et Verloo, 2006; Lombardo et Mergaert, 2013; 2016, cités par Scala et Paterson, 2017: 579-580).

Jacquot (2013: 26, se référant à Jenson, 2008; Lewis, 2006) montre que la perspective de genre peut être mise au service du marché plutôt que perçue comme une politique légitime en soi: « Alors qu'auparavant la politique d'égalité avait une "double finalité, économique et sociale", c'est-à-dire que ses objectifs économiques et sociaux pouvaient être poursuivis parallèlement et possédaient la même légitimité, ils ont été réordonnés afin de soutenir les objectifs macroéconomiques de l'Union, et la norme d'égalité s'est retrouvée subordonnée à la norme de marché ». Du côté de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international, les stratégies en égalité ont pour but de contribuer à la croissance économique (Bradshaw, 2015: s65-66); les objectifs en égalité sont une préoccupation secondaire. Ainsi, cette perspective produit peu d'analyses et de retombées concrètes pour les femmes.

En Belgique, la perspective de genre a été instrumentalisée par les partis politiques pour améliorer la représentativité des femmes musulmanes dans une perspective électoraliste (Celis et al., 2014: 50). Pour les femmes interrogées dans cette recherche, ces mesures reposaient sur une construction sociale stéréotypée présentant les femmes musulmanes comme victimes de l'oppression des hommes

musulmans, tandis que le pays d'accueil est positionné comme vecteur de l'émancipation de ces femmes. Il est intéressant de soulever le croisement sexiste, islamophobe et colonialiste qui résulte de la perspective de genre ainsi instrumentalisée.

Parfois, les préoccupations d'égalité sont instrumentalisées contre la religion et la culture, ce qui contribue à essentialiser les expériences des femmes appartenant à des minorités culturelles (Dobrowolsky, 2017; Ali, 2016; Brayson et Millins, 2010; Enright et Mullaly, 2013). Dobrowolsky (2017) étudie le cas du Québec et de la Charte des valeurs dans laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes est présentée en opposition avec les valeurs des cultures minoritaires tandis que la culture majoritaire est présentée comme égalitaire et supérieure. Étudiant la question du port du voile au Royaume-Uni, Enright et Mullaly (2013) montrent comment la politique d'égalité contribue à la marginalisation des femmes musulmanes. Le voile étant présenté comme un signe de subordination, les femmes, en particulier les jeunes, sont mises devant des choix difficiles face à la culture majoritaire qui se présente comme engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et leur culture d'appartenance présentée comme subordonnant les filles et les femmes. Dans cet exemple, l'égalité devient un argument d'instrumentalisation pour un agenda politique d'immigration doublé d'un libéralisme ethnocentrique, alors que la perspective de genre intersectionnelle devrait prendre en compte le rapport entre la religion, l'immigration et la culture d'accueil pour lutter contre les discriminations vécues par ces femmes (Enright et Mullaly, 2013: 421). Les autrices remarquent également le phénomène en France où la protection des valeurs françaises, incluant l'égalité entre les hommes et les femmes, est fréquemment opposée au mode de vie des immigrantes et des immigrants musulmans (Enright et Mullaly, 2013: 421).

Essentialisation des groupes sociaux et reproduction des stéréotypes

Un des effets négatifs de l'approche bureaucratique-technocratique de l'ACS/ADS/+ est l'essentialisation des catégories « hommes », « femmes », « femmes noires », « hommes noirs », etc., ainsi que la binarité sur lesquelles s'appuient les mesures mises en place (Maheu et Relais-femmes, s.d.; Duncanson et Woodward, 2016; Bradshaw, 2015; Sosa, 2016). Duncanson et Woodward (2016: 10) donnent l'exemple de l'inclusion des femmes dans l'armée qui passe par un argumentaire sur la différenciation sexuelle (les femmes apportent des éléments différents aux interventions; les femmes doivent avoir accès au combat pour la raison qu'elles sont des femmes). Il s'en suit une reproduction des stéréotypes et conceptions sexistes et transphobes plutôt qu'une transformation et un dépassement du genre.

Bradshaw (2015) nomme l'importance de se pencher sur la façon dont les femmes sont incluses dans les politiques de développement économiques (*how the gender is mainstreamed*), autant que d'explorer si cette inclusion se réalise. Au contraire, il ne faut pas présumer que l'inclusion des femmes est un élément positif, car elle peut reposer sur des stéréotypes et renforcer les rôles de genre, comme c'est le cas des initiatives post-catastrophe en égalité.

De son côté, Fauteux (2017) note la tendance à relativiser la différence lors de la mise en pratique de l'approche intersectionnelle dans un organisme communautaire. Les différences sont traitées sur le même niveau alors qu'elles n'ont pas les mêmes conséquences dans la vie des personnes, ce qui se traduit par un non-respect des expériences de discrimination.

Approche articulée autour de bases de données limitées

La littérature identifie le problème des bases de données comme étant un problème majeur de l'application de l'ACS/ACS, mais également de l'intégration de l'approche intersectionnelle (Bauer, 2014;

Hankivsky et al, 2010; Dobrowolsky et al, 2017; Rose, 2016; Dharma et Bauer, 2017; Eveline et al., 2009 ; Fauteux, 2017; Gabriel, 2017; Hankivsky et al., 2010; Harell, 2017; Mazur et al., 2018; Harell, 2017).

Tant en matière d'ADS/+ que d'ACS/+, l'ensemble de la démarche est fondé sur la disponibilité de données différenciées qui servent à établir la problématique et les enjeux (étape 1 de l'ADS; étape 3 de l'ACS+) (SCF, 2007a; Condition féminine Canada 2018). Ces données proviennent généralement d'études quantitatives à partir d'enquêtes populationnelles effectuées par les principales instances statistiques de l'État grâce aux outils de recensement et de sondages. Elles peuvent aussi provenir des organisations elles-mêmes ou de certains de leurs départements ou unités (données administratives³³). Il est question de la disponibilité des données, de leur qualité, des problèmes de catégorisation, du défi d'arrimer l'approche quantitative et l'approche intersectionnelle, mais aussi des limites de l'approche quantitative pour éclairer les relations de pouvoir, de privilèges et d'oppression tant pour les inégalités entre les femmes et les hommes que pour les autres inégalités sociales.

Disponibilité des données

Plusieurs auteurs et autrices constatent le manque de données différenciées selon le sexe (ou sexo-spécifiques ou ventilées selon le sexe) et s'en inquiètent (Sridharan et al., 2016; Conseil des Montréalaises, 2015; 2016; Massé, 2005; Neuville, 2005; Relais-femmes, s.d.; Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013; Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, s.d.; Ville de Montréal, 2015; Nowatzki et Grand, 2011, Clow et al., 2010). Ce constat est généralisé, que les auteurs et autrices soient issus des milieux communautaires, féministes, gouvernementaux et de la recherche, ou que le territoire visé par l'étude de l'intégration de la perspective de genre soit le Québec, le Canada ou l'Europe.

Il existe un manque de données différenciées selon le sexe. Au Québec, cela pourrait notamment s'expliquer par un manque de ressource attribué à l'ADS.

Relais-femmes (s.d.: 3) fait un lien entre la disponibilité des données et le manque de ressources affectées à l'ADS par le gouvernement: « [...] nous voyons déjà sur le terrain les effets négatifs des compressions de personnel de la dernière année au Conseil du Statut de la Femme [CSF]. En effet, l'incapacité de l'organisme à mettre à jour les portraits statistiques en égalité, par région, due aux compressions financières des dernières années au Québec, représente une menace directe à l'accès à l'information différenciée h/f complète et de qualité. Laquelle, à notre avis, est indispensable à une prise de décision éclairée de la part des élu.e.s municipaux pour chacun de leur territoire ». Le manque de volonté politique est possiblement un autre facteur, car plusieurs ministères ne rendent toujours pas disponibles les données différenciées selon le sexe, malgré les engagements prévus dans les plans d'actions

³³« Les données administratives sont des renseignements recueillis par les organismes des secteurs public et privé dans le cadre de leurs activités courantes. Les dossiers des naissances et des décès, les dossiers fiscaux, les mouvements transfrontaliers des biens et des personnes et les données recueillies par satellite en sont des exemples. » Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/fra/nos-donnees/ou/donnees-administratives> . Certaines de ces données administratives sont très sensibles, comme les dossiers fiscaux et le dossier de santé; elles sont donc protégées par divers dispositifs qui en limitent l'accès et l'usage.

gouvernementaux (PACP, 2016; Neuville, 2005; Condition féminine Canada, 2016, Secrétariat à la condition féminine, 2007b; SCF, 2011, 2015).

Dans le contexte où l'action gouvernementale se veut de plus en plus inspirée ou basée sur des données probantes, il est paradoxal que non seulement les données soient rares et/ou difficiles d'accès, mais aussi qu'elles soient peu ou rarement différenciées selon le sexe. Elles le sont encore moins selon les autres marqueurs identitaires associés à la marginalisation, comme l'origine ethnique et culturelle, l'orientation sexuelle, la « race » ou être membre du groupe des minorités visibles, la situation de handicap ou l'âge.

Confusion sexe et genre

Nowatzki et Grant (2011) soulignent les problèmes conceptuels et méthodologiques communément rencontrés dans la recherche reposant sur des données administratives. Elles relèvent le problème de la confusion entre le sexe et le genre.

Au-delà des enjeux reliés aux bases de données, cette confusion est généralisée dans la littérature étudiée. Alors qu'elle est soulignée par plusieurs auteurs et autrices (Gabriel, 2017; FEWO, 2016; Clow, 2010; IRSC, 2018; Nowatzki et Grant, 2011), elle fait néanmoins partie intégrante de la documentation officielle en ACS/ADS/+ (SCF, 2007a, 2007b; CFC, 2018) où les termes « sexe » et « genre » sont employés de façon

Les bases de données sont confrontées à la confusion entre le sexe et le genre, confusion généralisée dans la littérature étudiée.

interchangeable, alors qu'ils recouvrent des concepts féministes très différents (c.f. lexique « 1.1 Sexe et genre: deux notions distinctes »).

En 2016, le Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada recommandait pourtant de clarifier

les définitions de sexe et de genre en s'appuyant sur celles des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) (FEWO, 2016: 15-16) qui lient le sexe aux attributs biologiques généralement classés en deux catégories, alors que le genre réfère aux rôles sociaux, aux expressions et aux identités (IRSC, s.d.). Ces définitions ont l'avantage d'ouvrir les catégories pour inclure les personnes non binaires, intersexes et transgenres, mais elles demeurent problématiques au niveau conceptuel, car elles négligent la construction sociale binaire de la catégorie « sexe », même si certaines autrices suggèrent de traiter cette catégorie avec souplesse pour rendre compte des expériences humaines du sexe et du genre (Clow et al., 2010). Si la souplesse est un attribut des approches qualitatives, l'approche quantitative requiert des catégories mutuellement exclusives.

Gabriel (2017: 184) et Nowatzki et Grant (2011) appellent à une problématisation du genre qui va au-delà de la complémentarité sexe/genre et qui rappelle la conceptualisation originelle du genre comme un synonyme de rapport social de sexe (voir par ex. Delphy, 2001), non pas comme « les genres », mais comme un principe de division et de hiérarchisation des humains en deux – et seulement deux – groupes distincts. Paraphrasant le plan fédéral pour l'égalité de 1995, Gabriel rappelle que: « le genre [...] ne réfère pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais à la relation entre eux, et à la façon dont elle est socialement construite. Parce qu'il s'agit d'un terme relationnel, le genre doit inclure les hommes et les femmes ».

Qualité des données

Le manque de données pour analyser certains enjeux féministes clés selon l'approche intersectionnelle est identifié maintes fois dans la littérature (Rose, 2016; Conseil de Montréalaises, 2016; Dobrowolsky et al., 2017; Fauteux, 2017; Hankivky et al., 2010). De fait, la représentation des groupes minoritaires par des données est souvent moins fiable:

« Ce n'est pas pour dire que les différences entre les femmes ne peuvent pas être explorées en utilisant les techniques de sondage et d'enquête. Seulement, le défi est que pour les groupes qui forment un faible pourcentage de la population, l'échantillonnage représentatif ne produira qu'un nombre relativement faible de ces groupes dans l'échantillon, de sorte que les estimations de comportement de ces groupes ne seront pas fiables » (Dobrowolsky et al., 2017: 498, traduction libre).

Rose (2016: 1), en faisant un portrait statistique des femmes sur le marché du travail au Québec, constate la piètre qualité des données pour effectuer une analyse intersectionnelle: tant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) que l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) de Statistique Canada ne fournissent que peu de données croisant le sexe avec des données sur le marché du travail (p. ex. travail au salaire minimum, professions exercées) et avec d'autres variables ou marqueurs d'identité. De plus, les différentes bases de données étudiées ne fournissent pas de statistiques globales pour les femmes lesbiennes et peu de données pour les femmes vivant avec une limitation fonctionnelle. Ainsi, Rose doit mettre ces groupes de femmes de côté dans son portrait statistique sur les femmes, alors même que « l'étude cherche à traiter la population féminine dans toute sa diversité ». Cette diversité, faute de statistiques, se limite donc aux femmes autochtones, aux femmes immigrantes et aux femmes appartenant à une minorité visible et même pour ces groupes, le portrait qui en découle est limité. De son côté, le Conseil des Montréalaises déplore le manque de données pour analyser la conciliation famille-travail (2016: 20), tandis que Fauteux (2017) souligne le défi de croiser des données sur des groupes minoritaires tels que les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap.

Appliquer une perspective intersectionnelle requiert de posséder des données diversifiées sur une variété de catégories pour permettre le croisement des différents enjeux. Or, dans la plupart des cas, les données n'existent pas ou ne sont pas fiables.

Dans le domaine de la santé, Hankivsky et al. (2010: 3) mentionnent le fait que l'approche intersectionnelle requière d'avoir accès à des données pertinentes qui, souvent, n'existent pas. Les auteurs et autrices donnent l'exemple de la comparaison de plusieurs groupes pour étudier la variation selon le genre, le statut socioéconomique, la classe sociale et l'orientation sexuelle.

Ainsi, il est important de posséder des données sur une variété de catégories (Eveline et al., 2009) que l'on peut croiser avec le genre et divers éléments des enjeux sur lesquels travailler l'égalité. Au besoin, il faut collecter de nouvelles données adaptées au contexte étudié (Harell, 2017: 497) ou avoir recours à d'autres stratégies qualitatives pour connaître et comprendre les enjeux des groupes historiquement marginalisés. Il peut s'agir de réaliser des consultations ciblées, des groupes de discussion (« *focus group* ») et même d'inclure des « expert.e.s d'expérience » aux diverses étapes du processus d'élaboration, d'implantation et d'évaluation des politiques publiques ou des programmes.

Problème des catégorisations

L'approche quantitative implique de découper la population en catégories. Ce découpage entraîne un ensemble de problèmes relevés dans la littérature dont les risques d'essentialisation et de réification des catégories, de regroupement statistique de groupes sociaux aux réalités très différentes, de sous-estimation statistique d'une catégorie et de catégories taboues.

L'intégration de l'approche intersectionnelle dans une approche quantitative des problèmes sociaux entraîne un paradoxe: alors que l'approche intersectionnelle requièrent d'augmenter le nombre de catégories à observer, elle augmente également le risque que ces catégories soient essentialisées, recréant de ce fait le problème que cette approche cherchait à régler (Sosa, 2016: 73). Pour Corbeil et Marchand, l'approche intersectionnelle pourrait devenir « un outil d'analyse qui stabilise les relations en des positions fixes, qui sectorialise les mobilisations, exactement de la même façon que le discours dominant naturalise et enferme les sujets dans des identités altérisées toujours déjà là » (2006: 53, se référant à Dorlin, 2005: 93). Monro (2010) suggère néanmoins de créer des catégories pour être en mesure d'étudier des groupes plus larges, d'observer les intersections, de dépasser les recherches de niveau micro, de formuler et d'intégrer des politiques.

Intégrer une perspective intersectionnelle multiplie les catégories, augmentant de même le risque de les essentialiser. Cependant, la catégorisation reste nécessaire pour formuler des politiques adaptées.

Les problèmes de définition des catégories, de leur démarcation, de leur compréhension et celle de leur acceptation par les personnes concernées demeure entier.

Par exemple, dans l'étude de Dharma et Bauer (2017: 23), il est démontré que la façon dont Statistique Canada collecte les données sur les minorités sexuelles, par l'auto-identification, peut conduire à des erreurs: « [n]os résultats ont documenté qu'il y a un potentiel de sous-estimation des minorités sexuelles à partir de la question à un seul élément de Statistique Canada: environ 14 % des minorités sexuelles (au sens large) ne seraient pas identifiées ». En effet, son questionnaire s'applique uniquement aux personnes s'identifiant comme minorités sexuelles, c'est-à-dire que les statistiques ne comptabilisent pas les personnes ayant des partenaires de même sexe ou des attirances et qui ne s'auto-identifient pas comme une minorité sexuelle. Ainsi, les ACS/ADS/+ basée sur ces données pourraient être biaisées et incomplètes.

De façon plus générale, les législations canadiennes et provinciales relatives aux droits et aux mesures d'action positive reposent sur le principe de l'auto-identification : les individus doivent s'autodéclarer comme membre ou non de l'un des groupes cibles pour lesquels des mesures ou actions positives sont légales. Or le problème de la sous-déclaration est endémique notamment parce que les personnes visées craignent la stigmatisation ou ont intégré la vision d'une culture organisationnelle considérée comme neutre.

Mazur et al. (2018: 243) notent le problème de construire des bases de données pour combattre des discriminations qui ne sont pas autorisées à être mesurées, qui sont taboues ou pour lesquelles il est mal vu de collecter des données. Les autrices donnent le cas de l'appartenance ethnoculturelle (*ethnicity or race*), de la religion ou de l'orientation sexuelle pour parler de catégories « considérées hors limites et qui ne peuvent donc pas être utilisées ». Gill (2018) parle de discrimination de certains groupes au sein même de la recherche institutionnelle, par exemple les personnes LGBTQI2S+ et racisées.

En somme, que ce soit à cause de tabous, de difficultés d'identification ou d'auto-identification, de reproduction de stéréotypes, de problème de démarcation, la catégorisation pose un défi tant pour les statisticiens et statisticiennes que pour les adeptes de l'approche intersectionnelle en recherche quantitative.

Défis d'arrimer l'approche intersectionnelle à l'approche quantitative

Certains auteurs et autrices nomment le défi d'arrimer l'approche intersectionnelle avec l'approche quantitative (Bauer, 2014; Hankivsky et al., 2010; Monro, 2010; Gill, 2018; Rodriguez et al., 2016). « Certains défis sont conceptuels ou linguistiques, d'autres relèvent de la mesure et des spécifications, d'autres encore découlent de difficultés ou de confusion dans l'appariement de la théorie sociale à la théorie statistique sous-jacentes à certaines méthodes d'analyse quantitative » (Bauer, 2014: 12, traduction libre). Pour Gill (2018), la position des chercheurs et chercheuses qui ignorent le contexte historique et sociopolitique d'un sujet donné, fait en sorte qu'ils et elles aient du mal à identifier clairement toutes les intersections pertinentes à l'étude de ce sujet.

La littérature souligne toutefois des bénéfices à cette intégration, notamment dans la recherche en santé, qui permettrait d'améliorer la validité de la recherche en réduisant les biais méthodologiques et conceptuels qui conduisent à des biais d'interprétation (Bauer, 2014). Cet argument rejoint la position des Instituts de recherche en santé (s.d.) sur l'attention portée au sexe et au genre en santé comme facteur de validité des résultats. « L'ISFH [Institut de recherche en santé des femmes et des hommes] part du principe que toute la recherche en santé devrait tenir compte de l'influence du genre et du sexe dans tous les phénomènes d'étude. Si nos concepts de recherche ne tiennent pas compte du sexe et du genre, les données que nous générerons pourraient être incomplètes ou simplement erronées; nous risquerions non seulement de faire du tort [...], mais également de rater des occasions critiques d'améliorer la santé » (ISFH, 2012: vii). Elle permettrait également d'observer une plus grande quantité de données: alors que les approches qualitatives nécessitent temps et investissement, l'approche quantitative fondée sur de larges données populationnelles offrent un éventail de possibilités d'examiner des positions intersectionnelles et de comparer ces positions pour voir les effets des privilèges et de la marginalisation, de même que leurs interactions, sur la santé (Bauer, 2014: 11). Mais encore faut-il que les facteurs de marginalisation soient inclus dans les informations colligées et que les catégories soient adéquatement définies.

La façon d'arrimer les deux approches ne fait pas consensus dans la littérature étudiée. Du côté des groupes et des instances féministes, conformément à l'ACS+, l'intégration de l'intersectionnalité dans l'approche quantitative semble passer par trois étapes: 1) produire des données ventilées selon le sexe; 2) croiser ces données avec les autres catégories pertinentes dans un contexte donné (par exemple : minorités ethnoculturelles, personnes vivant avec des limitations, minorités sexuelles, personnes autochtones, etc.); 3) croiser ces données avec l'enjeu d'égalité à travailler (Rose, 2016; Conseil des Montréalaises, 2015, 2016; RGF-CN, 2020; Maheu et Relais-femmes, 2019).

D'autres auteurs et autrices critiquent cette « vision additive » et prône une vision d'interdépendance mutuelle des variables sociodémographiques (Dobrowolsky et al., 2017; Bauer, 2014; Hankivsky et al., 2010; Hankivsky et Cormier, 2011). Selon Nowatzki et Grand (2011), les données ventilées selon le sexe peuvent exagérer les différences entre les femmes et les hommes, tandis qu'elles peuvent cacher des différences entre les femmes (ou entre les hommes) qui seraient plus pertinentes pour le problème étudié. De plus, la ventilation selon le sexe participe à créer une représentation binaire du sexe et du genre qui exclut les personnes transgenres, transsexuelles et intersexes. Pour Harell (2017: 495), l'étude de la

participation politique des femmes au Canada montre que certaines barrières ne prennent pas racine dans les inégalités de genre (ou pas exclusivement), mais dans d'autres systèmes d'oppression comme le racisme. Ainsi, l'intégration de l'approche intersectionnelle à l'approche quantitative invite à observer les interactions entre les systèmes et leurs positions intersectionnelles, sans hiérarchiser une variable sur une autre.

Des auteurs et autrices suggèrent ainsi de laisser tomber l'approche unidimensionnelle du sexe croisé avec d'autres variables sociodémographiques (traditionnellement la « race » et la classe, comme grands systèmes d'oppression [Rodriguez et al., 2016: 204-205]) et de s'intéresser au contexte.

« Une approche intersectionnelle nous encourage à faire des “comparaisons situées” où les différences ne sont pas considérées isolément » (Dobrowolsky et al., 2017: 499, traduction libre). Ces comparaisons situées mettent en évidence l'importance du contexte, un élément qui revient dans la littérature sur l'approche intersectionnelle (Ali, 2016; Hankivsky, 2010). Les conclusions des exemples développés par Hankivsky et al. (2010) sont que l'approche intersectionnelle est unique selon le contexte et que la recherche a pour but d'agir pour les femmes concernées (« *for, rather than about, women* »). La façon la plus efficace de le faire est de consulter les personnes visées par l'analyse (par exemple des femmes leaders autochtones quand il s'agit d'étudier les enjeux autochtones en égalité), puisque ces personnes ont la connaissance intime de leur culture et de leurs expériences (Eveline et al., 2019; Hankivsky et al., 2010; Adams, 2016; Desroches, 2015). Parken et Young (2007) réfèrent à ces personnes comme des « expert.e.s d'expérience ». La pertinence de la collaboration avec les premières personnes concernées sera détaillée dans la section « Engagement et compétence » de ce rapport.

Rodriguez et al. (2016: 204-205) font trois suggestions pour intégrer l'approche intersectionnelle à l'approche quantitative: 1) aller au-delà de la simple analyse des facteurs d'oppression et inclure l'intersection des facteurs pour voir les systèmes d'oppression et de privilège; 2) dépasser l'analyse micro pour aller vers l'analyse des structures et des institutions en intégrant les deux perspectives (macro et micro); 3) dépasser les trois facteurs d'oppression traditionnels que sont le sexe, la race et la classe, pour aller vers des catégories plus complexes qui reflètent les dynamiques du milieu étudié. De son côté, Monro (2010: 11) poursuit l'objectif de créer une approche qui permet une application de la théorie intersectionnelle au niveau institutionnel.

Le milieu de la recherche en santé fait figure d'exception, car l'approche intersectionnelle doit désormais être intégrée à une méthodologie très technique, de la problématisation de la recherche jusqu'à la diffusion des résultats, suites aux décisions des Instituts de recherche en santé du Canada. Pour y intégrer l'approche intersectionnelle, Bauer conseille d'identifier quelles variables sont pertinentes et d'éviter d'utiliser des variables de substitution³⁴. Du côté des IRSC, l'ACS+ a été actualisée en analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus (ACSG+) (*Sex and Gender Based Analysis plus [SGBA+]*) (IRSC, 2018) qui tient compte des effets de sexe et des effets de genre tout en prenant en compte la diversité de genre. Dans le but d'inclure les personnes de la diversité de genre, un outil de mesure multidimensionnel du sexe et du genre a été développé qui permet de prendre en compte les personnes transgenres. « La mesure

³⁴ Variable mesurée à la place d'une autre, soit parce que la première ne peut pas être relevée (par exemple, à cause de réticences probables des sujets), soit parce que le relevé de la première serait trop peu fidèle ou trop difficile à réaliser. Fiche terminologique de l'Office québécois de la langue française.

s'obtient à partir de trois simples éléments qui permettent de déterminer l'identité de genre et le genre vécu, avec une option supplémentaire pour les Autochtones bispirituel·les » (IRSC, 2018: 19).

Limites de l'approche quantitative

Certains auteurs et autrices mettent en garde contre les dangers de cantonner l'ACS/ADS/+ à une approche quantitative (Maheu et Relais-femmes, s.d.; Bauer, 2014; Hankivsky et al., 2010; Nowatzki et Grant, 2011). Les données quantitatives sont des données chiffrées obtenues par recensement ou par sondage. Elles sont souvent présentées sous la forme pratique de pourcentage ou de proportions, ce qui facilite les comparaisons. Elles ont toutefois le désavantage d'être faciles à décontextualiser.

Les recherches fondées sur les données ventilées selon le sexe ont une utilité limitée si elles n'incluent pas l'ACS/ADS/+ (Nowatzki et Grant, 2011). Comme le soulignent Maheu et Relais-femmes (s.d.: diapo 18-19), la collecte de données sexuées n'est pas l'ADS. Elles donnent l'exemple de la violence conjugale, un enjeu pour lequel elles constatent un biais méthodologique de symétrisation. En effet, les statistiques rapportent une proportion semblable d'hommes et de femmes déclarant avoir été victimes de violence conjugale au Canada. Or, une étude approfondie met au jour la différence de gravité des formes de violence vécues par les hommes et les femmes; les femmes étant plus à risque de subir des violences graves allant jusqu'au meurtre. Ainsi, une approche quantitative sans compétence en analyse féministe et en analyse intersectionnelle risque de mener à la symétrisation des inégalités et des initiatives en égalité – et donc, des budgets – ce qui conduit ultimement à nier la discrimination systémique envers les femmes – ou, en d'autres mots, la domination masculine – et à la décontextualisation des rapports de pouvoir (Brodie, 2008; Maheu et Relais-femmes, s.d.). Au-delà des données différenciées, l'ACS/ADS/+ doit prendre en compte les inégalités de pouvoirs social et économique entre les femmes et les hommes (Nowatzki et Grand, 2011).

Enfin, Nowatzki et Grant (2011) mettent en garde contre l'utilisation de données administratives différenciées selon le sexe pour élaborer des politiques, car elles peuvent conduire à des politiques mal informées et potentiellement trompeuses pour 5 raisons:

1. Elles traitent le sexe et le genre comme des synonymes;
2. Elles traitent le sexe et le genre de façon dichotomiques, ce qui peut exagérer les différences entre les sexes;
3. Elles peuvent masquer les différences entre les femmes (ou entre les hommes), comme les différences ethnoculturelles ou reliées aux limitations;
4. Elles peuvent masquer des différences importantes entre les sexes et donner l'impression que l'égalité est atteinte;
5. Elles ne rendent pas compte de l'influence du genre.

Pour contourner ces difficultés, les autrices suggèrent d'utiliser des indicateurs qui permettent une amélioration concrète de l'enjeu étudié (dans cet article: la santé) et qui prennent en compte le genre (*gender sensitive*) (2011: 271-272).

Importance de dépasser le quantitatif et d'aller vers la recherche qualitative et collaborative

Certains auteurs et autrices suggèrent de dépasser le quantitatif lorsqu'il est question d'étudier les inégalités et de tendre vers l'approche qualitative qui permet une compréhension plus fine des réalités (Ville de Montréal, 2015; Eveline et al., 2019; Rodriguez et al., 2016). Rodriguez et al. (2016: 207)

s'intéressent à l'opérationnalisation de l'intersectionnalité et à sa mise en pratique dans les organisations de milieu de travail. Leur article suggère d'adopter le pluralisme méthodologique et de considérer des méthodes telles que le structuralisme, les paradigmes humanistes, transformatifs et émancipatoires ainsi que la recherche-action participative. Parken et al (2019) décrivent en détail deux recherches actions menées dans une perspective intersectionnelle, l'une portant sur la progression des femmes hors des emplois du bas de l'échelle occupationnelle et l'autre portant sur la nomination de personnes issues de la diversité dans les postes de haut niveau de la fonction publique.

Craintes liées à l'invisibilisation du genre

La littérature met au jour la crainte de l'invisibilisation du genre derrière les autres rapports sociaux inclus dans l'approche intersectionnelle. Elle craint surtout une mauvaise application de l'approche intersectionnelle qui mènerait à un effacement des préoccupations liées au genre.

Un argument récurrent dont le féminisme a lui-même souffert à diverses époques (communiste, souverainiste, par ex.), est celui de la peur de briser les causes communes: « À vouloir trop fragmenter les identités, une telle approche comporte le risque de ralentir des causes sociales communes » (Association québécoise de coopération internationale, 2011: 21). Parfois, cette crainte s'appuie sur une conception erronée de l'intersectionnalité. Dans le cas présent, l'analyse intersectionnelle est décrite comme ayant pour but « de révéler les multiples identités, d'exposer différents types de discrimination et désavantages qui découlent de l'ensemble de ces identités » (Association québécoise de coopération internationale, 2011: 20). Cette définition simplifiée omet l'importance des positions intersectionnelles et des imbrications des oppressions et des privilèges.

Certaines de ces craintes font écho à des résistances déjà présentes de la part des acteurs et actrices des hautes instances relativement à leur manque d'engagement en matière d'ACS/ADS/+. Dans sa revue historique de la condition de la femme au Canada, Brodie (2008: 158) rapporte les stratégies d'effacement des préoccupations liées au genre qui sous-tendent le mythe de l'intégration de la perspective de genre dans l'appareil gouvernemental fédéral. L'une de ces stratégies consiste à affirmer que les enjeux relatifs aux femmes sont des enjeux relatifs à l'ensemble de la population. Cette stratégie d'effacement du genre permet non seulement la remise en question de la perspective de genre, mais également des agences indépendantes en égalité et des financements qui y sont affectés.

On peut penser que la compétition entre les différentes inégalités que peut engendrer une mauvaise application ou une dérive de l'approche intersectionnelle, une fois intégrée dans la culture organisationnelle gouvernementale, pourrait nourrir ces résistances. Cette crainte est confirmée par Hovden (2012), puis par Jacquot (2013: 21) qui rapporte le cas de l'Union européenne où un large mouvement antidiscriminatoire a rassemblé l'ensemble des motifs de discrimination qui a eu pour conséquence, juridiquement et financièrement, d'effacer le genre ainsi que les budgets pour les initiatives destinées à l'égalité entre les femmes et les hommes à partir de 2000. Selon elle et s'appuyant sur Squires (2005), la perspective de genre participe de ce « mouvement d'extinction de la spécificité du traitement des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau communautaire » avec la généralisation de l'usage de la perspective de genre qui sert de modèle de référence. Cette généralisation fait apparaître deux difficultés: 1) la compétition entre les différents enjeux d'inégalités en termes d'agenda politique, d'attention des fonctionnaires et d'affectation des ressources humaines et de financement; 2) « le trop-plein de *mainstreaming* » qui mène à une application mécanique de l'approche intégrée et, éventuellement, à son rejet (Jacquot, 2013: 21).

Toujours au sujet du mouvement antidiscrimination de l'Union européenne, Lombardo et Verloo (2009: 490) remarquent qu'il n'y a pas de procédures officielles de mise en place de l'intersectionnalité; ceci a pour conséquence que les organisations ont tendance à privilégier une discrimination plutôt qu'une autre ou à les traiter séparément. En conséquence, l'intersectionnalité est évoquée en théorie mais peu mise en pratique (Lombardo et Verloo, 2009). Dans leurs recensions des politiques européennes d'égalité qui tentent d'intégrer l'approche intersectionnelle, Lombardo et Augustin (2012) constatent qu'elles adoptent rarement un cadre intersectionnel, que les relations intersectionnelles sont mal articulées, qu'elles adoptent rarement une compréhension structurelle des inégalités et qu'elles ne présentent pas de solutions transformatrices qui remettent en question les privilèges existants (Lombardo et Augustin, 2012). Selon Lombardo et Augustin (2012), étudiant le cas de l'Union européenne, il faut garder le genre comme objectif principal, jusqu'à en faire un critère de qualité pour juger de l'intersectionnalité dans les politiques d'égalité européenne. « [N]ous concevons ici le genre comme un critère de qualité car il augmente la probabilité que l'égalité des sexes soit traitée comme un objectif en soi, et que cet objectif ne soit pas perdu lorsque d'autres inégalités s'ajoutent à l'ordre du jour » (Lombardo et Augustin, 2012: 490, traduction libre).

Le problème de l'engagement des acteurs et actrices ne se limite pas à ces mythes³⁵ mais aussi au contexte historique, économique et politique général dont la mise en œuvre de l'ACS/ADS/+, dont la concentration de l'attention sur les inégalités entre les femmes et les hommes sont largement tributaires (Eveline et al., 2009; Hovden, 2012). Par exemple, le contexte et le poids de l'histoire des peuples autochtones en Australie a fait en sorte que l'accent a été mis sur ceux-ci dans le cadre de l'élaboration d'une politique sociale (Eveline et al., 2009). En Norvège, comme dans plusieurs pays européens, un glissement s'est effectué de la perspective de genre à la perspective de la diversité. Ce déplacement « influence à la fois la priorité et le contenu de la façon dont le genre est défini comme une question politique » (Hovden, 2012; 295). Dans ce contexte, l'inclusion de la diversité fait apparaître le genre comme une catégorie minoritaire au même titre que les autres (Hovden, 2012). Le contexte politique peut donc contribuer à l'invisibilisation du genre davantage que l'intégration d'une approche intersectionnelle.

Du côté des groupes de femmes, la revendication récurrente en matière d'analyse féministe intersectionnelle, ou autrement dit, en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle, est que la catégorie de sexe traverse toutes les autres catégories (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 17; Tanguy et Relais-femmes, 2018; Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, 2020). La crainte est donc que les femmes soient considérées comme un groupe parmi les autres groupes sociaux ciblés tels que les aînés, les jeunes, les migrants, sans distinction de genre au sein de ces catégories. Corbeil et Marchand résument l'enjeu et le défi en présence (2006: 53):

L'une des craintes liées à l'invisibilisation du genre est que l'ajout d'une perspective intersectionnelle crée de nouvelles catégories au sein desquelles le genre serait secondaire.

[L]un des principaux enjeux de l'intervention féministe, dès lors qu'elle intègre une perspective intersectionnelle, réside dans la place qu'elle saura réserver à l'analyse des rapports sociaux de sexe tout en prenant en compte les autres systèmes de

³⁵ Ce problème est traité dans une partie subséquente de ce rapport.

domination. En d'autres mots, comment reconnaître les particularismes liés à l'histoire, à la culture, à la trajectoire personnelle, familiale et sociale des femmes tout en essayant d'endiguer la violence masculine telle qu'elle s'exerce à travers les rapports de sexe ? En ce sens, est-il réellement possible d'arriver à éliminer, dans nos analyses et nos stratégies d'intervention, toute pensée hiérarchisante qui contribue à placer en amont un système discriminant plutôt que l'autre ?

Le Conseil des Montréalaises y voit un manque d'analyse féministe intersectionnelle et non une menace de l'intersectionnalité (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013), tandis que Corbeil et Marchand (2006) pensent que l'approche intersectionnelle apporte plus de clarté à l'intervention féministe en reconnaissant les expériences plurielles des femmes ainsi que les oppressions et privilèges entre les intervenantes et les femmes, tout en évitant le relativisme culturel, pour enrichir la pratique féministe et combler les écueils maintes fois observés auprès des femmes minorisées ou marginalisées.

Or, ces craintes sont inversement partagées par les adeptes de l'approche intersectionnelle pour qui la concentration de l'attention sur le genre invisibilise d'autres rapports sociaux aussi importants – sinon plus – dans un contexte donné et empêche la compréhension de phénomènes sociaux tels que la participation politique des femmes au Canada (Nowatzki et Grant, 2011; Eveline et al., 2009; Dobrowolsky, 2017, se référant à Gidengil, 2007; Harell et Panagos, 2013).

9. LES CONDITIONS DE SUCCÈS À LA MISE EN ŒUVRE

Comprendre l'intersectionnalité

La littérature met à jour le problème d'une *confusion conceptuelle* persistante au regard de ce qu'est l'ADS+, l'ACS+ et plus largement l'intersectionnalité. La littérature scientifique sur l'intersectionnalité est majoritairement théorique, l'objectif étant de comprendre l'intersectionnalité pour mieux l'appliquer. Dans cette littérature, des autrices et auteurs questionnent ce qu'est vraiment l'intersectionnalité, car il s'agit en effet d'un terme devenu très large (Chagnon 2014). Il existe donc une nécessité de bien comprendre ce qu'il en est afin de pouvoir l'appliquer de la façon la plus adéquate possible.

Il existe une confusion conceptuelle autour du terme d'intersectionnalité qui nuit à sa mise en pratique. Cette confusion est liée notamment à son usage trop académique et à ses multiples interprétations.

Bauer dénonce la confusion conceptuelle qui entoure le terme et constitue un défi dans la mise en œuvre d'une perspective intersectionnelle (Bauer 2014: 12). Cette confusion conceptuelle semble liée au fait que l'intersectionnalité est une idée trop théorique, trop académique et pas assez concrète et tournée vers l'intervention. L'usage du concept par plusieurs domaines et disciplines en a multiplié les

interprétations.

Les autrices et auteurs ne s'entendent pas sur ce que l'intersectionnalité étudie vraiment, ni sur ce qu'elle révèle. Bilge dénonce ainsi qu'un danger de l'intersectionnalité est qu'il soit un exercice académique contemplatif, qu'on se questionne uniquement sur la nature de l'intersectionnalité, ses grands objectifs, mais qu'on questionne peu les impacts de l'intersectionnalité et ce que font les personnes qui s'y intéressent, que ce soit en recherche, parmi les activistes et les personnes dans l'arène politique. Il y a

donc un danger que l'intersectionnalité ne soit plus un outil de changement social et demeure une théorie. Afin de préparer au mieux les actrices et acteurs à appliquer une perspective intersectionnelle, il y a la nécessité de (1) comprendre les enjeux qui entourent la théorie de l'intersectionnalité et (2) produire davantage de littérature empirique sur l'intersectionnalité qui apporterait des exemples concrets des effets de cette perspective en intervention (Bilge 2013) de même que ses contributions.

Selon certains, la tendance à sur-théoriser l'intersectionnalité serait liée au *blanchiment* de celle-ci. Le blanchiment de l'intersectionnalité³⁶ va à l'encontre même de l'idée au cœur de la démarche intersectionnelle puisqu'elle exclut du débat et de la production des savoirs, les travaux des femmes et/ou des personnes queers des minorités raciales/ethniques (*women and queer of color*) (Bilge 2013: 412). Ce blanchiment se fait notamment par la tendance des académiciennes et académiciens à affirmer que l'intersectionnalité est issu du féminisme (appropriation du terme). La préoccupation centrale de la « race » est alors effacée (Bilge 2013: 413) ou minimisée. L'intersectionnalité est parfois utilisée en recherche de façon superficielle (Bilge 2010), comme une préoccupation à évoquer, sans plus, comme s'il était suffisant de « cocher une case » pour indiquer que c'est fait.

Des autrices et des auteurs soulignent la nécessité de passer à des réflexions plus concrètes sur l'intervention, même si les réflexions théoriques demeurent importantes (Rodriguez et al. 2016: 207). Il s'agit néanmoins d'un défi, car il faut non seulement traduire l'intersectionnalité de façon concrète, mais aussi utiliser un langage compréhensible (Rodriguez et al. 2016: 207). Le rapport technique de Parken et al. (2019) est une contribution significative en ce sens puisqu'après avoir présenté les principes de l'approche intersectionnelle et leur démarche « multi-vecteurs » dans un langage simple et compréhensible, ils en illustrent l'application pour le développement de deux politiques publiques relatives à deux enjeux différents sur un même territoire.

Un changement institutionnel et organisationnel est suggéré. Des formations régulières se révèlent donc indispensables pour que les approches choisies pour atteindre l'égalité soient mieux connues, comprises et appliquées, tant en recherche qu'en intervention et en analyse des politiques publiques. La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, dans leur rapport sur l'importance de l'analyse différenciée selon les sexes, suggère l'importance de former les actrices et les acteurs des réseaux de la santé et de la justice, mais aussi de tous les intervenants et intervenantes susceptibles d'être en contact avec les populations concernées, à l'importance d'une analyse féministe intersectionnelle et d'une intervention interculturelle (FMHF 2016: 18).

Les autrices et auteurs de la littérature étudiée ici insistent sur plusieurs points théoriques et empiriques pour bien comprendre l'intersectionnalité, ses apports, ses enjeux et la façon de la mettre en œuvre.

- Tout d'abord, l'intersectionnalité doit être comprise comme un croisement des facteurs d'oppression et non comme une approche additive. Il ne s'agit pas de variables séparées et dichotomiques, mais de variables interdépendantes et interactives (Hankivsky et al. 2010: 2). Cet argument est repris par Law et al. 2013 qui soulignent que par exemple: « une femme séropositive qui s'injecte des drogues ne fait pas face aux mêmes défis et aux mêmes besoins que la somme

³⁶ Le blanchiment de l'intersectionnalité dénoncé par Bilge est la tendance à exclure du débat et de la production des savoirs les minorités et invisibiliser les sous-groupes. Le blanchiment ne fait pas tant référence à la couleur qu'à la position structurellement privilégiée, un point de vue à partir duquel les blancs perçoivent la société. Le blanchiment de l'intersectionnalité, c'est appliquer les normes hégémoniques blanches, la façon de produire les savoirs à l'intersectionnalité pour déterminer ce qu'est ou n'est pas l'intersectionnalité (Bilge 2013: 413).

d'une personne séropositive, d'une femme et d'une personne qui s'injecte des drogues. L'expérience vécue par la femme est unique. » (Law *et al.* 2013: 1). Chaque expérience est unique et une recherche menée dans une population n'aura pas les mêmes résultats dans une autre, même semblable, car les contextes historique, social, politique, économique et culturel sont également à prendre en compte (Law *et al.* 2013: 7).

- Une faiblesse du *gender mainstreaming* est qu'il tend à représenter les catégories comme homogènes (Hankivsky et Cormier 2011). Hankivsky et Cormier alertent notamment sur le constat de l'essentialisation des groupes. De plus, les politiques ciblées sont selon elles souvent aussi inefficaces que les politiques générales, parce qu'elles ne parviennent pas à prendre en compte la diversité au sein du groupe (Hankivsky et Cormier 2011). Par exemple, toutes les femmes noires du même âge ne vivront pas une discrimination de la même manière. « Les constats individuels deviennent souvent essentialisés pour représenter tout le groupe, ce qui est en fait le problème que cette approche tentait de résoudre au début » (Sosa 2016: 73). Néanmoins, Monroe reconnaît que bien qu'il soit difficile d'analyser les interstices au niveau du groupe, car les personnes ont des identités intersectionnelles diverses, et bien que regrouper les personnes en catégories peut comporter le risque d'effacer les différences, il est nécessaire de le faire pour pouvoir formuler et mettre en œuvre des politiques (Monroe 2010: 7). Une perspective intersectionnelle a pour objectif d'encourager à considérer d'autres aspects des politiques publiques, par exemple: la façon dont les problèmes sont définis, comment les solutions sont développées et comment les politiques sont évaluées (Hankivsky 2005).
- Enfin, de façon générale, la littérature suggère que la clarification du cadre conceptuel de l'intersectionnalité passe par la clarification de trois éléments: 1) le niveau d'analyse; 2) l'objet d'analyse; et 3) la catégorisation de cet objet. Concernant le niveau d'analyse, on remarque que les études intersectionnelles se sont davantage concentrées sur l'analyse des subjectivités individuelles. C'est une limite et Chagnon (2014) ne manque pas de la souligner dans sa réflexion sur l'intégration de l'approche intersectionnelle dans le domaine juridique. Il serait intéressant que les études intersectionnelles incluent aussi l'analyse des systèmes (Rodriguez *et al.*, 2016; Bilge, 2010). Il est même suggéré qu'elles devraient aller au-delà de la dualité micro-macro (Bilge, 2010). Quant à l'objet d'analyse, les documents recensés conviennent qu'il s'agit de l'analyse des oppressions. Par ailleurs, ils suggèrent d'inclure l'analyse des privilèges (Rodriguez *et al.*, 2016; Bauer, 2014). L'intersectionnalité devrait donc analyser les oppressions, les privilèges, ainsi que leurs interactions. Et en ce qui concerne la catégorisation de cet objet, les documents préconisent de ne pas se limiter aux catégories « classiques » que sont le genre, l'appartenance ethnoculturelle et la classe. Ils encouragent l'étude de l'entrecroisement de plusieurs autres facteurs d'oppression, tout en refusant la hiérarchisation des systèmes d'oppression (Rodriguez *et al.* 2016; Bilge, 2010).

En intervention, la littérature démontre que les intervenantes sont souvent socialement privilégiées; il faut donc développer une conscience de cette position privilégiée (Desroches 2015: 91) qui risque de teinter le regard et l'analyse. Ce travail sur soi permet aussi de prendre conscience de ses préjugés (Desroches 2015: 88) et s'accompagne de « changements dans les méthodes d'intervention, par exemple, concernant le rythme, l'organisation du travail, les moyens de communication et le vocabulaire employé » (Desroches 2015: 88). Il doit permettre d'établir un rapport égalitaire avec l'ensemble des parties prenantes. De plus,

des représentant.e.s de chaque population ciblée devraient être inclus dans le processus (Hankivsky et Cormier 2011; Parken et al 2019) pour offrir leur expertise de situation.

Cette confusion autour de l'intersectionnalité met en lumière deux éléments essentiels concernant les actrices et acteurs impliqués dans la mise en œuvre de l'intersectionnalité : la nécessité de formations solides de même qu'un engagement personnel de leur part. La pratique de l'intersectionnalité implique des remises en question de ses propres visions du monde, cognitions et schéma mentaux pour mieux comprendre les dynamiques organisationnelles, institutionnelles et structurelles qui façonnent les structures d'opportunités et de contraintes des groupes marginalisés ou minorisés, et les entretiennent.

EN BREF

L'intersectionnalité est un croisement des facteurs d'oppressions. Il ne s'agit pas d'une approche additive. Chaque expérience est unique. Les catégories qui en découlent ne sont pas homogènes. L'intersectionnalité vise à analyser les oppressions, mais aussi les privilèges et leurs interactions.

Engagement et compétence des actrices et acteurs

Plusieurs autrices et auteurs, tant du côté de la littérature scientifique que du côté de la littérature grise, mentionnent l'engagement et la compétence des actrices et acteurs comme des conditions essentielles de succès à l'implantation d'une perspective de genre ou d'une perspective d'inclusion (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013; Maheu et Relais-femmes, s.d.; Prugl, 2011; Matlin et al., 2019; Meier et Lombardo, 2013; Myrden et al., 2011; O'Cain et St-Germain, 2001; Kozma, 2012; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016; Cumming-Potvin et Martino, 2018).

Dans une partie précédente de ce rapport, la question de la bureaucratisation de l'ADS/ACS+ a été abordée. Elle suppose une application machinale de l'ADS/ACS/+ où l'engagement et la compétence sont faibles, voire absents; où le processus devient technocratique et où les objectifs politiques des approches en égalité sont oubliés, avec tous les risques et les défis qui en découlent.

Ainsi, une approche structurelle semble insuffisante pour avoir un effet structurant. Malgré la mise en œuvre de normes, en pratique celles-ci ne produisent pas nécessairement un changement culturel dans les représentations, les attitudes et les pratiques des populations avantagées³⁷ ni ne réduisent les biais inconscients ou tacites concernant les groupes historiquement marginalisés (Matlin et al., 2019: 2913). À titre d'exemples, les quotas et la « discrimination positive »³⁸ comme stratégies d'égalité « ne sont souvent pas les bienvenus auprès des personnes qui en bénéficient car elles les voient comme suggérant une faiblesse qui nécessiterait d'être compensée plutôt que comme un traitement basé sur une égalité de statut » (Matlin et al., 2019, traduction libre: 2912). Du côté des mères en emploi, les mesures

³⁷ Ceci est aussi vrai concernant les représentations, les attitudes et les pratiques des groupes désavantagés envers eux-mêmes ou d'autres membres de leur groupe.

³⁸ Au sens d'actions positives pour permettre une correction plus rapide des iniquités dont un groupe cible a été l'objet. Par exemple : des postes réservés à des personnes membres de ces groupes; un recrutement ciblé supplémentaire pour attirer et convaincre ces personnes de postuler; des formations complémentaires accélérées pour faciliter la maîtrise de la tâche ou des responsabilités, etc.

Une approche structurelle n'est pas suffisante en elle-même, l'engagement des acteurs et actrices ainsi que le développement d'une compétence culturelle est indispensable pour avoir un impact positif sur les personnes visées.

d'articulation famille-travail sont également perçues, tant par les mères elles-mêmes que par les organisations, comme des privilèges qui les rendent redevables à l'organisation alors que cette flexibilité réglementée est une mesure d'égalité des chances qui de plus augmente leur productivité (O'Hagan, 2018).

En conséquence, sans un changement de mentalité, sans une remise en question des inégalités et des privilèges, sans une discussion élargie sur ces enjeux entre les parties prenantes, ces quotas, ces cibles et ces mesures peuvent affecter négativement les personnes qu'ils sont supposés soutenir, en plus de nourrir les préjugés à leur rencontre (Matlin et al, 2019; Meier et Lombardo, 2013).

Ainsi, un changement de mentalité doit accompagner, voire précéder, la mise en œuvre de toutes normes visant l'inclusion des groupes marginalisés (Matlin et al, 2019; Villeneuve, 2014). « Il est largement reconnu que la compréhension, la valorisation et la gestion efficace des différences (de la diversité) peut engendrer une meilleure participation qui mènera à des bénéfices et à des succès aux niveaux individuels, de l'équipe, de l'organisation et plus largement de la société » (Matlin et al., 2019, traduction libre: 2912). Au niveau des organisations internationales, l'engagement de chaque état membre est essentiel (Kozma, 2012), mais il a été observé qu'il peut varier dans le temps. Il en est de même aux autres niveaux de gouvernement.

Ce mouvement ascendant (*bottom-up*) – des individus vers les organisations – est contraire à la mise en œuvre actuelle de l'ADS/ACS/+ qui part d'instances internationales vers les instances étatiques jusqu'aux individus (*top-down*) (c.f. section contexte). Debusscher (2010) critique l'approche intégrationniste qui prévaut actuellement en matière d'ADS/ACS/+ et qui vise à intégrer les politiques de la perspective de genre dans les cadres et paradigmes institutionnelles existants. Elle y oppose une approche transformative dont il sera question à la section « une compétence issue de la collaboration ».

Dans la formation offerte par Maheu et Relais-femmes (s.d.: diapo 21), quatre des sept facteurs de succès touchent la compétence et l'engagement des personnes impliquées, soit:

- *Sensibiliser les personnes qui gravitent autour du projet;*
- *Former ces personnes, mais aussi se former;*
- *Prendre le temps de bien connaître les partenaires du projet afin de développer un lien de confiance avec eux;*
- *S'assurer dès le départ de l'adhésion et de la collaboration de l'ensemble des actrices et acteurs concernant les processus et les mécanismes tant de l'évaluation que de l'analyse différenciée selon les sexes.*

Parmi les trois facteurs de succès restants, deux reposent sur la compétence des actrices et acteurs afin de pouvoir « adapter les outils selon notre réalité; se donner des objectifs précis et mesurables et en rendre visibles les effets concrets en lien avec le projet » (Maheu et Relais-femmes,

Le manque de compétence des acteurs et actrices peut avoir des conséquences importantes, notamment une mauvaise compréhension de l'ADS et/ou sa mauvaise application.

s.d.: diapo 21). Ainsi, l'importance de la compétence des actrices et acteurs paraît incontournable dans la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+.

Le manque de compétences des acteurs et actrices ne conduit pas seulement qu'à la dépolitisation de l'ADS/ACS/+, mais mène également à d'autres écueils qui nuisent à l'implantation des perspectives de genre:

- résistances du personnel de l'organisation face aux perspectives de genre
- mauvaise compréhension de l'ADS, par exemple,
 - croyance que le fait de travailler pour les familles est synonyme de travailler pour les femmes (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 18);
 - application de l'ADS aux groupes discriminés à l'exception des femmes (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 25);
 - application de l'ADS en utilisant le groupe des femmes comme une autre catégorie de personnes (ex. aînés, jeunes, migrants, etc.), plutôt que comme une catégorie transversale à toutes les autres catégories (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 17);
 - apparence de neutralité (Maheu et Relais-femmes, s.d.: diapo 22);
 - reproduction des stéréotypes sexistes (Maheu et Relais-femmes, s.d.: diapo 22) et réification des groupes ethnoculturels minoritaires (Prugl, 2011: 82);
 - symétrisation des analyses et des initiatives entre les femmes et les hommes (Maheu et Relais-femmes, s.d.: diapo 22; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec: 4-5);
- mauvaises applications de l'ADS, telles que:
 - application de l'ADS comme moyen et non comme objectif (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 37);
 - application parcellaire de l'ADS (par ex., se limiter à la collecte de données différenciées selon le sexe);
 - analyse tronquée basée sur des données statistiques brutes sans analyse féministe (Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec: 5);
 - adaptation de l'ADS qui en fait disparaître la finalité³⁹ (Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 25);
- non-prise en compte des besoins de certains groupes sociaux qui conduit à des services inadéquats (Taylor et al., 2019: 103).

³⁹ Sur ce point, il faut reconnaître que notre recension de la littérature fait apparaître comme des succès, sur le plan de l'approche intersectionnelle, des adaptations de perspective de genre qui seraient peut-être critiquées par ces groupes de femmes. À titre d'exemple, une ACS a été effectuée sur l'engagement des hommes Inuit dans la lutte contre la violence faite aux femmes Inuites (Kinnon, 2014). Pour ce faire, les définitions du genre et de l'égalité ont été adaptées en conformité avec les valeurs traditionnelles de la culture Inuite. Or, dans cet exemple, l'application stricte de l'ACS résulterait en une négation de l'identité et de la culture Inuite. Cet exemple illustre les tensions entre les perspectives de genre et l'intersectionnalité.

Dans son mémoire au Gouvernement du Québec dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité*, le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec dresse un constat préoccupant sur le manque de compétences en ADS ainsi que sur les dérives actuelles de cet outil d'analyse pour l'égalité. Selon les autrices, « la politique gouvernementale est basée sur le concept d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce concept, mal compris et mal appliqué, peut être utilisé pour symétriser les conditions de vie des femmes et des hommes et par le fait même nier la discrimination systémique envers les femmes » (2016: 4). Elles ont observé une symétrisation dans la comparaison des taux de suicide entre les femmes et les hommes ainsi que la comparaison de taux de décrochage scolaire, « sans analyse des raisons et des conséquences ». Cette mauvaise compréhension et utilisation de l'ADS mène à des « analyse tronquées » (2016: 5) qui entraînent des pertes financières pour les initiatives en égalité. Elles donnent l'exemple des subventions pour l'embauche d'hommes dans les métiers traditionnellement féminins, alors que le contexte d'intégration et de maintien en emploi sont complètement différents de celui des femmes dans les métiers traditionnellement masculins qui rencontrent de multiples obstacles (Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016: 4-5).

En somme, il semble y avoir deux éléments relatifs à la compétence à retenir dans la littérature: l'un a trait à l'analyse féministe relativement aux objectifs d'égalité de la perspective de genre; l'autre a trait à la diversité au sens large (culturelle, mais aussi relative à l'identité et à l'orientation sexuelle, aux limitations fonctionnelles, à l'âge, au statut socioéconomique, etc.).

Connaissance des enjeux ou compétence ?

Certains auteurs et autrices relèvent le manque de connaissances sur les enjeux entre les femmes et les hommes comme une condition d'échec de la perspective de genre (Association québécoise des organismes de coopération internationale, 2011; Dinold et al., 2013). Toutefois, il semble que ce soit une compétence en analyse féministe, assortie d'une posture critique et d'une ouverture à la discussion qui soient davantage pertinentes pour favoriser la compétence et l'engagement en matière d'égalité et d'inclusion. « L'égalité entre les sexes doit être reconnue comme un champ d'expertise professionnelle » (Neuville, 2009).

En effet, certaines autrices et auteurs mettent en garde contre les risques des formations à la perspective de genre (*gender mainstreaming*) et à la gestion de la diversité (*diversity management*): les activités d'apprentissage, sont souvent problématiques (Prug, 2011; Corbeil et Marchand, 2006; Debusscher, 2010). Alors qu'elles visent à conscientiser aux différences entre les femmes et les hommes dans le but de diminuer les résistances et de favoriser la mise en place de politiques égalitaires, elles s'appuient souvent sur des représentations stéréotypées des groupes sociaux, femmes ou minorités ethnoculturelles. Ces apprentissages « suggèrent des catégories identitaires pour décrire les "cultures" et les expériences des "hommes" et des "femmes" comme fondamentalement distinctes, uniformes et statiques » (Prugl, 2011: 82, traduction libre). Ces représentations « réifient les cultures » (Prugl, 2011: 82, traduction libre). Elles présentent les femmes comme des victimes, des personnes vulnérables faisant rarement partie de la solution (Debusscher, 2010: 190). Cette crainte d'essentialisation des catégories est partagée par Corbeil et Marchand (2006: note de bas de page 10), à laquelle elles ajoutent une préoccupation par rapport au relativisme culturel où les comportements violents seraient légitimés sous le prétexte « culturel ».

Les formations, bien qu'indispensables, peuvent présenter un risque si elles perpétuent des représentations stéréotypées des femmes ou des minorités.

Prugl (2011: 82) recense toutefois d'autres approches d'apprentissage qui visent davantage à développer la compétence culturelle par la capacité à traiter avec la différence, à la valoriser et à l'intérioriser, tout en évitant les stéréotypes. Corbeil et Marchand (2006) préconisent plutôt « une formation qui sensibilise à l'existence des mécanismes et des processus sociaux, culturels, politiques, etc. qui ont contribué à façonner l'identité, les représentations et les pratiques des femmes » (2006: note de bas de page 10).

Compétence en analyse féministe

Selon les groupes de femmes, cette compétence nécessaire est l'analyse féministe (Conseil des Montréalaises, cité dans Maheu et Relais-femmes, s.d.; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec; Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013: 17).

Perrier (2013: 44) reconnaît dans la formation aux objectifs de l'égalité, la capacité d'intégrer l'égalité dans les pratiques professionnelles, mais également de l'intégrer dans la sphère de la vie privée en politisant le genre qui devient un « principe structurant d'organisation de la vie sociale » pour toute personne chargée d'appliquer l'ADS/ACS/+.

Relais-femmes donne des formations sur le féminisme intersectionnel, un outil analytique qui favorise l'intervention, la compréhension et l'analyse dans les six champs suivants (Lafortune et al., 2018: 47):

- 1) *les inégalités, en contribuant à une investigation qui dépasse la relation entre genre-classe-« race »;*
- 2) *les rapports de pouvoir structurels, interpersonnels, disciplinaires et hégémoniques;*
- 3) *les relations humaines, en stimulant le dialogue et la coalition entre les personnes et les groupes;*
- 4) *le climat social, en notant les influences des contextes historique, intellectuel et politique propres à l'analyse de la pensée et des actions des individus;*
- 5) *la complexité pour comprendre et analyser le monde;*
- 6) *la promotion de la justice sociale.*

Ces éléments sont jugés essentiels pour développer une compétence féministe intersectionnelle. La façon d'acquérir cette compétence sera développée ci-après.

Compétence culturelle féministe et intersectionnelle

Plusieurs auteurs et autrices constatent dans la société et dans les organisations en général, le manque de connaissances en matière de diversité de genre, culturelles ou sexuelles (Corbeil et Marchand, 2006; O'Cain et St-Germain, 2001; Matlin et al, 2019; Causey-Konaté, 2015; Pater et al., 2019; Taylor et al., 2019). Citant Oxman-Martinez et Krane (2005) et parlant des réalités des femmes immigrantes, Corbeil et Marchand (2006) constatent un décalage « entre la reconnaissance rationnelle de la diversité et l'application d'une pratique capable de distinguer clairement les axes d'oppression et les inégalités vécues » (2006: 10).

La littérature dans le domaine de l'éducation suggère la notion de « compétence culturelle ». Bien que limitée généralement à la diversité culturelle, cette notion pourrait s'appliquer pour développer une compétence culturelle de l'égalité dans une perspective intersectionnelle, soit en prenant en compte une diversité de facteurs identitaires et sociaux incluant la diversité culturelle, sexuelle et de genre. La

compétence culturelle est définie comme « la capacité à fonctionner avec succès avec les personnes de différents milieux culturels. Cela nécessite d'aller au-delà de la conscientisation et de la sensibilisation; il faut atteindre une étape cruciale, celle de reconnaître que traiter avec des individus et des communautés d'horizons divers nécessite des compétences particulières qui ne viennent pas nécessairement automatiquement, mais qui peuvent être acquises par la formation et améliorées par la pratique » (Matlin et al, 2019, traduction libre: 2913). Toujours selon Matlin, cette compétence est un attribut acquis tant par l'individu que par l'organisation ou l'institution (Matlin et al, 2019, traduction libre: 2913).

Citant Cross (1988), Causey-Konaté (2015: diapo 5) nomme les caractéristiques de la compétence culturelle, soit l'importance de la culture, l'évaluation des relations interculturelles, la vigilance envers les dynamiques qui résultent des différences culturelles, l'élargissement de la connaissance culturelle et l'adaptation des services pour rencontrer les besoins culturels particuliers. Cette notion est reprise dans le milieu de la santé dans le but d'offrir un accès équitabement et culturellement approprié à la santé⁴⁰ (Pater et al, 2019: 83). Pour Corbeil et Marchand (2006), cette compétence doit permettre de se familiariser avec différentes pratiques culturelles et de s'outiller pour comprendre la signification de certains comportements. Il faut donc être capable d'examiner et d'analyser à partir du point de vue de l'autre et de ses schémas culturels ou, comme l'indiquent Parken et al. (2019), il faut apprendre à chausser les souliers de quelqu'un d'autre.

McGill et Salyzyn (2014: 237-238, traduction libre) suggère de mobiliser la théorie *queer* pour penser la diversité de genre et sexuelle. La théorie *queer* se définit comme:

[U]ne position analytique ou théorique basée sur trois points:

- 1) l'importance de se concentrer sur les expériences des personnes hors norme de sexes et de genre [outsiders] (incluant, mais pas de façon limitée, les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres [LGBT]) et de comprendre ces positions externes en fonction des dimensions intersectionnelles de la subordination incluant l'appartenance ethnoculturelle [race], la classe et les limitations [disability];*
- 2) l'adoption d'une position ou d'une perspective qui offre une lentille pour voir le monde sous un autre angle, révélant en partie le caractère construit et contingent des discours, des catégories et des identités qui semblent naturels ou neutres; et*
- 3) l'exposition des systèmes de subordination et d'oppression, incluant l'hétéronormativité, et remettant en question les normes hégémoniques de sexe et de genre, dans la poursuite de la dignité et de l'égalité de sexe/genre pour tout le monde. La théorie queer va au-delà de la simple insertion des acteurs/trices LGBT ou Queer dans le système existant de pouvoirs et de privilèges; elle réclame une exposition et une problématisation de ces systèmes eux-mêmes.*

Selon McGill et Salyzyn (2014: 240), la théorie *queer* se concentre sur la façon dont le pouvoir est renforcé par les discours – incarné dans les déclarations, mais également dans les pratiques et structures organisationnelles – et peut, en ce sens, contribuer à les déconstruire.

Adams (2016: 98-99) défend une approche holistique. Au sujet des personnes âgées LGBT, il écrit: « Une approche intersectionnelle étend la compétence culturelle au-delà de l'approche uni-dimensionnelle pour

⁴⁰ Notre traduction de *equitable and culturally appropriate access to health*

entraîner la race, le genre, la capacité et/ou l'incapacité, et d'autres positions sociales qui ont un impact important dans l'expérience de vie des personnes âgées ».

En somme, la compétence culturelle au sens large semble constituer un pré-requis de l'intégration de l'approche intersectionnelle à l'ADS. Cependant, elle n'est pas détaillée concrètement dans la littérature ni de façon consensuelle, en particulier parce que les approches en égalité promues par les auteurs et autrices sont variées (approche intersectionnelle, gestion de la diversité ou *diversity managing* et ADS/ACS/+).

Compétence à acquérir

La formation à ces différences apparaît comme un facteur-clé de la compétence et de l'engagement des actrices et acteurs (Relais-femmes, s.d.; Matlin et al., 2019; Causey-Konaté, 2015; Doherty, 2013; Pater et al., 2019; O'Cain et St-Germain; Meier et Lombardo, 2013; Lafortune et al., 2018).

Les moyens d'acquérir cette compétence diffèrent selon les auteurs et autrices. Pour Matlin et al. (2019) citant Causey-Konaté (2015: diapo 8, traduction libre), la compétence culturelle s'acquiert en confrontant ses croyances et en évoluant en traversant différentes étapes sur le continuum suivant:

Les formations à la compétence culturelle semblent être clés pour la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+. Ces formations peuvent prendre la forme de situations réelles, d'un espace de discussion ou encore une approche d'accompagnement-formation.

1. la destructivité culturelle où l'intention est d'éradiquer toute trace des autres cultures;
2. l'incapacité culturelle, qui consiste à estimer une culture supérieure aux autres, entraînant des biais involontaires;
3. l'aveuglement culturel, où, dans le but d'éviter tout biais, les différences culturelles sont ignorées;
4. la pré-compétence culturelle, qui consiste à reconnaître les limites de nos compétences et pratiques associées aux interactions interculturelles;
5. la compétence culturelle, où la capacité de reconnaître la culture, de valoriser et de gérer la diversité ainsi que le savoir institutionnel est activement appliquée;
6. la grande compétence culturelle (*cultural proficiency*); qui consistent à estimer la culture, marquée par une interaction et une communication efficaces avec des individus et des groupes diversifiés.

Du côté de Doherty (2013), cette compétence pourrait s'acquérir par l'apprentissage en situation réelle (*experiential learning*) qui consiste à vivre une mise en situation; cela a été démontré à l'occasion d'une expérience menée auprès d'étudiant-e-s en sciences politiques. Pater et al. (2019: 83) recommandent l'éducation participative pour les professionnel-le-s de la santé ainsi que la mise en place d'un dialogue entre les acteurs et actrices qui élaborent et mettent en place les politiques (*policymakers*) et les professionnel-le-s de la santé afin de valider et mieux comprendre la signification de la santé chez les femmes appartenant aux minorités culturelles.

Pour O'Cain et St-Germain, cette formation en analyse du genre et de la diversité (*gender/diversity analysis*) passe par 3 étapes: 1) développer des outils d'analyse qui mettent l'accent sur d'autres sources d'inégalités que le genre, 2) concevoir des outils pour évaluer l'impact sur la santé et, 3) offrir une formation sur l'analyse de la diversité (2001: 106).

Meier et Lombardo (2013: 61) font une proposition plus large: la création d'un espace de discussion et d'argumentation ouvert sur les inégalités et les privilèges au sein des institutions et dans la société, avec la possibilité de remettre en question les concepts et les stratégies de la perspective du genre. Ceci permettrait de modifier les hiérarchies existantes et de promouvoir l'*empowerment* parmi les personnes participantes. Selon les autrices, le changement organisationnel doit être lié à un débat plus général sur le genre et les privilèges dans les institutions politiques, qui inclurait des analyses sur les biais dans les différents domaines d'action des organisations (Meier et Lombardo, 2013: 61).

Lafortune et al. (2018: 58) propose une pédagogie féministe intersectionnelle socioconstructiviste (FIS) qui présente les caractéristiques suivantes:

- une approche d'accompagnement-formation qui considère que les personnes en formation construisent leurs connaissances en interaction;
- la priorisation de l'équité et l'égalité dans la planification, l'action et le retour sur l'action d'accompagnement-formation;
- la prise en compte des divers systèmes d'oppression et des privilèges de manière à éliminer ou à diminuer les répercussions des propos ou des gestes qui perpétuent des stéréotypes ou des préjugés relativement, en particulier, au sexe, à la race, aux situations socioéconomiques et socioculturelles, à l'orientation sexuelle, aux conceptions religieuses;
- la mise en œuvre d'une pratique réflexive-interactive pour réfléchir sur sa propre pratique d'intervention, l'analyser et contribuer à l'analyse de celle des autres selon une grille FIS.

L'approche socioconstructiviste permet aux personnes accompagnées dans le cadre d'une formation de groupe, de structurer leurs connaissances de façon active en interaction avec les autres (Lafortune et al., 2018: 50) selon 4 principes: 1) établir un climat d'apprentissage égalitaire et convivial; 2) prendre en considération les expériences et les acquis antérieurs; 3) trouver un juste équilibre entre l'imposition d'une structure et l'autonomie pour laisser des choix; 4) avoir recours à des approches pédagogiques axées sur la discussion.

Pour mettre en œuvre une pédagogie féministe intersectionnelle socioconstructiviste, les personnes accompagnatrices doivent développer les compétences suivantes (Lafortune et al., 2018: 54-58):

1. Mettre en œuvre un accompagnement-formation réflexif-interactif basé sur une analyse FI⁴¹, une vision qui s'oppose à la transmission unilatérale des informations, qui permet aux participant-e-s d'exprimer leurs idées;
2. Exercer une pensée sociale critique en s'engageant dans une réflexion et une analyse de sa pratique et des pratiques en interaction-collaboration, qui consiste à s'interroger sur les décisions, à mettre en évidence les préjugés, à développer une collaboration, à rendre des décisions équitables, etc.;
3. S'engager dans une démarche de développement professionnel dans un espace où les critiques mutuelles sont permises, et où les pratiques sont remises en question;

⁴¹ FI : féministe intersectionnelle

4. Coconstruire un leadership partagé et collectif où une collaboration s'instaure entre les personnes accompagnées et les personnes accompagnatrices;
5. Travailler avec la complexité et la diversité des points de vue, dans le respect des personnes et de leurs conceptions du monde tout en étant à l'écoute et en conservant une distance critique afin de remettre en évidence diverses oppressions;
6. Tenir compte de la dimension affective en considérant les oppressions et les privilèges en présence et en action, que ce soit en tenant compte des réactions affectives au sein du groupe et des émotions positives et négatives qui émergent, en anticipant ces réactions et en préparant des adaptations.

Pour plusieurs autrices et auteurs, la formation doit être un processus continu ou, à tout le moins, régulier, concernant non seulement les personnes des administrations publiques impliquées dans les initiatives en équité, mais aussi les femmes, les groupes de la société civile et les organismes communautaires soucieux de justice sociale (O'Cain et St-Germain, 2001; Debusscher, 2010; Kozma, 2012; Relais-femmes, s.d.). Ce processus de formation, semblable à une démarche de développement personnel et professionnel (Relais-femmes, s.d.; Perrier, 2013), permet que tous les membres du personnel deviennent des « champions du genre » (*gender deputy*) plutôt que de se référer à quelques spécialistes du genre au sein de l'organisation (Bilecki, 2019: 115).

Compétence issue de la collaboration

Dans tous les cas, cette compétence semble intimement liée à la participation des personnes concernées – les groupes opprimés, discriminés ou minoritaires – ainsi que des groupes de la société civile préoccupés de justice sociale, en particulier les groupes de femmes ou les associations LGBTQI2S+ (O'Cain et St-Germain, 2001; Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016; Debusscher, 2010; Conseil des Montréalaises, 2013; Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec [TCMFCQ] et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie [TCMFM], s.d.; Parken, 2010; Neuville, 2005). Cette participation des personnes membres des groupes concernés dépasse la consultation ; elles sont des parties prenantes de la formation et du passage à l'action.

La compétence culturelle se développe aussi au contact de la collaboration: avec les personnes concernées, les acteurs et actrices des hautes instances et les groupes de femmes.

Collaboration des premières personnes concernées

La collaboration avec les actrices et acteurs de la société civile met en lumière les visions différentes entre les organisations (entreprises et administrations gouvernementales) et les membres de la société civile. Il arrive que les organisations gouvernementales aient une vision plus étroite de l'égalité que celle des groupes engagés envers la justice sociale. Par exemple, en matière de santé reproductive, les organisations de l'Union Européenne mettent l'accent sur la santé maternelle, tandis que les groupes sociaux locaux mettent l'accent sur les droits sexuels et reproductifs (Debusscher, 2010: 189). Un autre exemple est la différence entre l'analyse féministe, construite sur le respect de la différence et l'importance des expériences vécues par les femmes, et la perspective de genre « qui vise un processus pour intégrer la vie des femmes dans les politiques publiques » (O'Cain et St-Germain, 2001: 101). La collaboration entre les

acteurs et actrices sur le terrain et le personnel des administrations gouvernementales, et plus largement des organisations, est donc nécessaire (North, A, 2010).

Le défi est d'arrimer l'expertise et l'action féministe, ainsi que celles des membres de la société civile avec celles des gouvernements. Debussher (2010) suggère que la perspective de genre passe d'une approche intégrationniste à une approche transformative qui inclut les femmes des groupes marginalisés dans la promotion de l'équité. « Un pré-requis pour transformer le programme de développement est de donner une voix aux femmes qui sont affectées par les interventions de développement » (Debussher, 2010: 191, traduction libre). Cette posture rejoint l'approche AVEC du Collectif VAATAVEC (2014) en matière de lutte contre la pauvreté qui affirme qu'il « est insensé de prétendre faire ensemble dans la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale sans les premières personnes concernées, c'est-à-dire celles qui vivent ces situations ». Le collectif croit au contraire que l'inclusion des premières personnes concernées génèrent des « savoirs expérientiels, inédits, riches et utiles », mais aussi des savoir-faire et des savoirs-être indispensables (2014: 7). Elle est également recommandée pour prendre en compte les réalités autochtones, à l'exemple de Eveline et al. (2009) qui rapporte une méthodologie participative en matière de perspective de genre (*gender mainstreaming*) et de perspective de la diversité (*diversity mainstreaming*) où les leaders autochtones ont contribué à la production de documents en amont de la préparation d'une politique en exprimant leurs points de vue et en explicitant le contexte historique. « En tant que stratégie de l'agence de changement (*change-agency*), cette méthodologie tire le meilleur parti de l'opportunisme politique, de la politique d'émancipation et du renforcement des capacités pertinentes qui peuvent découler d'une connaissance et d'une expérience intime d'une culture particulière » (Eveline et al., 2009: 212).

La participation des premières personnes concernées permet la prise en compte de leurs préoccupations. En aménagement urbain, elle favorise un regard plus juste sur les réalités et les expériences de celles et de ceux qui vivent la ville (Conseil des Montréalaises, 2013: 10). Il s'agit d'un enjeu crucial pour la démocratie urbaine. Pour favoriser cette participation, le Conseil des Montréalaises (2013: 22) suggère de créer et de diffuser des outils d'information et d'éducation citoyenne sur le fonctionnement des instances; de développer des cadres d'échanges moins formels avec les personnes élues; d'adopter la participation paritaire des femmes et des hommes dans les comités consultatifs et les consultations publiques, de fournir un appui financier plus grand aux groupes communautaires, en particulier aux groupes de femmes; et d'expérimenter des mécanismes innovants de participation citoyenne « tels des jurys citoyens ou encore la démarche de budget participatif ». Parken et al. (2010: 79) présente ce travail collaboratif comme une condition essentielle de la perspective de genre. Elle favorise la priorisation des enjeux en plus d'améliorer la proactivité des autorités publiques en matière de lutte contre les inégalités et de droits humains.

Collaboration des acteurs et actrices des hautes instances décisionnelles

L'engagement des acteurs et des actrices détenant un pouvoir décisionnel ou exécutif est un facteur-clé de la mise en œuvre de l'ADS/ACS+ (Massé, 2005; Eveline et al., 2009; Cumming-Potvin et Martino, 2018; Association québécoise des organismes de coopération internationale, 2011, Parken et al., 2019). Trop souvent, l'application de la perspective de genre dépend de la motivation personnelle des personnes dirigeantes (Neuville, 2005; Cumming-Potvin et Martino, 2018; Dinold et al. 2018; Diaz, 2013); certaines vont même jusqu'à nier la discrimination systémique dont sont victimes certains groupes de la population (Rose, 2016), à entretenir des stéréotypes sexistes ou mythes concernant l'égalité ou à remettre en cause la pertinence de l'ADS/ACS/+ sous le prétexte de travailler pour l'ensemble de la population sans vouloir

différencier les groupes sociaux (Brodie, 2008: 158-159). L'approche « top-down » typique de l'ACS/ADS/+ est à nouveau remise en question: « En tant que 'programme gouvernemental', la perspective de genre devient un principe 'descendant' ['*top-down*'] difficile à contrôler, qui fait que la réalisation des politiques égalitaires dépend de l'intérêt réel des dirigeants économiques et politiques » (Diaz, 2013: 248, traduction libre).

Collaboration des groupes de femmes

Du côté des groupes de femmes, leur apport à l'ADS/ACS/+ semble essentiel, tant au niveau de l'analyse féministe intersectionnelle, des outils conçus (c.f. thème « Formation » de la bibliographie annotée), de la posture critique face à la bureaucratie gouvernementale, que des pressions sur les gouvernements pour la mise en œuvre de la perspective de genre (Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2016; O'Cain et St-Germain, 2001; Debusscher, 2010).

Néanmoins, le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec (2016: 16) constate un recul de la collaboration avec les groupes de femmes au cours des dernières années au Québec. Elles attribuent ce recul à la posture féministe critique adoptée par les groupes de femmes face à l'action gouvernementale. Elles déplorent que le gouvernement se tourne désormais davantage vers les groupes ou les personnes plus consensuels.

Selon Relais-femmes (s.d.: 3), « il est primordial d'accentuer l'accompagnement en ADS+, à moyen terme, afin que cette approche ne soit plus considérée comme une charge administrative supplémentaire, mais bien, comme une méthode de travail permettant d'être plus à l'écoute des réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes dans toute leur diversité. Cet accompagnement pourrait être donné par des accompagnatrices formées en ce sens et accessibles, pour toutes les régions du Québec. Formées en réseaux, elles pourraient partager les bonnes pratiques et documenter davantage l'application de l'ADS+ dans tous les secteurs ».

Ce rôle de collaboration avec les administrations publiques engendre la question de l'autonomie des groupes de femmes et celle des conditions de poursuite de leur propre mission. En effet, « le fait que les groupes soient régulièrement interpellés pour répondre aux exigences de l'ADS pourrait graduellement les mener à assumer un rôle de sous gestionnaires en les détournant de leurs propres objectifs » (O'Cain et St-Germain, 2001: 17). Ce risque augmente lorsque la collaboration requiert une part importante de leurs ressources (humaines, financières et temporelles), mais il diminue lorsque l'administration publique rétribue ou compense adéquatement les groupes pour leurs contributions.

De plus, lorsque la collaboration est étendue aux divers organismes communautaires œuvrant en justice sociale ou en défense des droits, pour les soutenir dans l'appropriation de l'ADS/ACS/+, cela consomme des ressources limitées des groupes de femmes, et risque de compromettre l'atteinte de d'autres dimensions de leur mission propre.

Ici l'enjeu est celui des conditions de la participation des groupes de femmes et des termes de la collaboration. Comment leurs savoirs d'expérience et leurs expertises sont sollicités et mis à contribution de même que les conditions dans lesquelles la collaboration avec les gouvernements et les alliés

.e.s s'effectue, ces conditions ne devant pas mettre à risque la mission première de ces groupes. Les autrices craignent la remise en question de la raison d'être des groupes de femmes et exigent une reconnaissance.

Autres collaborations pertinentes

Enfin, l'appel à la collaboration peut également être plus large et faire intervenir des expertes et des experts de différents milieux (TCMFCQ et TCMFM, s.d.), créant des collaborations intersectorielles autrefois improbables, telles que des organisations culturelles, des groupes d'aîné-e-s, des groupes en immigration, etc. (Relais-femmes, s.d.). Selon Cumming-Potvin et Martino (2018), même les médias ont un rôle à jouer dans la façon dont ils communiquent l'information sur les politiques d'égalité et d'inclusion, puisqu'ils influencent l'opinion du public.

Évaluer et reconnaître la compétence

Dans le domaine de la santé, une évaluation de la conscience culturelle des professionnel-le-s de la santé est recommandée (Pater et al, 2019: 8). Dans le domaine des sciences, il existe des outils d'évaluation tels que la *Athena SWAN charter* (*Scientific Women's Academic Network*). Originellement destinée à améliorer l'avancement des femmes dans les carrières en sciences, technologies, génie et mathématiques (STEM), en reconnaissant le caractère genré et l'androcentrisme de la culture universitaire, de telles évaluations sont désormais utilisées largement dans les universités canadiennes et intègrent l'appartenance ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, les limitations fonctionnelles, le statut socioéconomique et d'autres facteurs sociaux (Matlin et al., 2019).

Les organisations de la société civile engagée vers la justice sociale peuvent contribuer à l'évolution de la conscience culturelle des organisations et des administrations publiques. Dans le mémoire remis au Gouvernement du Québec, le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec (2016) demande une reconnaissance officielle du gouvernement de l'expertise des groupes de femmes en analyse féministe. Le Réseau demande également que cette reconnaissance s'accompagne de financement, afin que la contribution demandée aux groupes de femmes en matière d'égalité et, plus particulièrement, en matière d'ADS/+, soit réaliste par rapport aux ressources humaines disponibles.

À termes, les autrices et auteurs sont d'avis que la transformation des mentalités et des pratiques pourra engendrer une modification de la culture organisationnelle des organisations (Matlin et al., 2019; Doherty, 2013; Taylor et al., 2019) qui pourra favoriser l'engagement des organisations en matière d'égalité et d'ACS/ADS/+.

De la compétence à la modification des pratiques et de la culture organisationnelle

Sans changement de la culture organisationnelle, les retombées des mesures structurelles mises en place en matière d'ADS/ACS/+ sont limitées et éphémères. Au Canada, Bilecki (2019) parle « d'intégration légère » (*mainstreaming light*) pour décrire une implantation de la perspective du genre « partout et nulle part à la fois » au sein de l'appareil gouvernemental, qui manque d'impacts concrets sur le terrain (c.f. section "Approche à la carte ou *mainstreaming light*" de ce rapport). En France, Perrier (2013: 42) utilise le terme *lip service* pour dire qu'un objectif n'est intégré qu'en parole. Elle rapporte que la mise en place de championnes et de champions de l'égalité ne porte pas les fruits attendus: seulement 1 % de leur temps de travail est affecté aux questions d'égalité. La prise en charge de la mission d'égalité est laissée au libre arbitre de la personne en poste. L'autrice remet également en question le pouvoir des formations dont la durée (une ou deux journées) limite la capacité de produire un changement de mentalité et de pratiques, d'autant plus que ce sont le plus souvent des personnes sensibilisées qui les suivent (2013: 47), les autres n'y voyant pas d'intérêt ou y assistant parce que contraintes, elles ne réalisent pas les apprentissages proposés.

Pour favoriser le changement culturel des organisations, les autrices et auteurs suggèrent divers moyens. À un bout du spectre, on retrouve les mesures contraignantes comme l'adoption d'une loi obligeant les ministères et organisations publiques à appliquer l'ADS/ACS/+ (Langevin, 2013; Neuville, 2005) à toutes les étapes du développement, de la mise en place et de l'évaluation des politiques publiques et des programmes, alors qu'à l'autre bout on retrouve la stratégie volontariste doublée de sensibilisation et de formations (Guillaume, Pochic et Silvera, 2013: 31). Entre ces pôles, on retrouve diverses stratégies comme la mise en poste de championnes et de champions de l'égalité (Scala et Paterson, 2018: 219), la collaboration avec les « fémocrates⁴² » (*femocrats*) (Lombardo et al., 2017: 8), la création d'outils, de lieux de réseautage intersectoriels et multi-niveaux (local, régional, nationale, international), de lieux de diffusion des résultats positifs (Massé, 2005), la collaboration avec les groupes de la société civile, en particulier les groupes de femmes (Neuville, 2005; Massé, 2005), de programme de mentorat et d'accompagnement ou de coaching, ainsi que par l'adoption de principes de mixité dans les équipes de travail (Conseil des Montréalaises et Marchand, 2008: 54). Dans un rapport technique, Parken et al (2019 : 6) présente un inventaire assez complet des pré-conditions institutionnelles nécessaires à la mise en place du « *gender mainstreaming* » de même que les outils éprouvés pour ce faire.

La littérature identifie une diversité de freins à la mise en œuvre de la perspective de genre qui sont de l'ordre des conditions de travail peu favorables et de la culture organisationnelle. Notons par exemple la surcharge de travail des personnes à qui s'ajoute le « dossier de l'équité » à une charge déjà complète, sans beaucoup de formation, soutien et ressources, le peu de place pour prendre du recul, l'analyse et le développement des capacités, le

Le développement d'une compétence culturelle a aussi pour ambition de participer à la modification de la culture organisationnelle dont les résistances (surcharge de travail, mythes et préjugés sur les femmes et les minorités, roulement du personnel etc.) nuisent à la mise en œuvre de la perspective d'égalité dans les organisations.

roulement du personnel, la faiblesse des pratiques de gestion des ressources humaines, les résistances internes de même que l'absence ou le manque de volonté politique en matière d'égalité et d'inclusion (Association québécoise des organismes de coopération internationale, 2011; Conseil des Montréalaises et Marchand, 2008: 47-48; Neuville, 2005). Plusieurs de ces freins sont développés plus loin.

Les résistances internes peuvent prendre diverses formes. Certaines sont fondées sur des mythes et des préjugés qui persistent au sein des organisations; en particulier, les stéréotypes sexistes – mais aussi parfois âgistes ou capacitistes – sur l'incapacité des femmes, notamment en matière de leadership pour gravir les échelons des organisations (Rose, 2016; Brodie, 2008: 158-159; Dobush, 2017; Gander 2014). De façon générale, les hommes résistent à partager leurs privilèges (Rose, 2016) et la culture machiste persiste (Guillaume, Pochic et Silvera, 2013), traitant le masculin comme la norme neutre et désavantageant systématiquement les femmes (Lombardo et al. 2017). « L'androcentrisme de l'élaboration des politiques suggère que les institutions, leurs processus, et par conséquent, leurs politiques, renforce l'avantage du pouvoir masculin » (Hawkesworth 1994: 105, cité dans Lombardo et al. 2017: 5, traduction libre). D'autres mythes polluent la fonction publique tels que le mythe voulant que l'égalité soit atteinte ou bien que l'ACS/ADS/+ soit implantée dans l'ensemble du gouvernement, ce qui rendrait caduque la pertinence des organisations indépendantes en égalité (Rose, 2016, Brodie, 2008: 158-

⁴² Contraction de féministe et bureaucrate. Terme utilisé par certains auteurs et autrices pour désigner une femme bureaucrate dont la fonction est de traiter des enjeux d'inégalités entre les femmes et les hommes.

159). D'autres résistances s'expriment par des pratiques. Certaines personnes occupant le poste ou le rôle de champion d'égalité sont marginalisées; par exemple, elles ne sont pas conviées aux groupes de travail où elles devraient être considérant que la problématique des inégalités est transversale (Perrier, 2013: 45).

Notons au passage que ces résistances ont également des conséquences négatives dans la vie des femmes sur le marché du travail et dans la société (discriminations, plafond de verre, pauvreté, etc.); elles se trouvent à être les mêmes qui freinent la mise en œuvre de la perspective d'égalité dans les organisations. Elles agissent donc au niveau individuel, méso et macro des organisations.

Certaines femmes dans les organisations craignant ces résistances, peuvent limiter la mise en place de mesures jugées trop radicales ou trop féministes (Guillaume, Pochic et Silvera, 2013: 31). D'ailleurs, l'aspect trop féministe de l'ACS/ADS/+ est un facteur entraînant des résistances au sein des organisations; il a été documenté par plusieurs (Lombardo et al. 2017: 9, traduction libre): « Stratigaki [2005] affirme que les barrières à la perspective du genre dans l'UE [Union européenne] comme ailleurs est due à l'opposition patriarcale aux objectifs féministes que sous-tend la stratégie ». Par conséquent, dans un rapport du Secrétariat à la condition féminine dressant le bilan en matière d'ADS de 1997 à 2004, Massé (2005: 13) suggère de respecter la culture et les façons de faire de chacun des ministères et organismes sectoriels et de communiquer de manière adaptée au personnel afin de créer une vision commune et une responsabilité partagée.

Il y a là un exercice de « gestion du risque » particulièrement difficile. Comment contribuer à faire évoluer une culture organisationnelle et des pratiques qui ont engendré la sous-représentation et la marginalisation des femmes et de leurs enjeux tout en respectant la culture et les façons de faire de chacun des ministères? Faut-il vraiment respecter une culture androcentrique résistante à l'engagement pour l'égalité et adapter les outils en conséquence, soit les dépolitiser, les édulcorer de leur analyse féministe, et de leur portée critique inconfortable?

Là où plusieurs auteurs et autrices demandent une formation à l'analyse féministe, d'autres réclament des outils de type boîte à outils (*toolkit*) où les bureaucrates, parfois accompagnés d'experts et d'expertes, jouent le rôle principal de mise en œuvre de l'ACS/ADS/+ (Lombardo et al., 2017: 9). Cette contradiction n'est pas dépassée par la littérature étudiée, mais la comparaison entre les critiques des groupes de femmes envers la dépolitisation de l'ADS/ACS/+ (Réseau des tables régionales de groupes de femmes, 2016) et les propos de certains auteurs et autrices relativement au défi d'adapter le discours pour éviter les résistances internes et la marginalisation des personnes les plus engagées en matière d'égalité la met au jour.

Approche ascendante ou descendante ?

Force est de constater que la littérature n'est pas consensuelle concernant les moyens de favoriser la compétence et l'engagement des acteurs et des actrices. Si la plupart s'entendent sur la formation comme moyen de générer cette compétence, le contenu demeure diversifié autant que les approches (en égalité, en équité, en diversité, en analyse féministe, en théories *queer*, ou encore l'approche intégrationniste contre l'approche transformative, ou bien l'approche féministe contre l'approche bureaucratique, etc.). Le développement à la fois d'une compétence féministe intersectionnelle et d'une compétence culturelle semble nécessaire. La régularité et le principe d'une démarche de développement professionnel et personnel sont repris par plusieurs auteurs et autrices. Il demeure cependant des postures irréconciliables.

Le facteur de dissension principal concerne l'approche ascendante ou descendante. Les groupes communautaires et les groupes de femmes revendiquent une approche ascendante, ouverte au débat et à la diversité des réalités et des points de vue, ancrée dans la collaboration avec les premières personnes concernées et les groupes de la société civile, assortie d'une reconnaissance et des ressources adéquates. Ils reprochent une mauvaise compréhension et une mauvaise application de l'ADS/ACS/+ par les bureaucrates qui mènent à une perte de vue des objectifs d'égalité. Au contraire, les approches en égalité telles que conçues au Québec et au Canada adoptent une perspective descendante (c.f. section "Approche descendante" de ce rapport).

Un des dilemmes qui découlent de cette dissension concerne le discours à adopter pour générer la compétence en ACS/ADS/+, changer les mentalités et la culture organisationnelle pour diminuer les résistances internes et favoriser l'engagement: doit-on adapter le discours à la culture et à la structure actuelles ou doit-on suggérer une approche descendante qui conserve sa portée critique et politique ?

Une conséquence de l'approche descendante actuelle est que la disponibilité des ressources affectées à l'ACS/ADS/+ dépend largement du contexte politique et économique.

Disponibilité des ressources humaines, financières et de temps

Le manque de ressources humaines, financières et de temps constituent un obstacle majeur à l'application de l'analyse comparative sur les sexes (ADS/ACS). La littérature étudiée désigne l'insuffisance budgétaire comme l'une des causes principales d'échec de l'ADS/ACS (Langevin 2013; Neuville 2005; O'Cain et al. 2001; Relais-Femmes 2015; Scala et Paterson 2017, 2018; Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, 2014). Le budget attribué aux institutions préoccupées par l'égalité et l'ADS/ACS est déjà faible, mais il diminue d'année en année (Langevin 2010), et c'était le cas notamment pour Condition Féminine Canada avant la création du Ministère des femmes et de l'égalité du genre en 2018. Chaque gouvernement attribue une priorité différente à la question de l'égalité entre les sexes; le budget peut donc varier de façon conséquente d'un gouvernement à l'autre. Des autrices relèvent ainsi une baisse importante des fonds attribués à l'égalité sous le gouvernement Harper (Scala et Paterson 2017: 582).

De plus, une partie des fonds prévus pour des projets destinés aux femmes risque d'être détournée vers une clientèle mixte (O'Cain et al. 2001: 17). Pour éviter cet écueil, l'ADS/ACS doit se voir attribuer un budget spécifique. Anita Neuville insiste sur le fait que l'égalité entre les sexes doit être perçue comme une « catégorie du développement dans laquelle on investirait les ressources humaines et financières adéquates » (Neuville 2005: 29). Cette idée de budget spécifique semble indispensable à l'application de l'ADS/ACS. Le défi que peut représenter l'ajout d'une perspective intersectionnelle est alors de créer une compétition pour les ressources financières entre les groupes vulnérables, créant, selon les mots d'Olena Hankivsky et de Ashlee Christoffersen, un « Olympique des oppressions » (Hankivsky et Christoffersen 2011), ce qui évidemment est un effet indésirable.

Anita Neuville remarque qu'il existe tout de même dans certains milieux, des unités (services ou équipes) d'analyse comparative entre les sexes, mais ces postes sont généralement situés au bas de la hiérarchie de l'organisation. Ces unités disposent ainsi de peu de ressources humaines et financières (Neuville 2005: 39) et peu de moyens pour influencer et engendrer le changement. L'une des recommandations de l'autrice est que « le ministère des Finances désigne un haut fonctionnaire et lui confie la responsabilité de mettre en œuvre l'analyse comparative entre les sexes », alliant à la fois ressources humaines et position d'autorité.

Une telle recommandation permettrait la mise en place d'un budget spécifique ainsi que du personnel permanent expert.e.s du genre. En effet, l'un des enjeux liés aux ressources humaines est que les effectifs changent régulièrement (Neuville, 2005; AQOCI, 2011) tant à cause de la mobilité du personnel dans les organisations gouvernementales que des modifications de structures et la fragilité des « mandats en égalité ». Des expertes et experts du genre sont indispensables dans la construction des politiques d'égalité ainsi que dans leur application; cela garantit que l'élaboration et la mise en œuvre sont basées sur une réelle connaissance de l'égalité du genre (Lombardo et al, 2017). Parmi ces expertes et experts, la présence de fonctionnaires « seniors » spécialistes de l'égalité du genre est nécessaire. Ces personnes peuvent ainsi utiliser leur position d'autorité au sein de l'organisation pour mobiliser les ressources humaines, financières et de temps indispensables au travail sur la question de genre (Scala et Paterson 2018: 219) et saisir des opportunités pour ce faire dans le cours des activités régulières, en plus des activités spécifiques liées à l'équité.

La littérature étudiée rapporte qu'il existe déjà des experts du genre – souvent des femmes – qui voient avant tout l'ACS comme un exercice technocratique, se concentrant principalement sur les résultats attendus au niveau de l'institution, plutôt que sur l'objectif de transformation sociale que l'outil sous-tend (Scala et Paterson, 2017). L'implantation de postes d'employé.e.s expert.e.s du genre ne suffit donc pas; un changement de la culture organisationnelle doit s'opérer notamment grâce à des formations qui favoriseront le développement d'une compétence culturelle et d'une compréhension renouvelés des dynamiques et des mécanismes sociaux et organisationnels qui engendrent les effets positifs pour certains et les contraintes pour d'autres. Une telle transformation de la perception de l'égalité des sexes favorisera la disponibilité des ressources humaines, financières et de temps attribués à l'ADS/ACS.

Finalement, il existe peu de mécanismes permettant de s'assurer de la prise en compte réelle de l'ADS/ACS au sein de l'appareil gouvernemental (Langevin 2013). Ce manque de systématisation (Langevin 2013) fait porter la charge de l'ADS/ACS sur les groupes de femmes et leurs revendications. Or de tels mécanismes, en particulier lorsqu'ils sont assortis de redditions de compte périodiques, sont des leviers importants de changements de pratiques et éventuellement, de représentations et de culture organisationnelle.

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

Nous avons montré à travers la revue de la littérature scientifique et grise récente que la mise en place, dans les administrations publiques, de dispositifs visant l'égalité entre les femmes et les hommes, connaît beaucoup de variantes et d'évolution dans le temps et selon les territoires. Mais nous savons aussi que beaucoup d'expériences en égalité ne sont pas documentées et ne font pas l'objet de publication, les individus et les groupes impliqués étant « dans l'action » et ne disposant pas du temps et des ressources nécessaires pour ce faire.

Il a été convenu avec le Secrétariat à la condition féminine de compléter cet « état des connaissances » en menant des entretiens semi-structurés avec des personnes impliquées dans des initiatives actuelles et récentes, sur certains territoires : les provinces de Québec, Alberta, Colombie-Britannique, Ontario (niveaux provincial et ou municipal) et au niveau fédéral.

Nous avons recruté les personnes interviewées en s'adressant par courriel à des organisations, des groupes de la société civile et des unités d'administrations publiques susceptibles d'être impliquées dans des projets visant l'équité et/ou l'intersectionnalité. La démarche utilisée a été documentée à la Section 2 de ce rapport. Ces personnes se sont donc portées volontaires et plusieurs, au terme de l'entretien, nous ont référé d'autres organisations, groupes ou individus que nous aurions intérêt à interviewer. La stratégie « boule de neige » nous a permis d'obtenir assez d'entretiens pour atteindre un bon niveau de saturation.

Les entretiens ont été menés de janvier à août 2020, pendant une période marquée par la COVID, ce qui a engendré de multiples transformations des tâches, des conditions de travail et des pratiques organisationnelles de notre équipe de recherche, mais aussi des personnes sollicitées pour des entretiens. En dépit de l'alourdissement de leur charge de travail, 47 personnes ont été rencontrées pour des entretiens d'une durée de 45 minutes à 2 heures, 26 personnes œuvrant essentiellement au Québec, et 21 personnes œuvrant au Canada anglais. Certaines étaient ou avaient été impliquées dans des projets touchant une seule administration gouvernementale (fédérale, provinciale ou municipale) alors que d'autres avaient œuvré sur divers projets impliquant plusieurs administrations de plusieurs niveaux.

Il est possible que les personnes qui ont accepté de nous rencontrer et qui ont pris le temps de le faire en cette période de grandes perturbations sociales et organisationnelles soient différentes de celles que nous avons sollicité et qui ne se sont pas rendues disponibles; il est aussi possible que leurs conditions d'exercice de leur pratique professionnelle en équité soient différentes des premières. Il est donc possible qu'il y ait d'autres histoires récentes différentes de celles qui nous ont été rapportées. Ce qui suit est le bilan qui se dégage des entretiens réalisés.

Dans ce rapport, nous traitons les résultats de façon globale; en conséquence nous ne distinguons pas les informations recueillies selon le territoire, la langue, le genre ou le rôle joué par la personne interviewée. Cependant, les convergences dans les propos étaient remarquables.

10. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERVIEWÉES

Rappelons que les personnes ciblées pour les entretiens devaient avoir occupé l'un ou l'autre des rôles suivants : a) avoir été impliquées dans la mise en place d'initiatives ADS, ADS+ ou qui ont menées de telles analyses pour une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités; b) avoir offert de la formation en

ADS, ADS+; c) avoir participé à la gestion de projet en ADS, ADS+ dans une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités. Dans cette section, nous les désignons collectivement par l'expression « les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+ ».

Ces critères de recrutement reflètent à notre avis une position particulière dans le contexte des initiatives visant l'équité et il nous semblait nécessaire d'obtenir les points de vue de personnes jouant ces trois rôles. Toutefois, dans les faits, les personnes rencontrées ont jouée au moins un de ces rôles au cours de leur carrière en équité et souvent elles en ont cumulé deux ou trois. Il n'est donc pas possible de distinguer les points de vue en fonction des rôles occupés.

Les personnes interviewées sont assez diversifiées. Alors que la grande majorité étaient professionnellement actives, certaines étaient retraitées mais leurs expériences importantes et relativement récentes permettaient de comprendre l'évolution des approches et pratiques dans les organisations où elles ont œuvré, de même que les apprentissages réalisés. Toutes les personnes interviewées ont une expérience professionnelle de plusieurs années spécifiquement en ADS\ACS+.

Les personnes offrant de la formation en ADS\ACS+ agissent souvent en mode conseil auprès d'organisations gouvernementales et autres. Elles sont des consultantes, des travailleuses autonomes, ou des membres d'une ONG ou d'un groupe communautaire œuvrant en équité, égalité et inclusion. Leur mandat inclut souvent celui de développer la formation et de l'offrir ou d'ajuster le contenu aux contraintes de l'organisation, notamment en termes de durée et de contextualisation aux préoccupations des personnes à former et des politiques ou programmes en cause. Certaines ont un lien qui s'étale sur de nombreuses années avec une ou plusieurs organisations gouvernementales, alors que d'autres ont joint un bureau ou une unité nouvellement formée.

Nous avons assuré les personnes interviewées de l'anonymat de leur participation et celui des contextes organisationnels ou des projets où elles ont œuvré. Nous citons et paraphrasons occasionnellement certaines d'entre elles; nous précisons alors l'identifiant de l'entretien : le préfixe « A » signifie que la personne travaille hors Québec et l'entretien s'est déroulé en anglais; le préfixe « F » indique que la personne travaille principalement au Québec et l'entretien s'est déroulé en français; le chiffre réfère au rang de l'entretien dans la séquence. Toutefois, certains propos se retrouvent chez bon nombre de personnes interviewées; nous ne listons pas toutes celles qui en ont parlé, puisque cette étude n'est pas quantitative; c'est la diversité, la richesse et le contexte des idées qui importe et non pas leur fréquence. Nous avons donc retenu une seule des formulations entendues.

De façon générale, les propos recueillis sont assez semblables selon que l'entretien a eu lieu en français ou en anglais. Toutefois une différence ressort; elle porte sur la préoccupation pour la condition autochtone qui est fréquente chez les anglophones rencontrés alors qu'elle est rare dans les entretiens réalisés au Québec. L'impact de la colonisation est une composante majeure dans l'analyse tout comme l'action des groupes de pression autochtones, en particulier pour les personnes interviewées œuvrant dans l'ouest canadien.

11. LES RÉSULTATS DES ENTRETIENS

Les personnes interviewées étant toutes engagées dans l'application de l'ADS/ACS/+, elles estiment que l'approche qu'elles utilisent est porteuse et elles en notent les bénéfices du point de vue de la réduction des inégalités et de l'amélioration des politiques publiques. Elles sont aussi lucides et elles identifient maints obstacles qui constituent autant de freins et de frustrations au travail qu'elles font.

La grande majorité des personnes rencontrées sont personnellement engagées dans leur travail ; bien plus d'une tâche, un job ou un contrat, c'est une mission personnelle que de contribuer à une plus grande justice sociale. Cependant, elles observent qu'un tel engagement n'est pas généralisé parmi les acteurs et les actrices de l'ADS/ACS/+ ni dans les organisations où elles sont invitées à intervenir lorsqu'elles agissent comme consultantes, ou dans les organisations où elles œuvrent si elles occupent un poste d'analyste, de professionnelle ou de gestionnaire en lien avec des initiatives reliées à l'ADS/ACS/+. La démonstration de l'existence des iniquités et de la pertinence des initiatives d'ADS/ACS/+ est une tâche qui semble toujours devoir être recommencée, ce qu'elles déplorent évidemment, mais elles persistent et tentent de convaincre en renouvelant leurs stratégies.

La présentation des résultats est regroupée sous trois grands thèmes : a) pourquoi les personnes interviewées estiment qu'il est essentiel que les politiques publiques soient pensées, élaborées et implantées en tenant compte de l'ADS/ACS/+ et de l'intersectionnalité quelles que soient les façons de nommer et de baliser ce travail, et quels sont les avantages/bénéfices qui en résultent; b) les obstacles que ces personnes ont rencontrés; et c) les conditions de succès de la mise en œuvre.

Bénéfices liés à l'ADS/ACS/+ et à l'intersectionnalité

Les personnes rencontrées ont presque toutes souligné l'utilité de ces approches visant la réduction des inégalités sociales et leurs contributions à l'efficacité des politiques publiques. Le consensus est fort à cet égard. Toutefois, elles en commentent aussi certaines limites, insuffisances et enjeux à résoudre.

Bénéfices d'une perspective intersectionnelle

La majorité des participantes et des participants reconnaissent l'importance d'une perspective intersectionnelle et pas seulement d'une perspective genrée. Une participante explique ainsi que mettre le focus uniquement sur la question du genre, « ça met tout le reste en dessous (ex: femmes de couleur) » comme si ces oppressions étaient moins importantes (A15). Une autre participante alerte sur les failles qui peuvent résulter d'une ADS/ACS sans perspective intersectionnelle: des personnes seront laissées de côté (A07). La force d'une perspective intersectionnelle réside dans l'approche intégrée qu'elle permet (A10), chaque oppression est étudiée en rapport l'une avec l'autre.

L'intersectionnalité permet de lutter contre l'homogénéisation des femmes et de dépasser les stéréotypes. Une participante donne l'exemple que les partenaires du projet qu'elle menait, tenaient pour acquis que s'ils ouvraient des opportunités pour les femmes, toutes seraient heureuses (A05). Mais la réalité était bien différente: les femmes âgées critiquaient de telles initiatives pour des motifs liés aux valeurs et à la culture. Il y a donc des tensions possibles entre les intérêts des différents groupes et sous-groupes. Le genre est le premier facteur d'une ADS/ACS/+, mais certaines femmes s'identifient d'abord à une « culture » qui prime sur leur genre: handicap, autochtonie, etc. (A05).

Appliquer une perspective intersectionnelle revient à se poser la question de nos propres privilèges et de dépasser les stéréotypes que l'on peut avoir concernant une population ou d'un groupe social différent du nôtre. Une participante donne l'exemple de l'existence de forts stéréotypes sur les autochtones au Canada (A04). La mise en œuvre d'une ADS/ACS/+ permet de mieux comprendre le système d'oppression systémique qui pèse sur les autochtones et dont les conséquences sont différentes pour les femmes autochtones que pour les femmes non-autochtones ou les femmes racisées.

Une formation à l'intersectionnalité permet de découvrir et d'éviter les discriminations inconscientes. Dans le domaine de la santé, une participante explique que des professionnels de la santé lui ont dit que

la question du genre est perçue comme secondaire dans leur parcours académique parce qu'il y a déjà tant à apprendre (A05) et que d'autres thèmes étaient prioritaires. Selon elle, ces mêmes professionnels ont ressenti le besoin de se former sur les enjeux d'égalité et d'inclusion après avoir vécu des moments inconfortables ou avoir échangé avec des collègues sur des situations gênantes (A05) comme par exemple, leur façon de servir les femmes de la communauté LGBTQI2S+ ou celles ayant des limitations fonctionnelles. Sans obligation extérieure⁴³, cette interviewée rapporte une proactivité et une demande de la part de professionnel.le.s de certains domaines qui ont à cœur le bien être des personnes avec lesquelles ils ou elles sont amenées à travailler, même celles qui sont marginales ou atypiques. Le besoin d'un contenu de formation sur le genre et la perspective intersectionnelle peuvent donc être reconnus par des personnes soucieuses du service public, pour elles-mêmes et/ou pour les personnes occupant leurs fonctions, comme nécessaires pour mieux répondre aux expériences uniques des individus et des groupes concernés par leur travail. Se pose alors la question de la disponibilité, de l'accès, de la visibilité et du contenu de ces formations.

Néanmoins, malgré les bénéfices évidents relevés par les personnes interviewées, il apparaît qu'il demeure toujours des biais dans la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ et que selon les circonstances, le contexte et le moment de l'intervention, les groupes d'exclus considérés varient. Par exemple, une participante relève que les personnes en situation de handicap se sentent exclues du vocabulaire de l'ADS/ACS/+ . Son équipe réclame donc un focus plus intentionnel sur l'intersectionnalité pour établir une approche plus perspicace et couvrir d'autres systèmes de discrimination moins discutées (A07).

Prise de conscience individuelle et développement des compétences chez les acteurs et les actrices de l'ADS/ACS/+

Un des premiers bénéfices constatés par les personnes interviewées est celui de la prise de conscience des enjeux liés à l'ADS/ACS/+ ou de leur portée. Les formations ou les discussions sur l'ADS/ACS/+ sont l'occasion d'approfondir leurs intuitions ou leurs connaissances sur les inégalités sociales. Elles le constatent pour elles-mêmes, chez leurs collègues exposés à ces contenus et chez les autres participant.e.s aux formations. Intégrer une approche ADS/ACS/+ dans ses analyses et ses interventions, ou encore former les acteurs et les actrices a donc un impact tout d'abord sur les individus eux-mêmes dans bon nombre de cas.

Certaines personnes réalisent grâce aux formations, qu'ils ou elles ont une sensibilité aux enjeux de justice sociale (A06) par rapport à un ou plusieurs groupes sociaux, alors que d'autres progressent dans leur propre cheminement en constatant qu'ils ou elles faisaient partis du problème (A06) ou qu'ils ou elles ont une capacité d'agir dans cette direction à travers leurs activités professionnelles. Ces sensibilités peuvent cibler un ou plusieurs groupes, comme les femmes, les autochtones, les personnes LGBTQI2S+.

À cette prise de conscience des enjeux, s'ajoute celle de la reconnaissance de sa propre position privilégiée. Les participantes et participants à la recherche ont ainsi été témoins de « lumières qui

⁴³ Notons que les IRSC imposent désormais des exigences de prise en compte du genre dans les protocoles de recherche en santé pour leur financement. Ceci contribue à la sensibilisation des facultés de médecine et au développement de contenus de formation abordant l'analyse différenciée selon le sexe pour les professionnel.le.s de la santé, tant dans les programmes réguliers que dans la formation continue. Ceci est un exemple de l'impact d'une disposition contraignante par une instance de financement ou par une autorité réglementaire dans la diffusion des connaissances, de même que l'évolution des mentalités, des pratiques, des savoir-faire, et même, de la culture universitaire dans le milieu de la santé.

s'allument chez certains » (A04) ou de changement sur une base individuelle (A06) à la suite de discussions ou des formations sur l'ADS/ACS/+. Cette capacité réflexive se développe en continu et ces compétences sont rarement acquises de façon définitive, même chez les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+ car l'adaptation au contexte est toujours nécessaire. Plusieurs personnes interviewées ont indiqué candidement que leur pratique en ADS/ACS/+ s'est beaucoup améliorée avec les années et les interventions, et qu'elles sont désormais confiantes de réaliser de biens meilleures ADS/ACS/+ qu'auparavant. Non seulement leur expertise s'est développée, mais elles se sont aussi transformées, personnellement.

Alors que la prise de conscience des inégalités structurelles est nécessaire à l'action, des actions transformatrices vers l'égalité ne découlent pas nécessairement de ces prises de conscience réalisées à l'occasion des formations. Le transfert des apprentissages du contexte de la formation vers celui des « activité professionnelles régulières » est un enjeu important. Nous verrons plus loin comment il peut être facilité. Toutefois, il arrive que les prises de conscience de certains individus soient suffisamment fortes pour susciter leur action. Une participante souligne une réelle prise de conscience par certains hommes (F03) lors de ces formations. Elle donne notamment l'exemple d'un homme qui après avoir été formé aux enjeux ADS/ACS/+ lance désormais des appels d'offres plus inclusifs dans le cadre de son mandat professionnel (F03). À contrario, d'autres remarquent que les prises de conscience sont de courte durée et que les habitudes de travail, les routines bien intégrées, reprennent souvent rapidement leur place, le transfert ne s'opérant pas dans la pratique professionnelle.

Cette prise de conscience des inégalités est une condition de succès pour mettre en œuvre l'ADS/ACS/+ ; il faut donc qu'elle soit l'un des objectifs des formations et accompagnements mis en place. Être convaincu du bien-fondé de la mise en place de mesures d'ADS/ACS/+ est une condition nécessaire pour qu'une personne consente les efforts nécessaires pour envisager et réaliser les modifications des perspectives et des routines de travail usuelles. Autrement, son implication sera minimale et elle percevra l'ADS/ACS/+ comme une simple case à cocher : « ne s'applique pas ». Cette condition de succès est nécessaire bien qu'insuffisante comme nous le démontrons plus loin.

La formation, nous le verrons plus bas, présente de nombreux défis. Il est courant que les actrices et acteurs⁴⁴ des projets ADS/ACS/+ ne soient pas forcément sensibles aux enjeux féministes et/ou inclusifs. Nombreux sont ceux et celles qui se voient attribuer ce rôle ou ce mandat à la suite de décisions des niveaux supérieurs de leur organisation, sans plus de préparation.

Certaines personnes arrivent à leur poste avec un bagage et une expertise très développée, d'autres sont novices relativement aux enjeux féministes et à l'ADS/ACS/+ et d'autres encore, moins sensibles aux enjeux d'égalité et d'intersectionnalité se voient attribuer un mandat qu'ils et elles n'ont pas choisi. Néanmoins, une participante fait le constat qu'en gérant un projet ADS/ACS/+, certaines personnes prennent conscience de leur zone aveugle (A05), de l'importance de ces enjeux et y contribuent sérieusement. Cette même participante note aussi l'apport que peuvent avoir les valeurs individuelles et professionnelles des acteurs et actrices lors de la supervision d'une ADS/ACS/+ (A05) dans leur unité. Ayant choisi de travailler dans une administration publique, ces personnes devraient souscrire aux valeurs du service public, dont l'égalité. Rappeler cet engagement permet de relier l'ADS/ACS/+ à la mission fondamentale de l'organisme public, ce qui contribue à augmenter sa pertinence et sa légitimité. À cet

⁴⁴ À l'exclusion, évidemment, des expertes et experts en ADS, que ces personnes soient internes ou externes à l'organisation.

effet, une participante suggère que faire appel aux valeurs de l'individu pourrait être un moyen de convaincre l'employé⁴⁵ peu connaissant des enjeux d'égalité, d'appliquer l'ADS/ACS/+. Elle suggère d'aider les acteurs et actrices de la fonction publique à se demander pourquoi ils œuvrent au gouvernement plutôt que dans un autre type d'organisation. Si leur but est d'améliorer la vie des Canadiens et Canadiennes alors l'ADS/ACS/+ serait le meilleur outil à leur disposition (A16) ; l'argument vaut aussi pour les autres niveaux de gouvernement, évidemment.

La prise de conscience doit permettre une réflexivité sur sa propre posture au sein de la société. Une telle réflexivité permet de : a) dépasser ses propres perceptions de la réalité qui agissent comme des filtres ou des biais ; b) de développer sa capacité d'aller au-delà de ses idées préconçues pour se poser les bonnes questions et élargir ses perspectives ; et c) d'avoir assez d'ouverture pour accueillir et prendre en compte les réponses. Il devient alors possible de dépasser les principes et attitudes liés à son propre milieu et de prendre en compte d'autres options. Deux participantes expertes en équité donnent l'exemple qu'elles ont baigné pour leur recherche académique dans le milieu autochtone. Ainsi, appliquer une perspective intersectionnelle à l'ADS/ACS/+ correspond pour elles à porter attention en premier lieu à l'autochtonie. En revanche, elles apprennent à dépasser ce biais et cette emphase en découvrant progressivement d'autres intersections (A05) déterminant les contraintes et les opportunités des groupes concernés.

Une telle prise de conscience constitue une base pour développer des compétences liées aux enjeux ADS/ACS/+. La formation contribue à son émergence et à son renforcement; c'est un point de départ pour le développement de compétences intellectuelles, analytiques et pratiques. La mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ est un apprentissage en continu à moyen et long terme. Cette compétence n'est pas innée même chez les personnes motivées par l'égalité et l'équité. Certaines participantes, après avoir interrompu leur pratique professionnelle pour poursuivre des études graduées sur les enjeux d'égalité, estiment que désormais elles comprennent mieux quoi faire, comment et pourquoi; elles estiment aussi qu'elles réalisent désormais des ADS/ACS/+ de meilleure qualité. Ceci met en évidence qu'il y a là un domaine d'expertise qui se développe, moyennant des conditions adéquates, et ce, pour tous les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+

Il est donc paradoxal que bon nombre de personnes interrogées qui agissent comme analystes ou professionnelles en ADS/ACS/+ dans les administrations gouvernementales étudiées, soient des personnes de bonne volonté peu formées, peu soutenues par l'organisation et souvent laissées à elles-mêmes; certaines développent alors leur propre réseau de soutien informel, à l'intérieur et/ou à l'extérieur de leur organisation.

Conditions de succès à la mise en œuvre de l'ACS/ADS/+

Les expériences positives et négatives des personnes rencontrées les amènent à déterminer diverses conditions exerçant une influence importante sur la mise en œuvre et les résultats de l'ACS/ADS/+. Elles sont présentées ici sous la forme d'un inventaire, puisque leur importance relative peut varier d'un contexte à l'autre.

Rôle déterminant des groupes de femmes et d'autres groupes préoccupés par la justice sociale

Les personnes interviewées ont souligné à plusieurs reprises le rôle déterminant des groupes de femmes et des groupes préoccupés par la justice sociale dans une mise en œuvre efficace de l'ADS/ACS/+.

⁴⁵ Professionnel, gestionnaire et même haut-dirigeant.

En effet, selon plusieurs, le maintien dans l'agenda des préoccupations d'analyse comparée et d'intersectionnalité passe, entre autres, par la complicité ou les liens entre les groupes communautaires préoccupés d'égalité et les personnes ayant un mandat relatif à l'ADS/ACS/+ au sein des administrations gouvernementales. Les effets conjugués des pressions de l'interne et de l'externe sur les décideurs et décideuses politiques, permet de soutenir l'intérêt pour l'ADS/ACS/+ dans le temps, de mobiliser des ressources et de soutenir des actions. Ainsi, une participante souligne l'importance de travailler en collaboration avec les femmes leaders sur des sujets cruciaux comme la marginalisation, les femmes racisées, les autochtones, la santé etc. Elle explique qu'elle travaille aussi avec des femmes formées académiquement sur ces sujets, dont des femmes scientifiques racisées qui doivent être entendues (A03). Les regards et les expertises complémentaires de ces groupes permettent de meilleures analyses de même qu'un accès à des ressources et des stratégies plus étendues, au service d'un objectif commun.

Cette idée de travailler avec des actrices et des acteurs eux-mêmes concernés par l'enjeu que l'ADS/ACS/+ essaie de résoudre revient souvent pendant les entretiens. Une participante donne l'exemple de l'importance d'avoir des femmes autochtones assises à la table des négociations. Pour elle, l'ingrédient clé d'une mise en œuvre réussie est de capitaliser sur les savoirs qu'ont les femmes concernées, dans ce cas-ci, des femmes autochtones et qui ont déjà fait beaucoup d'activisme par le passé (A05). Travailler avec les groupes concernés est déterminant pour le succès de l'ADS/ACS/+ car leur connaissance intime de leurs enjeux et de leurs contextes permet une compréhension plus riche des enjeux et des pistes d'actions porteuses.

Des participantes issues de groupes de femmes soulignent l'importance de leur présence et de l'utilité d'un accompagnement régulier et récurrent dans le temps pour faire valoir les enjeux d'égalité dans la durée: « *dès que nous ne sommes plus là, tout s'écroule* ». Elles soulignent aussi que sans la présence de groupes ayant l'égalité ou la justice sociale pour intérêt, cette dimension est facilement oubliée par les diverses parties prenantes (F06, F07). Des interviewé.e.s du Canada anglais ont tenu les mêmes propos.

Plusieurs interviewées qui sont des professionnelles de l'ADS/ACS/+ au sein des administrations gouvernementales ou des expertes indépendantes de l'ADS/ACS/+, œuvrant au Québec comme ailleurs, sont d'avis que le rôle des groupes de pression visant l'égalité est déterminant pour soutenir l'engagement des gouvernements (fédéral, provincial, municipal). Leur travail de vigie, de recommandation et de pression sur les administrations publiques est nécessaire tant pour les personnes qui à l'interne se préoccupent de justice sociale que pour celles qui ont à cœur le service public et qui se soucient de bien servir la population (toute la population) ; cela les aide à être mieux entendues et à gagner en influence et en action (F06, F07). Ces groupes communautaires et de pression, en profitant des aléas de l'actualité (par exemple: le mouvement transnational *Black Lives Matter*), peuvent mettre en évidence des iniquités, susciter l'indignation et réclamer des changements. Ce sont autant d'occasions de rendre visibles les effets pervers d'une absence d'ADS/ACS/+.

Plusieurs participant.e.s issu.e.s des groupes militants et des professionnel.le.s de l'ADS/ACS/+ soulignent l'utilité des collaborations avec des chercheuses et chercheurs universitaires travaillant sur les enjeux de l'égalité pour profiter de leurs analyses et ainsi approfondir la compréhension des structures d'oppression, de leurs effets et des conditions de leur reproduction; ceci permet de mieux guider leurs interventions.

Une autre participante voit dans la collaboration entre les organisations de la société civile et le milieu académique le moyen d'éduquer, de documenter et de soulever les enjeux (A08). Les groupes de femmes et ceux préoccupés par la justice sociale participent ainsi à disséminer les connaissances sur les inégalités et à modifier les attitudes envers l'ADS/ACS/+ en sensibilisant les individus et les communautés.

Importance de la présence soutenue de leaders en égalité au sein de l'organisation

Selon un grand nombre de participantes et participants, la présence permanente, active et vocale d'un ou d'une leader du changement crédible et efficace est une condition de succès à la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ au sein de l'administration gouvernementale.

Ces leaders du changement peuvent appartenir à diverses catégories sociales et occuper diverses fonctions dans l'organisation. Dans les cas rapportés, ces personnes étaient soit une personne élue (au conseil municipal ou au gouvernement), ou elles occupaient des fonctions de professionnel.le, d'analyste ou de gestionnaire. Par leur engagement envers l'égalité, engagement qui émane souvent de préoccupations personnelles, par exemple l'appartenance de cette personne ou d'un.e proche à un groupe marginalisé, ces personnes saisissent toutes les opportunités pour agir, pour influencer ou pour réclamer des analyses et des projets prenant en compte l'ADS/ACS/+. Évidemment, la position « idéale » d'un.e tel.le leader dans l'appareil gouvernemental provincial ou fédéral, est le sommet de l'organisation; idéalement le\la ministre ou son sous-ministre, le\la sous-ministre adjoint.e.⁴⁶ et leur entourage. En effet, plus la personne a un haut rang hiérarchique, plus elle est susceptible d'être en mesure d'inscrire les enjeux d'égalité et d'équité à l'agenda (F20 et F21) de son ministère ou organisme, de leur donner une priorité adéquate, d'y consacrer les ressources nécessaires et de s'intéresser aux résultats atteints. Ceci constitue un signal fort pour le reste de l'organisation. Ce rôle de leader peut être partagé avec d'autres composantes, comme un ministère ou un secrétariat à la condition féminine qui jouent un rôle transversal dans l'appareil gouvernemental à cet égard. Toutefois, le rôle des plus hautes instances de l'organisation est déterminant.

Une participante donne l'exemple des organisations qui engagent des consultantes ou consultants en l'ADS/ACS/+ sur une longue période (A14) pour appuyer les ressources internes et l'organisation dans leurs stratégies et leurs actions. La présence d'une telle expertise est souhaitable et efficace car elle complète les ressources internes de l'organisation. Dans bien des cas, leur mandat inclut le développement et/ou le renforcement d'une expertise interne. Une association à plus long terme avec des consultant.e.s en équité permet aussi de profiter des expériences réalisées dans d'autres organisations, de leurs succès et de leurs échecs puisque ces consultant.e.s réalisent plusieurs mandats en parallèle. Selon cette participante, ces consultant.e.s doivent avoir une formation solide sur les notions liées à inclusivité, mais elle constate que ce n'est pas toujours le cas. Une autre participante, consultante en équité appuie ces propos et insiste sur le soutien que doit apporter l'organisation sur le long terme (A06). Elle et son équipe agissent comme consultants dans diverses organisations sur ces sujets. Il est toutefois rare que leurs contrats prévoient un appui sur plus de dix-huit mois. En théorie, l'organisation devrait pouvoir prendre le relais. Par contre, leurs observations concluent que la durée des contrats est souvent insuffisante pour un développement optimal de l'expertise interne. De plus, elles constatent qu'il y a souvent un important roulement de personnel dans l'organisation, ce qui a pour conséquence de freiner le développement de l'expertise interne car la formation doit souvent être répétée aux nouveaux employés. Ainsi, au lieu de se développer, l'expertise reste modeste.

Il arrive aussi que ces consultants et consultantes en équité soient appelé.e.s en renfort, malgré la présence de leader de l'égalité de genre et d'experts au sein de l'institution, pour faire face à certains blocages et aider à dénouer des impasses. Ces leaders tentent souvent de convaincre leurs collègues de l'importance de l'ACS+, mais en vain. Confronté.e.s notamment à des oppositions ou à un manque de

⁴⁶ Au niveau municipal, c'est le maire ou la mairesse et/ou le comité exécutif.

volonté organisationnelle, elles et ils font appel à une aide extérieure (A06). Ces leaders du changement sont nécessaires mais plusieurs rapportent se retrouver rapidement isolé.e.s et épuisé.e.s par leur tâche. Le besoin d'être entouré et soutenu par d'autres expert.e.s se fait sentir, intensément.

Dans d'autres situations, une personne motivée par un souci de justice sociale et formée à l'ADS/ACS/+ est devenue une leader du changement grâce à l'efficacité de son action et à sa capacité à repérer pour ses collègues des opportunités d'intégrer l'ADS/ACS/+ et ainsi, améliorer le service public et mieux répondre aux besoins. Par exemple, une participante travaille en tant qu'experte sur la question ADS/ACS/+ au sein d'une municipalité. Sa motivation et son expertise ont permis d'intégrer avec succès l'ACS+ dans des dossiers pouvant paraître inhabituels, dossiers pour lesquels les collègues ne voyaient pas comment appliquer une ACS+ pertinente (A15). La même situation a été rapportée dans un ministère provincial où une professionnelle intègre l'ADS/ACS/+ chaque fois qu'elle le peut, faisant ainsi découvrir à ses collègues son utilité, et les sensibilisant à ces enjeux. Ici encore, l'engagement personnel de l'individu envers l'égalité l'amène à inclure cette perspective l'ADS/ACS/+ dans son travail et son milieu et elle tente de faire progresser l'idée. Cependant, les témoignages recueillis suggèrent que celles qui profitent d'un appui organisationnel s'estiment chanceuses et elles constatent que leur impact est significativement augmenté. Toutefois, ces appuis sont fragiles; un changement de direction, de gestionnaire ou de collègue peut tout changer et réduire à néant les progrès réalisés.

Le rôle de « leader du changement » peut donc être joué à divers niveaux organisationnels; toutefois sa portée en sera augmentée plus le niveau organisationnel sera élevé.

Suivi efficace: les conséquences comme solution pour favoriser la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+

Les concepts d'imputabilité et de conséquences reviennent régulièrement lors des entretiens au Québec comme ailleurs. Alors que les déclarations de valeur et les énoncés d'engagements envers l'égalité et l'équité sont fréquents dans les administrations publiques depuis plusieurs décennies, un grand nombre de personnes rencontrées soulignent leur portée limitée et leurs effets pervers. Elles en déduisent la nécessité d'interpeler les administrations gouvernementales non seulement sur leurs actions en ce sens mais surtout sur leurs réalisations.

Plusieurs personnes interviewées, francophones et anglophones, considèrent que l'imputabilité est un élément-clé de la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+. Devoir rendre compte et assumer la responsabilité des résultats constituent une pression nécessaire sur l'administration pour que des actions/stratégies conséquentes, découlant des déclarations, soient mises en place et suivies. L'imputabilité est alors vue comme une condition nécessaire et essentielle à la production de résultats. Implicite à cette idée est celle des conséquences positives si les résultats sont bons et négatives s'il en est autrement comme ancrage de la motivation à agir. L'approche comportementale ou behavioriste du changement organisationnel fonde une telle approche et rejoint les observations de plusieurs de nos interviewé.e.s. Savoirs d'expérience et connaissances scientifiques sont cohérents à cet égard.

De diverses façons, de nombreuses personnes interrogées estiment que sans renforcement ou conséquences, les « exigences » d'égalité et de diversité ont peu de valeur et entraînent peu d'actions correctrices des inégalités au sein des administrations publiques. Ces conséquences peuvent être diverses : a) positives pour renforcer ou récompenser les changements dans la direction souhaitée et/ou b) négatives si rien n'est fait ou si les changements sont insuffisants. Toutefois, celles énoncées par les

personnes rencontrées sont surtout des conséquences négatives pour l'organisation dont les progrès sont jugés insuffisants par une autorité réglementaire ou administrative, par la cour ou par l'opinion publique.

Selon l'une des personnes rencontrées et s'appuyant sur le cas des exigences en EDI2 au sein des institutions universitaires canadiennes, c'est seulement lorsque les risques de conséquences importantes ont été mise en place que des progrès concrets ont pu être observés (A13); ces conséquences étaient notamment le risque de perdre du financement et de ne plus être éligible pour des postes de chaires⁴⁷. Cette personne précise que c'est inhérent à la « nature humaine » que d'être motivée par des conséquences; autrement les forces de l'inertie qui entretiennent les représentations et les pratiques passées, demeurent.

S'il en est ainsi des individus, cela s'applique aussi aux groupes et aux organisations. Une participante rapporte l'exemple de certaines organisations, qui pour conserver le soutien d'une partie prenante (souvent financier), doivent obtenir un certain score sur une échelle standardisée, pour démontrer leur capacité à instaurer l'ACS sinon un plan d'action sera nécessaire. Les organisations dont le score est trop bas font souvent intervenir un expert ou une experte externe pour corriger le problème et améliorer leur capacité. Une autre participante mentionne un cas précis où la cour mandait certaines démarches en équité pour poursuivre le travail. Si les démarches en équité n'étaient pas poursuivies, il y aurait eu des effets judiciaires. Des conséquences négatives significatives semblent faciliter/stimuler l'action puisque la contrainte externe affaiblit les résistances internes; « on n'a pas le choix sinon on a trop à perdre ».

Un participant va plus loin et affirme qu'appliquer une ADS/ACS/+ à un projet ne doit pas être laissé à la bonne volonté de l'initiateur ou l'initiatrice du projet ou de sa direction. Selon lui, cela doit être inscrit dans un cadre légal ou réglementaire obligatoire car une ADS/ACS/+ est nécessaire pour la mise en place de meilleurs projets et augmenter leurs chances d'efficacité.

Une autre participante suggère des conséquences sous forme de redditions de comptes publiques, périodiques et obligatoires pour marquer les progrès vers l'objectif. L'organisation est alors motivée à intégrer des valeurs d'inclusivité pour parfaire son image ou ne pas la mettre à risque et à adopter des pratiques dont les effets contribuent à une meilleure équité. De plus, les parties prenantes ainsi informées, peuvent suivre la situation et agir en conséquence, notamment par l'action publique et le jeu des pressions politiques.

Un grand nombre d'interviewé.e.s estiment qu'un suivi et une évaluation efficaces sont indispensables pour progresser en matière d'ADS/ACS/+ et motiver l'engagement soutenu envers ces enjeux, tant de l'organisation que des personnes qui y travaillent. D'ailleurs, le suivi et une évaluation de qualité sont des conditions nécessaires pour que l'attribution de conséquences, en particulier les conséquences négatives, soit justifiable et légitime.

Si en plus, ce suivi et cette évaluation sont diffusées aux personnes intéressées, aux unités concernées et même à l'ensemble de l'organisation et aux diverses parties prenantes, ils constituent un renforcement positif lorsque des progrès ou des améliorations sont reconnues; en revanche, ils constituent un risque à l'image publique si les résultats sont inadéquats, donc un renforcement négatif. Une participante donne l'exemple d'un document partagé au sein d'une municipalité entre toutes les personnes qui appliquent une ADS/ACS/+ relativement au monitoring des effets: on y note des changements de comportements des employé.e.s dans la direction souhaitée et des changements majeurs permis par la mise en place de

⁴⁷ Chaires de recherche et chaires d'excellence du Canada

l'ADS/ACS/+ (A15). Une telle rétroaction sur les conséquences positives de leurs actions a un effet de renforcement positif pour ces personnes et ces unités qui appliquent une ADS/ACS/+; elle en a aussi sur l'organisation qui rend visibles les bénéfices de cette perspective et ainsi, incite indirectement d'autres à explorer cette perspective⁴⁸.

Réaliser un suivi, une évaluation de qualité et en diffuser les résultats sont des applications concrètes et typiques de l'approche comportementale (behavioriste) : associer des conséquences positives à un comportement augmente la probabilité d'occurrence de ce comportement et inversement, associer des conséquences négatives en diminue la probabilité d'occurrence. Le feedback, la connaissance des résultats est un élément de l'équation, pour l'individu, l'unité et l'organisation. Les suivis et la mise en place de conséquences (positives et négatives) peuvent donc contribuer grandement à motiver les acteurs et actrices à mettre en œuvre une ADS/ACS/+, et à persister.

La loi, la cour, les organismes de réglementation et de financement peuvent être la source de ces contraintes externes qui forcent le changement de pratiques vers l'égalité. Mais la direction des organisations peut elle-aussi, modifier ses règles et ses pratiques pour assurer le suivi et la reddition de compte en lien avec les objectifs poursuivis ou les engagements pris. C'est en son pouvoir et elle le fait régulièrement relativement à divers enjeux organisationnels, comme le contrôle des budgets et le marketing auprès des clients.

Il y a là une reconnaissance qu'outre les intentions et les motivations des acteurs et des actrices eu égard au changement sont des éléments importants, mais le contexte de leur action, l'environnement dans lequel ces personnes se trouvent conditionnent aussi leurs actions. Bien que les entretiens aient surtout mis en évidence les renforcements négatifs pour susciter la réalisation des ADS/ACS/+, l'utilisation des renforcements positifs pourraient être davantage encouragée, de même que les modifications du contexte du travail. Ainsi, par exemple, si les résultats de l'ADS sont présentés comme étant une contribution positive à « rendre un meilleur service public et mieux rejoindre l'ensemble des personnes visées par une politique publique », plutôt que comme une « tâche de plus » à réaliser ou une « contrainte injustifiée de la part d'un tiers », l'impact sur les représentations et l'action des individus et des groupes sera très différent, de même que sur la probabilité d'ils et elles réalisent une ADS/ACS/+ de qualité.

Sensibilité qui se développe dès le plus jeune âge

Plusieurs personnes interviewées considèrent que les questions de genre et de discrimination systémique doivent être discutées dès le plus jeune âge et doivent être incluses dans le curriculum national en éducation tout au long du chemin. Ceci est nécessaire pour former des citoyens et des citoyennes ouverts aux questions d'égalité et de justice sociale de même que davantage de membres du personnel qui travaillent en ce sens dans les organisations. Ceci a été exprimé par des personnes qui se soucient particulièrement de la situation des femmes, des autochtones et des personnes racisées. Cette vision à long terme s'inscrit en complément d'interventions à court et à moyen terme qui se renforcent mutuellement.

⁴⁸ Ceci est inspiré d'une approche en changement organisationnel appelée « *nudging* », ou « donner des petits coups de coude » pour inciter ou suggérer l'adoption d'un autre comportement. En opposition avec la contrainte ou la coercition qui retire à l'individu ou au groupe son autonomie, cette stratégie focalise sur le contexte ou l'environnement dans lequel les personnes évoluent pour influencer indirectement leur décision.

Des participantes expliquent ainsi l'intérêt d'une éducation non genrée et des cours d'éducation à la sexualité dans le cadre des programmes scolaires réguliers; ceci permettrait aux groupes communautaires de consacrer moins d'énergie à faire de l'éducation populaire (A07, F01, F06, F07) et permettrait d'augmenter leur portée. Selon elle, si de telles mesures étaient en place, l'ACS + « serait naturelle » car les fondements seraient déjà largement acquis dans la population. Or pour l'instant, l'ADS/ACS/+ dépend beaucoup des individus en poste, de leur sensibilité et de leur volonté de transformer leur pratique professionnelle pour prendre en compte l'équité et l'égalité. Une autre participante appuie cette idée en suggérant l'intégration des savoirs sur le genre par le ministère de l'éducation dans le cursus scolaire des jeunes et dans le parcours de formation des futurs enseignants (A17); ceci aurait des effets structurants sur la société. Selon un troisième participant, il faut avoir une vision sur le long terme, et cette vision commence par l'éducation à l'égalité au moins dès le niveau secondaire. Selon lui, c'est au secondaire que sont introduites les sciences sociales et il serait alors pertinent de parler de genre, de « race » et d'intersectionnalité pour tenir compte de l'évolution des savoirs. Il souligne que l'on commence très jeune à parler des autochtones⁴⁹ et de l'histoire du Canada. Selon lui, la génération montante serait alors capable de porter plus aisément une conversation sensée sur les enjeux liés à l'ADS/ACS/+ et pourrait influencer les autres générations.

Du point de vue de plusieurs personnes expertes ou professionnelles en ACS/ADS/+, une vision à long terme est nécessaire pour le développement de l'ACS/ADS/+. Une sensibilité à l'égalité et à ses privilèges doit donc se développer dès à présent parmi la jeune génération et le système d'éducation devrait y contribuer.

Notons toutefois que selon l'endroit auquel les personnes interviewées œuvrent principalement, qu'il s'agisse de l'ouest canadien, du Québec ou de l'Ontario, leur appréciation de la place que devrait occuper le genre, la situation des autochtones et celle des personnes racisées dans le programme scolaire varie. Elles témoignent toutes d'insuffisances dans les programmes scolaires pour l'un ou l'autre de ces facteurs, mais les priorités varient selon la zone géographique.

Obstacles à la mise en œuvre de l'ACS/ADS/+

Les obstacles et les freins à la mise en œuvre de l'ACS/ADS/+ sont de multiples natures; certains sont de l'ordre des croyances ambiantes, des préjugés et stéréotypes alors que d'autres sont liés à des processus organisationnels, psychologiques et sociaux. Ils sont abordés ici-bas et illustrés grâce aux exemples recueillis dans les entretiens.

Mythe de l'égalité déjà atteinte

Qu'elles soient formatrices, professionnelles réalisant de l'ADS/ACS/+ ou gestionnaires, au Québec ou dans les autres provinces, beaucoup de participantes ont rapporté être confrontées dans le cadre du travail au mythe persistant de l'égalité déjà atteinte. Ce mythe s'exprime sous diverses formes, certaines

⁴⁹ Évidemment, un travail de mise à jour du cursus devrait se faire périodiquement en concertation avec les personnes concernées; ceci permettrait d'éviter notamment les représentations passistes et colonialistes des peuples autochtones dans la formation en « univers social » des enfants.

plus agressives et argumentatives⁵⁰, d'autres plus passives mais tout aussi délétères en contexte de formation ou d'intervention.

Des personnes surestiment les progrès réalisés dans certains domaines entre les hommes et les femmes et généralisent cette perception aux autres domaines du social. Pour contrer cette idée, la présentation de données statistiques, de séries chronologiques et/ou d'histoires de cas bien choisies, peuvent éclairer la situation et aider à la remise en question de ce mythe. Mais la qualité et la disponibilité des données est un enjeu important. Il est discuté plus loin.

Selon les personnes interviewées, ce mythe repose principalement sur l'ignorance et les nombreuses chambres d'écho où cette idée circule. Pour pallier ce problème, les participantes et participants favorisent

« Le mythe de l'égalité qui est arrivée fait que les gens ne voient pas la nécessité de faire de l'ADS. Je fais donc un petit cours 101 sur l'égalité avant de donner la formation sur l'ADS afin d'en montrer l'importance. Après les gens réalisent qu'il y a des inégalités et que l'ADS peut être utile » (F05).

la présentation simple et souvent graphique de données publiques qui démontrent l'écart entre le mythe et les réalités des femmes dans la société canadienne et québécoise. Ces données doivent aussi montrer la grande variabilité de ces réalités selon divers facteurs identitaires et de contexte. Les séries longitudinales peuvent aussi illustrer le rythme des changements, souvent trop lent et contraire aux croyances populaires. Ceci doit notamment être inclus dans la formation à l'ACS/ADS/+ et le matériel complémentaire (dont la documentation). Ce matériel pourrait faire l'objet d'une diffusion plus large dans un contexte d'éducation populaire. L'assemblage de ces informations, leur mise en forme en fonction des clientèles cibles et leur diffusion est une piste à explorer pour contrer ce mythe qui perdure⁵¹.

Selon une participante, ce mythe peut être la cause de l'invisibilisation des femmes. Ainsi, lorsqu'une personne pense que l'égalité est déjà atteinte, elle veut dire implicitement: « passons à autre chose » (A07). Si l'égalité est déjà là, pourquoi se questionner sur les femmes et le genre? L'intersectionnalité n'est donc pas une cause de l'invisibilisation des femmes selon elle, mais plutôt ce mythe que l'égalité est déjà atteinte.

Néanmoins, même lorsqu'une personne s'accroche à ce mythe, il est possible de le fragiliser en illustrant comment parmi les femmes et parmi les hommes, il y a une diversité de situation de vulnérabilité, et si certaines femmes blanches occupent désormais des positions sociales enviables, il en est autrement des femmes racisées ou autochtones. L'intersectionnalité devient donc un argument et une stratégie pour briser ce mythe d'égalité.

Charge émotionnelle et mythe de la complexité

Plusieurs personnes interviewées rapportent être régulièrement confrontées à la croyance, chez des collègues ou des personnes à former, que l'ADS/ACS/+ est quelque chose de complexe et compliqué. Il en

⁵⁰ Des participants ou des participantes aux formations sur l'ADS/ACS/+ faisant part de leur scepticisme ou de leur opposition à cette approche.

⁵¹ En France, le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, présente le site Matilda.education <https://matilda.education/>. C'est un centre de ressources très diversifiées relativement à l'égalité, à l'intention du milieu de l'éducation français mais aussi de la société en général. À notre connaissance il est unique en son genre et on pourrait espérer qu'il inspire d'autres juridictions à faire de même.

faut peu pour que cela se traduise ensuite, dans les anticipations des individus, comme « difficile et rebutant ». Cette croyance assez répandue semble davantage reposer sur une rumeur que sur des expériences passées, bien que certaines participant.e.s aient rapporté avoir été impliquées dans des exercices difficiles d'ADS/ACS/+. Ceci constitue un obstacle significatif à surmonter. Des facteurs organisationnels et historiques peuvent l'avoir engendré.

Certaines pratiques organisationnelles passées peuvent avoir contribué à engendrer cette perception. Selon une participante, cette croyance s'explique par le fait que l'outil ADS/ACS/+ a été complexifié par le gouvernement (F01) ou a été présenté comme complexe par des personnes qui le diffusaient, notamment par maladresse ou inexpérience. Selon une autre participante, il faut que la trousse à outils destinées aux personnes qui devront inclure l'ADS/ACS/+ dans leur pratique professionnelle soit simple, sinon elles risquent de se décourager (F04). Plusieurs autres interviewé.e.s partagent ce point de vue. Cette préconisation de la simplicité n'est toutefois pas spécifique à l'ADS/ACS/+ car pour beaucoup de personnes, la simplicité a plus d'attrait que la complexité, en particulier lorsqu'il s'agit d'adopter de nouvelles pratiques.

Cette perception de complexité peut aussi être le résultat de formations dont le contenu était trop général, qui ne prenait pas en compte le domaine particulier dans lequel œuvre l'individu devant intégrer l'ADS/ACS/+, et qui n'accompagnait pas cet individu dans la transposition dans son contexte, des notions, des questionnements et de la démarche de l'ADS/ACS/+. Plusieurs expertes en équité ont fait valoir qu'elles doivent puiser dans leurs multiples expériences passées (et dans la littérature) pour adapter chaque formation au contexte spécifique des personnes formées, et démontrer de façon convaincante, non seulement comment, dans un contexte similaire, l'ADS/ACS/+ a été réalisée, mais aussi quels résultats cela a engendré, en termes de bénéfices pour la population ou de meilleure réponse aux besoins des citoyens et citoyennes. Selon elles, des exemples pertinents décomplexifient le processus, démontrent la faisabilité et offrent un « guide » pour appliquer la démarche. Elles considèrent aussi que de tels exemples sont essentiels, constituent une clé du succès et ils s'accumulent avec l'expérience.

La perception de complexité peut être aussi liée au fait que l'ADS/ACS/+ devrait le plus possible, être réalisée à toutes les étapes de l'élaboration, de l'application et de l'évaluation d'une politique publique. Or, l'organisation du travail et les structures organisationnelles font en sorte que ce sont souvent des personnes ou des équipes différentes qui œuvrent à chacune de ces étapes; le travail est donc souvent réalisé « en silo ». Plusieurs personnes interviewées témoignent que des gestionnaires au sein de l'administration publique (des trois niveaux) perçoivent l'ADS/ACS/+ comme compliqué et pensent qu'être aux aguets des inégalités à chaque étape d'une politique est impossible. Mais dans les faits rares sont les gestionnaires qui suivent une politique du début à la fin. Les personnes au sein de l'État travaillent presque toujours seulement sur une petite partie d'une politique (F02). Il est donc bien plus simple d'intégrer une ASD/ACS/+ ainsi; toutefois, il pourrait être plus efficace et plus efficient d'organiser le travail autrement pour que les apprentissages dans la démarche d'analyse profitent à davantage de parties impliquées à toutes les étapes du processus.

On peut aussi faire face à une prophétie autoréalisante: ayant entendu la rumeur selon laquelle l'ADS/ACS/+ est compliquée, ou le croyant et se voyant peu ou mal formé ou équipé pour ce faire, l'individu qui s'initie à de telles analyses patauge, essaie et peut ressentir des frustrations. Éventuellement, celles-ci renforcent la croyance initiale que l'ADS/ACS/+ est compliqué et érode sa confiance en sa capacité à la faire de même que sa motivation à la réaliser. Une formation adéquate et surtout un accompagnement approprié pour le transfert vers le milieu de pratique permettrait d'éviter le renforcement de la rumeur et le risque de désengagement de l'individu.

Une autre dynamique organisationnelle peut engendrer cette perception de complexité. Dans les administrations publiques, les gestionnaires doivent composer avec une diversité de contraintes et d'objectifs alors que les ressources disponibles sont souvent insuffisantes. Des arbitrages sont alors réalisés dans l'allocation des ressources, notamment du temps: son temps (celui du ou de la gestionnaire) et celui des membres de son équipe, pour être formé à l'ADS/ACS/+ et celui requis pour réaliser ces analyses. Plusieurs expertes et experts en équité constatent que les gestionnaires sont généralement peu formés à l'ADS/ACS/+. D'ailleurs plusieurs formatrices opérant dans diverses juridictions ont rapporté que souvent elles ne disposent que de 10 à 30 minutes pour sensibiliser les gestionnaires, avant de former leurs professionnel.le.s, ce qui est nettement insuffisant. Cette présentation superficielle et souvent générique de l'ADS/ACS/+ peut renforcer l'idée de la complexité aux yeux de ces gestionnaires. Ce qu'on connaît peu et comprend mal est susceptible d'apparaître comme complexe et compliqué. À moins d'engagements clairs de la direction relativement à l'ADS/ACS/+, les ressources allouées par les gestionnaires pour leur propre formation et l'appui à leurs équipes en ce domaine risquent d'être limitées.

De plus, l'ADS/ACS/+ est souvent vue par les gestionnaires comme une tâche supplémentaire et non pas comme une façon de faire pour mieux atteindre les résultats visés. Les efforts consacrés dépendent souvent de la motivation entretenue ou non par leurs supérieurs (F07), d'où l'importance de l'engagement de la haute direction abordée précédemment. Une participante explique que pour beaucoup de personnes rencontrées dans sa pratique professionnelle, l'ADS/ACS/+ est initialement perçue comme inutile et représente « encore des chiffres » (F20); ceci suggère une profonde incompréhension de ce qu'est l'ADS/ACS/+ et illustre le premier obstacle à surmonter, déconstruire des idées préconçues négatives.

Des dynamiques psychologiques et sociales peuvent aussi être en cause

Des participantes observent que des gestionnaires craignent souvent l'ADS/ACS/+. D'ailleurs quelques expertes en ADS/ACS/+ détentrices d'un contrat avec une administration publique (ministère, département ou service) pour être en appui à leurs initiatives ADS/ACS/+, ont rapporté qu'il n'est pas rare que des gestionnaires de ces unités les consultent en privé (*off the record*) pour se faire valider, coacher ou informer. Deux grands thèmes sont sous-jacents à ces échanges « incognitos »: des peurs, celle de l'inconnu et celle d'être perçue comme incompetent ou de faire des erreurs, de même que l'incompréhension des enjeux. Selon ces expertes, il n'est pas banal que ces gestionnaires les interpellent ainsi en privé; cela suggère qu'exposer ces préoccupations en public présente des risques à leurs yeux.

Une autre participante relève que les gestionnaires qui croient que l'ADS/ACS/+ est compliquée, sont davantage à risque de craindre l'inconnu et de craindre d'être perçue comme incompetent. Leurs peurs sont ancrées dans la croyance initiale qui est de penser que l'ADS/ACS/+ est compliqué (A2); elles la renforcent en retour, engendrant un cercle vicieux de résistances.

Néanmoins, bien que la complexité de l'ADS/ACS/+ s'apparente à un mythe, il s'agit réellement d'une tâche nouvelle et souvent supplémentaire de même d'une transformation de la pratique usuelle du travail; ceci nécessite du temps, des efforts (cognitifs et émotifs) et du rodage. Il y a donc un risque de surcharge et de fatigue de travail qui peut s'installer, de même qu'une charge émotionnelle. La charge émotionnelle est notamment liée au fait que la réelle intégration de l'intersectionnalité à ses pratiques professionnelles demande de sortir de sa zone de confort, de confronter ses angles morts et de travailler autrement. Ceci peut provoquer des discussions difficiles avec les collègues et rappeler que certaines personnes n'ont pas été prises en compte dans les décisions passées et ont peu ou pas profité de certaines politiques ou programmes auxquels l'individu a contribué. Un tel constat n'est pas toujours bien vu par les autres qui se lassent ou se sentent ainsi critiqués (F01).

Tous ces éléments contribuent donc à créer une lassitude envers les enjeux liés à l'ADS/ACS/+.

Lassitude envers le féminisme et les initiatives visant l'égalité

Plusieurs participantes et participants au Québec comme ailleurs, constatent dans les milieux où ils œuvrent, une lassitude envers le féminisme et les enjeux visant l'égalité. Cette lassitude a des effets directs sur le discours et les stratégies des experts et expertes du genre, créant ainsi des effets pervers pour les enjeux liés aux femmes.

Cette lassitude peut être passive ou active. Alors que certaines personnes ne veulent plus entendre parler d'égalité entre les hommes et les femmes et détournent leur attention vers autre chose, d'autres expriment leur lassitude et même leur opposition ou leur hostilité envers cette idée, en privé et en public, ce qui a des effets sur le climat des échanges et des contextes de formation ou d'intervention, de même que sur les formatrices et les expertes.

« Gender fatigue » : certaines personnes ont de la réticence de faire des choses juste pour les femmes. Un rejet du féminisme est également observé, tout comme une crainte d'être associé à ce terme. Il faut donc faire preuve de beaucoup de diplomatie pour ne pas heurter les sensibilités et ce faisant, augmenter les résistances. (F18)

Le mythe de l'égalité déjà atteinte fonde et accentue cette lassitude envers les initiatives visant l'égalité. Il devient mal vu de dénoncer les inégalités, en particulier selon le sexe et le genre. Il incombe alors, aux acteurs et actrices de l'égalité, de démontrer avec des données probantes que l'égalité n'est pas atteinte, de justifier leur mandat tout en prêtant attention à la manière de le dire, sans quoi naissent des reproches (F20). Il y a là un exercice délicat qui semble devoir sans cesse être repris, rarement à l'identique car il faut l'adapter au contexte pour augmenter les chances qu'il ait l'impact souhaité.

Cette idée de prêter attention aux discours pour sensibiliser aux enjeux d'égalité malgré une lassitude apparente revient chez plusieurs participantes expertes ou professionnelles. Bien que les raisons pour le faire sont partagées, et que les stratégies sont diverses et il n'y a pas de consensus; chacune justifie son choix comme le meilleur dans les circonstances.

Une experte suggère ainsi que les termes tels que « diversité », « inclusion » et « intersectionnalité » sont davantage utilisés d'une part à cause de cette fatigue envers le sexe et le genre, et d'autre part à cause d'une motivation politique à ne plus parler de genre dans certains milieux (A10). Selon elle, il est désormais préférable d'utiliser des termes neutres qui facilitent l'échange plutôt que d'utiliser des termes plus chargés émotivement, comme discrimination, sexisme ou racisme. Une autre experte appuie cette position en soulignant qu'il y a des résistances à parler de femmes et de genre et qu'à la place on parle désormais d'humanité et de diversité (A18). Cette même participante reconnaît cependant le risque de cette stratégie : l'invisibilisation des femmes et de leurs luttes. Elle observe que non seulement le vocabulaire est remplacé, mais la façon d'aborder le sujet l'est aussi. Ainsi, si elle doit choisir un point de départ à une discussion sur les privilèges, elle choisit de ne pas parler de femmes en premier puisque c'est trop associé au féminisme (ou plutôt aux idées stéréotypées que les gens se font du féminisme). Elle privilégie un autre angle, plus « nouveau » comme le handicap, les hommes noirs, les gais, etc. Mais elle reconnaît que cette ouverture aux oppressions vécues par les hommes peut être à double tranchant et invisibiliser l'enjeu des femmes (A18).

Les mêmes craintes entourent les mots « féministes » et « féminisme ». Alors qu'une minorité de participantes et des participants choisissent d'affirmer explicitement leur posture féministe personnelle

et les fondements féministes de l'ADS/ACS/+, une majorité choisit de ne pas utiliser le mot pour ne pas susciter inutilement des résistances ; une autre stratégie consiste à ne l'évoquer qu'à la fin de la formation ou de l'intervention, espérant que l'œuvre d'éducation qui aura précédé permettra d'être mieux compris et surtout de revaloriser ces termes.

Le féminisme fait tellement peur. Je parle de justice sociale, d'équité. Cela passe mieux. Je leur explique aussi que je fais des analyses féministes. Je leur dis qu'il se peut que vous fassiez de l'analyse féministe sans le savoir. (F05)

Des participantes expliquent avoir rencontré des résistances et des blocages dans le passé ; elles essayent depuis de limiter ce risque qu'elles estiment contre-productif et toujours présent. Dans un contexte de formation, elles veulent éviter qu'une partie du temps de formation soit utilisé pour répondre aux personnes hostiles au féminisme, et qu'ainsi l'attention soit détournée de l'objet de la rencontre ; elles veulent aussi éviter le risque que le climat au sein du groupe soit négativement affecté par les réactions adverses ou défensives de certains individus ou sous-groupes.

C'est souvent avec embarras que ces expertes justifient cette stratégie d'invisibiliser le féminisme. Cependant, elles insistent sur l'objectif principal qui reste de faire progresser les approches ADS/ACS/+ et la perception de leur utilité en suscitant le moins de résistances possibles. Elles acceptent de faire des compromis en espérant qu'ils permettent de progresser vers l'objectif ultime.

Craines liées à l'intersectionnalité

Lors des entretiens, certaines craintes liées spécifiquement à la mise en œuvre d'une perspective intersectionnelle sont apparues.

- Une première crainte est que l'intersectionnalité soit mal appliquée car les enjeux sont souvent travaillés en silos et ne se mélangent pas. De plus, les expert.e.s ont souvent une spécialité dominante (féminisme, réalités autochtones, etc.); en conséquence, ces personnes ont souvent plus d'aisance à aborder les analyses sous l'angle de cette spécialité, ce qui peut entraîner une analyse moins approfondie pour les autres facteurs de vulnérabilité. Une participante explique ainsi qu'il y a par exemple les « défis autochtones » et les « défis liés au genre » (A08). Pour une autre participante, il convient de s'assurer d'avoir des spécialistes diversifiés en soutien afin de pouvoir faire de la co-construction des savoirs et d'augmenter son assurance de ne rien manquer selon chaque contexte (A09), développant en ce faisant la profondeur de son analyse intersectionnelle.
- Une seconde crainte est liée au risque de médiocrité que l'adoption d'une perspective intersectionnelle pourrait entraîner. Une participante explique que le « + » a des avantages puisqu'il suggère que « tout le monde » doit pouvoir se sentir concerné; toutefois, selon elle, il y a un risque d'avoir un rendu médiocre sur les différents aspects devenus trop nombreux (A10) et abordés avec trop de superficialité. Selon une autre participante, non seulement s'intéresser aux intersections de race, d'ethnicité, de classe et d'orientation sexuelle représente beaucoup de travail, mais le « + » semble se perdre en cours de route (A06) en additionnant des points de vue sans pour autant les considérer comme l'intersection d'oppressions, créant des situations singulières pour les individus opprimés. L'intersectionnalité n'est pas enraciné dans le projet en question.
- Un manque de compréhension lié aux enjeux intersectionnels est également relevé. Selon une participante, il est relativement facile de parler des différences entre les hommes et les femmes

notamment car il existe beaucoup de données comparatives pour ces grands groupes, mais il est plus difficile de comprendre une perspective plus large (A13) et plus fine, en désagrégeant ces grands groupes. Selon elle, les individus ne comprennent tout simplement pas le « + ». Une autre confirme qu'au sein même des équipes expertes, il y a beaucoup de discussions sur ce qu'est l'intersectionnalité et les consensus sont difficiles. Le défi est alors de s'entendre sur des définitions cohérentes et comprises par toutes et tous (A09) et de s'entendre sur une démarche d'analyse intersectionnelle.

- Un autre problème relevé à plusieurs reprises est la multiplicité et la complexité des termes qui entourent les enjeux de diversité. Par exemple, une participante explique que certains termes sont trop lourds ou connotés pour des formations. Elle a donc choisi de ne pas les utiliser pour ne pas « faire peur » aux participant.e.s (A15). Une autre participante avoue adapter la terminologie utilisée en fonction de son public. Ainsi, devant des organismes féministes, elle préfère les termes de « féminisme intersectionnel » plutôt que « ACS + » qui est une terminologie gouvernementale (A09).

- Une participante souligne la multiplicité des approches en égalité. Elle compare par exemple l'approche ACS + et EDI. Pour elle-même comme pour de nombreuses personnes, elle déclare que ces approches sont tellement similaires qu'il devient difficile de détecter les nuances et de savoir laquelle utiliser (A14). Ceci illustre que même parmi les « acteurs et les actrices de l'équité », la connaissance des approches est variable. Les individus peuvent être très familiers avec l'une d'elles et beaucoup moins avec une autre; dans ces circonstances, juger de la meilleure est périlleux. Ceci peut être symptomatique de connaissances insuffisantes relativement aux diverses méthodes comparées, même parmi les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+.

- Une dernière crainte exprimée est qu'en multipliant l'étude de multiples formes d'oppression, une résistance croissante à ces enjeux se dessine, alimentée par une incompréhension de ce qu'est la discrimination systémique. Par exemple une participante relève avoir entendu dans son milieu de travail, que la méritocratie est mise à mal et que la discrimination (renversée) envers les hommes blancs se développerait au sein des organisations (A14). La participante perçoit le fait de favoriser des candidatures de personnes racisées ou marginalisées comme un geste réparateur, mais elle observe qu'il y a une catégorie croissante de personnes qui considèrent cela comme de la discrimination renversée. Les entrevues révèlent que la méconnaissance de ce qu'est la discrimination systémique semble généralisée, tant au Québec que sur les autres territoires étudiés.

Ces craintes liées à l'intersectionnalité sont donc liées à une méconnaissance du terme et de ces enjeux, tant du côté des acteurs et actrices de sa mise en œuvre que de celui de la population et des organisations.

Manque d'intérêt et de conscientisation envers les inégalités de genre

De nombreuses façons, au cours des entretiens, les personnes interrogées déplorent le peu de conscientisation relativement aux inégalités de genre, dans la population et dans les administrations gouvernementales; ceci engendre inévitablement le peu d'intérêt pour le sujet. Évidemment, l'impact de ce manque d'intérêt est différent selon qu'il s'agisse des leaders politiques, des partenaires ou d'autres parties prenantes touchées ou impliquées dans les ADS/ACS/+. Nous reprenons ici-bas les conséquences de ce manque d'intérêt manifesté par divers groupes.

De la part des leaders: un intérêt qui dépend du climat politique

L'un des constats récurrents dans les entretiens est que l'intérêt pour l'ADS/ACS/+ dépend du climat politique et donc de la volonté des leaders au plus haut niveau. Ceci a un impact sur la façon dont

l'ADS/ACS/+ sera perçue au sein des organisations, soutenue, et appliquée de même que les ressources qui y seront consenties.

Plusieurs commentent l'effet structurant d'un gouvernement fédéral qui se présente comme féministe et de l'impact que cela a notamment sur l'ouverture des personnes invitées à participer aux formations et des énergies consacrées au sein de l'appareil fédéral à la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+. Plus largement, les actions du gouvernement fédéral inspirent aussi d'autres leaders politiques à être proactifs en matière d'intersectionnalité dans leur juridiction.

Une participante voit dans le climat politique un facteur crucial de succès ou de l'échec de l'ADS/ACS/+. Selon elle, la réceptivité aux projets comportant des ADS/ACS/+ et le financement accordé (ou non) par les administrations gouvernementales ont des conséquences déterminantes sur la poursuite des projets engagés en ADS/ACS/+ (A05). D'un cycle gouvernemental de quatre ans au suivant, tout peut changer, ce qui met en péril tous les efforts investis par les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+ pendant la période précédente. C'est une période très courte, souvent trop courte pour réaliser des projets structurants et générer des résultats durables.

Un travail de fond ne peut pas se faire sur le court terme (A05).

Un projet idéal en ADS/ACS/+ nécessiterait du financement, de la volonté politique et du travail sur le long terme, mais personne ne semble vouloir d'un projet à long terme (A03).

Actuellement, selon une autre participante, les projets sont surtout financés par le gouvernement fédéral qu'elle qualifie de « gouvernement féministe » qui encourage la discussion sur les enjeux d'égalité. Ce climat politique a un impact direct sur l'ADS/ACS/+ au niveau fédéral, mais aussi aux niveaux provincial et municipal. Une certaine émulation peut se mettre en place entre ces niveaux de gouvernement, et des collaborations sont possibles entre ces divers acteurs et actrices de l'égalité, pour apprendre et développer des meilleures stratégies et outils. De plus, le climat politique actuel influencé par un « gouvernement féministe » soutient le travail des activistes pour la justice sociale et augmente leur légitimité, quel que soit le niveau auquel se situe leurs actions.

Selon une participante, dans la fonction publique, avant le gouvernement Trudeau, l'ACS + était juste « une case à cocher » et « une formation parmi d'autres » (A09). Désormais, elle observe que le travail est plus approfondi. Une autre participante insiste sur l'importance d'un gouvernement dit « féministe » dont les initiatives sont diversifiées et se renforcent mutuellement. Elle donne l'exemple de la ministre des Sciences Kirsty Duncan⁵² qui, selon elle, a eu une voix très forte pour accroître l'équité-diversité-inclusion dans le milieu de la recherche universitaire (A13) canadienne; elle a imposé une démarche, des contraintes et des risques de sanctions aux institutions universitaires dont le leadership scientifique n'était pas assez diversifié. Cette interviewée ajoute que l'impact que peut avoir un ou une ministre sur l'intégration de ces enjeux dans les activités de son ministère et dans la société est non négligeable lorsque cette personne est convaincue et profondément engagée; elle en inspire certain.e.s et peut en contraindre d'autres, compte tenu des pouvoirs associés au poste qu'elle occupe.

⁵² Kirsty Duncan fut ministre des Sciences et du sport de 2015-2019, au gouvernement du Canada.

Dans le même foulée une autre participante (A07) donne l'exemple de deux ministres (niveau provincial) qu'elle qualifie de « champions de l'égalité », qui ont participé à la promotion de l'ACS + comme pertinente en 2014. Elle ajoute que le parti politique au pouvoir peut aussi provoquer des changements significatifs dans la façon de percevoir l'ADS/ACS/+. Par exemple, en Alberta en 2015, le NPD a fait le choix de mettre en place l'ACS +. Quatre ans plus tard ce gouvernement a été battu mais la participante estime que les principes qui ont été promus sous l'administration NPD sont désormais suffisamment forts pour survivre dans certains secteurs en Alberta. Soulignons ici, encore une fois, l'importance du contexte.

« On doit retenir que le contexte politique a un impact important. Le NPD notamment avait mis en place un budget soucieux des enjeux de genre » (A07).

Outre l'engagement des leaders, la mise en place de pratiques structurantes (programmes et activités) peut avoir des effets déterminants. Par exemple, la mise en place de budgets dédiés aux enjeux de genre est un élément clé. Selon la participante (A07), le climat politique est important, mais le discours et les programmes le sont aussi. Concernant le discours politique de promotion de l'ADS/ACS/+, elle estime qu'il doit s'adapter à son auditoire pour convaincre. Ainsi, selon elle, il peut être judicieux et stratégique de démontrer l'intérêt de l'ADS/ACS/+ auprès de certains en focalisant sur les retombées économiques, le « *business case* » ou encore en évitant de référer au féminisme pour limiter les risques d'être associé à des stéréotypes (A07). Toutefois, elle convient que cela peut aussi être réducteur.

Plusieurs participantes soulignent que le désir de faire une ADS/ACS/+ ne provient généralement pas des leaders⁵³, mais des acteurs et actrices sur le terrain qui poursuivent des idéaux de justice sociale et qui par leur travail de mobilisation, d'éducation, de sensibilisation et leur travail politique, incitent et inspirent des leaders. Selon ces personnes, le rôle de la société civile et des groupes de pression est déterminant pour susciter ou soutenir l'engagement des leaders. Pour que cela ait un impact, il faut ensuite une volonté venue du plus haut niveau pour intégrer des analyses d'égalité dans les politiques, programmes et interventions (F15); il faut donc institutionnaliser l'ADS/ACS/+. « L'état devrait alors avoir un rôle structurant » (F03). Ce rôle et cette volonté politique auront des impacts directs au sein des administrations et donc sur la façon dont l'ADS/ACS/+ est abordée (A07), promue et mise en place. Le fait d'institutionnaliser davantage l'ADS/ACS/+ devrait permettre sa mise en œuvre correcte sans que la motivation des individus ou les opinions des acteurs et actrices relatives aux inégalités ne gênent le processus (F02), mais cette institutionnalisation ne peut se faire qu'avec l'appui des leaders des plus hautes instances décisionnelles.

Au Québec, plusieurs participantes semblent peu convaincues de l'engagement actuel du gouvernement provincial vis-à-vis de l'ADS et souhaitent qu'il en soit autrement. Une participante explique qu'elle n'a pas l'impression que le gouvernement provincial y croit désormais, alors que dans le passé, il a été davantage engagé (F03). Selon elle, à l'heure actuelle, l'engagement est meilleur au niveau fédéral alors qu'au Québec, il n'y a ni ressources, et personne n'est responsable de l'ADS. Au Québec comme ailleurs, l'intérêt est donc fluctuant: une participante note une perte d'intérêt en 2015 puis un regain en 2017 avec la Stratégie pour l'égalité vers 2021. Selon une participante, l'ADS devient moins importante dans la deuxième politique du Secrétariat à la condition féminine (F05). L'intérêt est donc cyclique. Elle explique qu'au début, c'était très populaire, mais le manque d'exemples concrets des retombées de ces analyses

⁵³ Implicitement, elle réfère ici aux leaders des partis politiques, des élu.e.s ou de la haute direction des organisations.

(notamment à cause du manque de communication entre régions pour diffuser les résultats) a engendré le scepticisme et la perte d'intérêt. De plus, l'absence d'obligation de réaliser des ADS sur les appels de projets gouvernementaux a ralenti leur développement. Le résultat, selon elle, est que les gens ne font plus d'ADS.

Les entrevues révèlent donc une frustration chez bon nombre de participantes et de participants œuvrant sur les divers territoires vis-à-vis de l'intérêt fluctuant des gouvernements. Cela peut même engendrer et nourrir une résistance à l'ADS/ACS/+ dans les administrations publiques, par peur que « cela soit la saveur du mois », que tout se termine trop soudainement (A14), que les efforts consentis soient perdus et les programmes, abandonnés. « Alors pourquoi faire les efforts liés à ce changement puisque l'intérêt risque de passer? »

« C'est triste, lorsqu'on est vraiment bien lancé, que le désengagement de l'État fait qu'on doive arrêter de répondre à la demande. C'est vraiment long de mettre en place l'automatisme de l'ADS. Tout arrêter est très frustrant » (F03).

Diverses expertes ayant une longue expérience en ADS/ACS/+ commentent les hauts et les bas de la dissémination de ces pratiques dans l'administration publique (fédérale, provinciale ou municipale) selon les divers gouvernements au cours de plusieurs décennies. Elles constatent leur fragilité et les reculs récurrents qu'elles déplorent, évidemment. Certaines personnes portent même sur leurs épaules des changements structuraux importants dans leur organisation qui mettent l'ADS/ACS/+ au cœur du modèle de travail. Leur espoir est que ces changements et ces « nouvelles pratiques de travail » deviennent tellement « imbriqués » à la structure pour qu'elles « survivent » à un éventuel gouvernement moins soucieux des inégalités sociales.

De la part des partenaires

Le terme « partenaire » réfère ici à des individus, des groupes, ou des unités administratives qui sont associés à des initiatives ADS/ACS/+, par choix, par invitation ou par obligation. Leur association à l'initiative ADS/ACS/+, s'inscrit dans le temps, des interactions se produisent et la « profondeur » du partenariat peut évoluer, à la hausse comme à la baisse.

Par exemple, à la suite de directives de l'organisation, les personnes qui sont associées à un projet particulier (par exemple le projet W) pour lequel la direction a décidé qu'une ADS/ACS/+ serait réalisée, sont inclus dans cette définition de « partenaires ». C'est aussi le cas d'une organisation de défense des droits invitée à une consultation sur une politique ou un programme, ou d'un service technique dont l'avis est nécessaire. Leur ouverture et leur collaboration sont des ingrédients du succès ou des difficultés rencontrées. Or, le manque de conscientisation face aux enjeux de genre des partenaires⁵⁴ des projets ADS/ACS/+ cause plusieurs résistances.

- Souvent l'ADS/ACS/+ est perçue par certains partenaires comme un moyen rapide de régler un problème particulier au lieu d'une réelle volonté d'implantation (F02). Tenir compte de l'ADS est souvent requis, mais un partenaire peut choisir d'y répondre rapidement et minimalement, en organisant par exemple une seule rencontre avec une formatrice ADS/ACS/+ (F02) et estimer que

⁵⁴ Le terme « partenaire » réfère ici à des individus et des unités qui sont impliqués dans la réalisation de l'ADS au sein d'un projet mené par une autre composante, unité ou individu.

ceci « satisfait les exigences ». De plus, les partenaires au projet sont intéressés par de l'information sur certains volets particuliers ; l'ADS en soi les intéresse peu même si l'ADS est intégrée et qu'on doit en tenir compte. (F06, F07).

- L'ignorance serait l'une des premières raisons des résistances. En effet, en général les personnes qui ne sont pas confrontées aux barrières systémiques (personnellement ou via une personne de leur entourage) ne savent pas qu'elles existent ou les minimisent (A13) ; elles méconnaissent encore plus leurs implications. Cette ignorance crée également des résistances au niveau de l'implantation des meilleures pratiques qui découlent de toute la recherche faite au sujet de l'ASD/ACS/+ puisque leur pertinence, utilité ou nécessité est remise en cause (A06).

Les résistances qui précèdent sont principalement liés aux partenaires qui ne le sont pas par choix, mais pas exclusivement.

Néanmoins, une participante insiste sur l'importance des réseaux pour faire vivre l'ADS/ACS/+ et que ce ne soit pas qu'un exercice ou qu'une formalité. Les partenaires ne sont pas toujours la cause de la résistance, en s'engageant dans l'action, ils peuvent se conscientiser, apprendre puis interpeler les autorités pertinentes concernant notamment les suivis et actions de l'ADS/ACS/+ (A03).

De la part des autres parties prenantes

Les « autres parties prenantes » regroupent des individus, des groupes, ou des unités administratives qui sont associés à des initiatives ADS/ACS/+, par choix, par invitation ou par obligation mais avec lesquels les interactions seront de courte durée et superficielles ; elles avaient le potentiel de devenir des partenaires, mais elles ne le sont pas devenues.

La résistance principale identifiée par les personnes interviewées concernant ces autres « parties prenantes » est le manque de motivation. Une participante mentionne que parfois, les individus qui assistent aux formations ADS/ACS/+, y sont par obligation; ils n'ont pas le choix (F02) d'y assister parce qu'ils ont été désignés par une personne en autorité ou parce que l'ADS/ACS/+ a été ajoutée à leur portefeuille de responsabilités ou d'activités. On observe donc chez certaines personnes un manque de conviction et d'engagement flagrant. Par exemple, une formatrice illustre la situation en indiquant qu'elle fait souvent face à des questions de nature économique (provenant généralement de participants blancs davantage interpellés par l'économie et la rentabilité que par la justice sociale) du type: « Comment l'égalité peut-elle contribuer à réduire la pénurie de main d'œuvre ? » sur un ton de grand scepticisme. Pour plusieurs formatrices, travailler avec des gens si peu convaincus ou qui veulent surtout « cocher une case » sans chercher une compréhension plus profonde des enjeux (A08), demande un travail émotionnel important de leur part.

Même si dans certains cas la motivation à inclure l'ADS/ACS/+, est seulement sous la contrainte (parce que c'est une condition d'éligibilité de certains projets), il arrive que la formation éveille des consciences et permet de convaincre quelques personnes résistantes. Certaines parties prenantes reconnaissent alors les iniquités et deviennent motivées à y travailler. Une participante donne l'exemple d'un élu initialement résistant à l'ADS/ACS/+; après avoir été exposé à l'exemple d'une bibliothèque au Danemark dont la conception avait intégré l'ADS et dont les bénéfices étaient palpables, il a décidé de reproduire le même modèle pour l'élaboration d'une bibliothèque qui était planifiée sur son territoire (F05). Dans cet exemple comme dans d'autres, l'argument de l'utilité et des bénéfices tangibles, en particulier pour la population dans son ensemble, sont des arguments porteurs pour les élu.e.s mais aussi pour les décideurs et

décideuses de l'administration publique. En conséquence, inventorier des « histoires à succès », les diffuser et les rendre facilement accessibles à quiconque sont des stratégies porteuses car « une fois convaincus, les gens ont la motivation » (F05).

Des personnes compétentes quittent leur poste

Un constat qui revient dans plusieurs entretiens est le roulement important du personnel dans les administrations gouvernementales, les groupes de pression et les « bureaux d'expertise en équité »; le roulement est encore plus problématique lorsqu'il concerne les personnes les plus compétentes sur les enjeux de justice sociale et d'équité. Or, comme le note une participante, l'ADS/ACS/+ est davantage portée par des individus que par une volonté organisationnelle, elle dépend donc des acteurs et des actrices. Dès que les personnes clefs changent de position, les initiatives tombent. Les professionnelles qui réalisent ces analyses et formulent les recommandations sont souvent convaincues, mais leurs gestionnaires laissent tomber ou ne priorisent pas ce travail puisque c'est du travail en plus (F02) (surcharge ou travail superflu), et que souvent, ces gestionnaires sont moins familiers avec ces contenus.

Trop de mouvements de personnel est une barrière à la continuité des projets (A10).

À la question de savoir pourquoi les personnes compétentes quittent leur poste, des participantes avancent plusieurs motifs de départ:

- Une personne experte en ADS/ACS/+ est une ressource de plus en plus recherchée lorsque le contexte est à l'ouverture envers ce domaine d'expertise; elle peut donc se voir offrir un « meilleur » poste ailleurs; d'ailleurs, dans certains milieux, une telle expertise est qualifiée de « tendance ».
- Le manque de ressources en temps, en argent, en expertises disponibles pour réaliser les ADS/ACS/+ et le peu d'engagement et de soutien de la direction aux gestionnaires, professionnels et experts, peut engendrer une usure professionnelle. La personne perd confiance dans la capacité à réaliser l'ambitieux projet d'amélioration de la justice sociale avec les ressources consenties. Cette usure est intrinsèquement liée à la désillusion professionnelle ressentie face à un rôle épuisant et surtout très isolant (A01). Il est aussi possible que ce même facteur suscite le désir de chercher un contexte de travail plus favorable à l'amélioration de la justice sociale.
- Il peut apparaître également un sentiment d'impuissance lorsque les conditions de succès de l'ADS/ACS/+ ne sont pas réunies et que les compromis s'apparentent à des compromissions. Certaines expertes et professionnelles quittent le domaine et se réorientent vers d'autres fonctions car elles ne supportent plus les tensions ressenties entre le besoin de demeurer légitime du point de vue du client, tout en faisant les concessions requises pour ne pas être expulsé du projet (A01) et celui de réaliser une ADS/ACS/+ satisfaisante de son point de vue.
- Une lassitude peut aussi s'installer car le roulement du personnel fait en sorte que la personne experte recommence souvent à donner les mêmes formations au personnel (F05) dans les mêmes milieux; une expertise interne est alors lente à se développer et les approfondissements tardent à survenir. Théoriquement, on aurait pu espérer que le roulement interne pourrait être une stratégie de diffusion de l'ADS/ACS/+ au sein de l'organisation. Toutefois, en pratique, une participante constate que lorsqu'une personne formée accède à une autre unité, elle n'applique l'ADS/ACS/+ que s'il s'agit d'une priorité du nouvel environnement de travail, ce qui est rare (F05).

Comme en témoigne une personne interviewée, le roulement du personnel compétent pose un problème; il faudrait que les personnes dans les postes stratégiques restent en poste durant plusieurs années afin d'avoir la chance de faire percoler les procédures et rayonner les résultats. Selon elle, cela prend deux à trois ans avant que l'ADS devienne un « réflexe normal » et qu'il y ait des succès (F02). Pourtant, les succès sont parmi les meilleurs arguments de promotion de l'ADS/ACS/+ puisque dans le contexte actuel, les arguments d'utilité et de données probantes sont jugés plus convaincants et ont plus de poids que les arguments de droits et de justice sociale. Il faut donc se donner le temps et les moyens de réaliser ces succès puis de les faire connaître.

Manque de ressources financières

Les participantes et les participants désignent le manque de ressources financières comme l'un des obstacles majeurs à la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+. Le paradoxe constaté par certaines participantes est que l'ADS/ACS/+ est pourtant un engagement du gouvernement canadien – pris en 1995 à Beijing – mais il n'investit pas les ressources financières nécessaires. Un participant issu d'une organisation nationale, explique que le financement se fait par projet et que les opportunités pour les ressources sont très limitées (A08). Ceci engendre une forte compétition entre organisations de la société civile pour les ressources financières. Cela peut nuire à la camaraderie et à la collaboration entre des organisations dont les missions se rejoignent souvent (A05).

Mais la conséquence majeure, dénoncée par plusieurs participantes francophones et anglophones, est que le gouvernement fait beaucoup reposer la charge de la promotion et de la réalisation de l'ADS/ACS/+ sur les groupes de femmes et les autres groupes engagés envers la justice sociale. Au Québec, le gouvernement provincial demande explicitement aux groupes de femmes de mener des ADS+ afin de répondre aux politiques de développement social des régions (qui elles-mêmes s'inscrivent dans la Stratégie Égalité pour l'égalité entre les femmes et les hommes, vers 2021), mais ne leur fournissent pas les ressources nécessaires. Ce manque de ressources est la cause de situations dénoncées par certaines participantes :

- En ce moment, l'application de l'ADS est le fruit de beaucoup de bénévolat et de l'engagement de femmes autrement très occupées (F03). Des participantes dénoncent notamment qu'un financement limité combiné à des dates de fin de projets serrées, ne leur permettent pas de développer les projets nécessaires à un réel changement. Les participantes ont conscience du travail qui devrait être fait, des limites qui doivent être repoussées et l'enjeu devient alors une tension entre du travail non rémunéré (gratuit) et du travail bien fait (A05).
- Le contexte politique d'évolution du financement est instable et fragilise les initiatives ADS au Québec (F06, F07) ; dans le passé, le financement de ces initiatives a décliné régulièrement, fragilisant du même coup la portée de ce qui avait été réalisé précédemment.
- Les groupes de femmes de certaines régions ne disposent pas des ressources nécessaires pour former et accompagner les diverses instances décisionnelles locales et régionales. Elles ne peuvent alors qu'être présentes sur les comités régionaux afin de défendre l'ADS et d'en rappeler l'importance aux gens. Le risque est que les comités régionaux se fient aux tables des femmes pour veiller à l'ADS. Conscientes de ce danger, les participantes déplorent, dans le contexte financier actuel, ne pas avoir d'autres stratégies pour défendre l'importance d'un « regard ADS » dans ces instances.

- Dans les régions, au Québec, les groupes de femmes sont souvent les seules qui détiennent une expertise sur les questions d'ADS. Dans ce contexte, certaines ont souligné qu'il serait important qu'elles soient présentes dans les instances de décision afin d'attirer l'attention sur les enjeux de genre, mais cela leur est impossible vu le manque de financement pour de tels rôles ; le financement étant essentiellement possible sur la base de projets. De plus, les régions couvrent souvent de vastes territoires ; un budget accordé aux déplacements est donc souhaité par des participantes (F06, F07) dans les cas où les groupes de femmes doivent couvrir un vaste territoire.
- Les acteurs et actrices de l'ADS/ACS/+ n'ont parfois pas le choix que d'exclure des personnes ou de faire l'impasse sur certaines choses à cause du financement. Cela crée une tension morale (A01) et une frustration.

Trois recommandations sont émises par les participantes :

- i. Reconnaître le travail des groupes de femmes en posant des actions en consultation avec ceux-ci.
- ii. Faciliter la mise en place d'un financement adéquat pour la poursuite des activités de formation liées à l'ADS/ACS/+ sur l'ensemble du territoire.
- iii. Mettre un place un financement à plus long terme pour être en mesure de traiter et résoudre des problèmes systémiques. Idéalement un financement sur plus de cinq ans est nécessaire (A01).

Manque de temps

Le manque de ressources financières a un impact direct sur le manque de temps disponible pour réaliser une ADS/ACS/+ de qualité. Cela accentue l'idée que l'ADS/ACS/+ est quelque chose de contraignant et un travail supplémentaire pour les gestionnaires. Le manque de temps incite notamment des individus à considérer l'ADS/ACS/+ comme une simple case à cocher. Une participante dénonce par exemple que bien souvent « l'ADS au Québec, est faite sur un coin de table » (F02). Un participant confirme cette idée en expliquant que l'ADS/ACS/+ est vue comme quelque chose que l'on « ajoute » à la fin (A16) plutôt qu'une partie intégrante et structurante du travail. Il donne l'exemple d'une situation vécue: on lui donnait un document en lui disant qu'il devait être remis dans une semaine et qu'il fallait vite faire une ACS+. Il n'avait pas le temps de fournir un travail approfondi (A16). Or, la recherche et les consultations pour la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ demandent du temps (A15). Cet encouragement à compléter les formulaires ACS+ de façon minimale nuit au succès de sa mise en œuvre. Une autre participante explique que dans les ministères et organismes, la liste des choses à faire déborde souvent la capacité du personnel. Les urgences sont fréquentes et les priorités sont régulièrement révisées. En conséquence, l'ADS risque fort d'être placée dans les tâches « optionnelles », celles qu'on réalise s'il reste du temps, ce qui est rarement le cas (F15) ; ce risque est d'autant plus grand lorsque le ou la gestionnaire de l'unité n'est que sommairement formée à l'ADS/ACS/+ ou pas du tout.

« Faire de l'ADS est vu comme secondaire » (F15)

Enjeu du manque de données et de leur accessibilité

L'enjeu des données a été abordé lors de très nombreux entretiens et ce pour tous les territoires étudiés. Tout d'abord, beaucoup de personnes interviewées dénoncent le manque de données publiques ou de

données administratives ventilées selon les diverses caractéristiques requises pour les ADS/ACS/+. Selon plusieurs, avoir accès à des données désagrégées et très fines est essentiel, non seulement pour la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+, mais aussi pour convaincre les élu.e.s et les parties prenantes des problématiques sur leur territoire. Une participante du Québec regrette que le Conseil du Statut de la femme (CSF) ne produise plus de portraits démographiques par région incorporant diverses dimensions de la vie des femmes. Selon elle, ces données permettraient aux groupes de femmes de mener leurs analyses à bien. Le manque de données est encore plus important pour les petites communautés et/ou pour les groupes sociaux au croisement de plusieurs facteurs de marginalisation, car la confidentialité est difficile à protéger lorsqu'on tente de désagréger les données ; cela a pour effet d'entretenir l'invisibilité de divers enjeux et des inégalités sociales.

Selon plusieurs participant.e.s, ce manque de données a un impact direct sur la possibilité d'intégrer une perspective intersectionnelle puisque les données sur les femmes autochtones, immigrantes etc. sont indisponibles. Une participante souligne que l'on peut parfois trouver des données en appelant au Bureau des statistiques, mais peu de gens le savent et le bureau reçoit peu de demandes (F02).

D'autres participants et participantes qui exercent ou ont exercé une fonction de gestionnaire, soulignent que l'enjeu n'est pas tant celui de l'absence ou de la rareté des données, mais plutôt de leur accessibilité, et cela, tant pour les personnes au sein des administrations gouvernementales que pour les groupes sociaux, les militant.e.s pour la justice sociale, etc. Outre les données des recensements et celles de multiples enquêtes réalisées pour le compte des gouvernements, les ministères et organismes recueillent et disposent de données administratives utiles pour leurs missions multiples. Selon plusieurs participantes, les données désagrégées existent, mais elles sont simplement compilées, non croisées et surtout, non diffusées et inaccessibles. Une participante explique que les ministères, organismes et programmes gouvernementaux sont dépositaires de ces données, mais que la Commission à l'accès à l'information régule leur usage, leur diffusion et empêche de centraliser les données. Selon elle, là où il y a le plus de données c'est à la RAMQ et à l'Agence du Revenu, mais des règles strictes en balisent l'usage. Au gouvernement des données existent donc, mais il reste difficile de les utiliser et de les croiser (F20) pour des fins d'ADS/ACS/+. De plus, l'accès à des données de recensements et d'enquêtes est souvent tarifé, et les frais peuvent être importants.

Une participante explique que le manque de données peut être une limite importante à la conduite d'analyses intersectionnelles (A04) car les informations sur les diverses dimensions pertinentes, comme le sexe, l'identité de genre, l'origine culturelle et ethnique, etc. sont rarement toutes incluses, et les catégories sont très variables dans leur définition et leur niveau de désagrégation.

« Le gouvernement fédéral conserve seulement les statistiques sur l'intersection du genre avec certains autres groupes (personnes racisées, autochtones, en situation de handicap) » (A04).

Pour une participante, une ADS/ACS avec une perspective intersectionnelle demande un engagement fort de la part des acteurs et actrices de sa mise en œuvre. Il est très difficile d'obtenir les « bonnes données » désagrégées adéquatement. Même les données qualitatives peuvent être difficiles à avoir ou à générer. Cela demande des ressources en temps et en argent (A09). L'intersectionnalité demande donc encore plus de ressources car elle nécessite plus de données sur plus de catégories. Souvent, les données existantes sont insuffisantes pour proposer une analyse intersectionnelle satisfaisante.

Sur la difficulté d'obtenir des données, une participante explique qu'au Québec, il est difficile d'avoir accès à certaines données à cause des cadres législatifs ou réglementaires. Elle note cependant que la collecte de données est plus facile dans certains milieux. Par exemple, des collaborations existent entre groupes communautaires, ou entre certaines unités ayant des intérêts communs, pour collecter des données d'intérêt en se concertant entre organismes pour partager les bonnes pratiques en ce sens (A14), et même pour partager les données qu'ils ont eux-mêmes collecté ou généré.

Cependant, les données quantitatives ne suffisent pas. Pour plusieurs participantes, le quantitatif seul ne permet pas d'obtenir un portrait adéquat d'une situation. En effet, le quantitatif se limite à des possibilités de réponses prédéterminées, souvent simples, mais il ne permet pas d'accéder à la densité et à la complexité d'un enjeu. Cependant, ces participantes constatent qu'il existe socialement, des attitudes moins favorables envers les données qualitatives jugées par d'autres parties prenantes comme moins « précises », moins « bonne », moins « fiables » et plus subjectives que les données quantitatives. En conséquence, lorsqu'il faut convaincre, l'argument « quantitatif » aurait plus de poids que l'argument « qualitatif », bien que les informations produites par l'une et l'autre des approches sont complémentaires pour décrire et expliquer les phénomènes.

Une participante souligne que parfois, certaines parties prenantes réduisent l'ADS à l'inclusion de données quantitatives, sans plus ; quelques statistiques genrées et elles pensent alors avoir réalisé une ADS. Elle raconte un projet pour lequel elle a travaillé et où « tout reposait sur la collecte de statistiques » (F04). Or les données doivent permettre l'ADS et ancrer l'analyse plutôt que la remplacer.

Les engagements des gouvernements du Canada (mars 2011) et du Québec (mai 2012) relativement au « gouvernement ouvert » et à l'accessibilité des données publiques s'inscrivent dans la tendance adoptée par plusieurs administrations publiques à travers le monde; elle valorise la transparence de l'État qui s'engage, en conséquence à une diffusion proactive de documents et de données en format ouvert pouvant être réutilisés par la population. De tels engagements devraient contribuer à améliorer la situation actuelle; mais la tendance des dernières années, notamment l'interruption de la diffusion par le CSF de portraits régionaux sur les femmes, laisse songeur.

Lorsque quelqu'un qui doit porter le dossier de la condition féminine doit en plus travailler sur d'autres dossiers, la personne risque d'être submergée (F19)

Enjeux liés à la formation

La formation est identifiée par une majorité de personnes interviewées comme un enjeu majeur. Il convient de s'arrêter sur les défis liés aux formations en ADS/ACS/+, puis de s'arrêter sur les propositions recueillies pour une formation idéale.

Manque de formation

Le constat qui revient le plus souvent lors des entretiens, tant au Canada anglais qu'au Québec est le manque de formation et/ou la durée trop limitée des formations. Les formations en ADS/ACS/+ existent, mais bien souvent elles ne sont que de la sensibilisation car elles ne permettent pas de dépasser le manque de connaissances de base sur les enjeux d'égalité des personnes y participant. Lors d'un entretien, une participante déplore le manque de connaissance en études féministes et sur les différences d'impact des politiques publiques entre les femmes et les hommes de même que l'impact que cela peut avoir chez le

personnel de la fonction publique. Pour elle, ce type de lacune devrait être comblé par le CSF ou le SCF (F19). Une autre participante observe que l'apprentissage des personnes impliquées en ADS/ACS/+ se fait très souvent « sur le tas » (A14). Il y a selon elle un manque de formation au niveau de l'ADS/ACS/+ dans les administrations publiques, mais aussi un manque de formation de base sur les enjeux des femmes.

Lors des entretiens, nous avons invité chaque personne interviewée à décrire son cheminement professionnel relativement à l'ADS/ACS/+; ceci a permis de constater que la formation en cours d'emploi, « sur le tas » ou à l'occasion de projets spéciaux est effectivement très fréquente en matière d'ADS/ACS/+ quelle que soit la zone géographique concernée, et ce, pour les « acteurs et actrices de l'égalité », quels que soient leurs fonctions (gestionnaires, professionnel.le.s, analystes ou militant.e.s).

Une interviewée souligne notamment ne jamais avoir vu une offre d'emploi qui précise, dans les compétences recherchées « personne avec compétence en ADS/ACS/+ » (A14) ce qui reflète l'idée implicite que l'ADS/ACS/+ s'apprend avec la pratique. Cependant, plusieurs expertes du Canada anglais agissant comme experte interne dans des administrations publiques ont répondu à une offre d'emploi exigeant des compétences en l'ADS/ACS/+ et elles s'étaient dotées d'une formation académique sur les enjeux de genre et d'inégalités sociales.

La formation en cours d'emploi peut comporter le risque d'être moins approfondie. D'ailleurs, deux personnes interviewées racontent avoir appris au gré des événements ou des tâches et par coaching; elles ont réalisé un certain nombre d'ADS/ACS/+ avant de prendre une pause pour parfaire leur formation universitaire spécifiquement dans des domaines connexes à l'ADS/ACS/+. Toutes deux ont candidement indiqué que leur formation leur a permis de produire des analyses plus approfondies, et qu'elles sont désormais confiantes qu'elles font de très bonnes analyses, alors qu'elles sont critiques concernant leurs analyses antérieures.

Plusieurs participantes considèrent que la formation en ADS/ACS/+ doit être continue et que chaque projet est une occasion d'approfondir sa compréhension et sa compétence à le faire, d'où l'utilité de pouvoir se référer à des collègues pour se ressourcer et se valider. Selon une participante, « C'est en forgeant qu'on devient forgeron ; l'ADS est une compétence qui se développe dans l'action ». Il serait donc insuffisant d'apprendre sans la pratique et inversement.

La question de la durée des formations est beaucoup abordée lors des entretiens. Des participantes rapportent ainsi avoir donné ou participé à des formations aussi courtes que 30 minutes (notamment pour les hauts dirigeants) et à d'autres aussi longues que quatre jours pour les analystes de politiques publiques. En moyenne une formation semble avoir une durée d'une demi-journée, mais toutes les personnes interviewées estiment que ce n'est pas suffisant. Pour une participante, ce type de formation de quelques heures ressemble davantage à des « ateliers d'appropriation » dans lesquels les personnes s'approprient les termes clefs, mais ne développent pas des compétences nécessaires pour mener des ADS/ACS/+. Les formations d'une journée sont plus prometteuses, mais encore trop courtes (F17). Pour les participantes, une formation sur deux jours permettrait d'obtenir de meilleurs résultats car elle permet de dépasser les bases et d'approfondir les enjeux et les pratiques; plusieurs estiment aussi qu'une formation d'une journée complétée par un accompagnement (F17, F22) pour la réalisation d'un projet concret est aussi une formule intéressante.

Le budget et le temps impartis aux projets est un indicateur de l'engagement d'une administration publique envers l'ADS/ACS/+ ; cela se reflète directement sur la formation, sur sa durée et sa portée, mais aussi sur l'étendue des personnes incitées à se former et leur niveau de responsabilité. Par souci d'efficacité et d'efficience, certaines organisations ont monté et diffusent une formation « en ligne » pour

l'information de base, et proposent des séances complémentaires pour valider la compréhension et développer la compétence à réaliser de telles analyses. Un certain contenu « générique » est alors facilement disponible à toute personne intéressée, sans frais. Il constitue une base commune aux personnes qui sont ensuite formées par des séances de groupe. Ces formations de base « en ligne » demandent néanmoins un bon niveau d'engagement de la part des participants et participantes.

« L'application de l'ADS demande une bonne compréhension des enjeux, notamment de l'intersectionnalité, et cela ne se transmet pas dans une formation de 6 heures » (F06, F07).

Contenu trop théorique des formations

Un autre enjeu des formations est leur contenu trop théorique ou le caractère abstrait de l'ADS/ACS/+. Le caractère trop théorique des formations peut être un obstacle à la compréhension des individus et donc à leur intérêt envers l'ADS/ACS/+. Une participante dénonce ainsi des formations fournies par le gouvernement « trop arides et abstraites » (F06, F07). Une autre participante constate une réelle difficulté à s'approprier la matière de l'ADS/ACS/+ surtout lorsque l'individu commence son apprentissage (F03). Selon elle, cela est lié au fait qu'il existe un manque de compréhension commune de ce qu'est l'ADS/ACS/+: il n'y a pas de consensus autour de la définition. De plus, les concepts sont difficiles à comprendre, notamment autour de la question des croisements des facteurs d'oppression. Selon une autre participante, les ressources ne devraient pas être investies dans le développement d'outils supplémentaires qui ne font que reprendre autrement des outils existants. Il y en a déjà bien assez (A03). L'enjeu serait plutôt d'inventorier ces outils, de les évaluer et de les rendre facilement accessibles pour que les personnes intéressées les utilisent ou les adaptent à leur contexte particulier.

Plusieurs personnes interviewées ont commenté sur l'existence de nombreux outils de formation en l'ADS/ACS/+, en soulignant a) qu'il n'existe pas un répertoire de ces outils, b) ou un compendium les regroupant et les rendant disponibles de sorte qu'ils deviennent faciles à trouver, c) ni d'évaluation rigoureuse de leur contenu ou de la démarche pédagogique utilisée. Selon une participante, les documents déposés par le gouvernement ne sont pas utilisés : « le vrai monde ne sait même pas que ça existe » (A03).

« L'information sera mieux reçue et assimilée si les exemples donnés sont contextualisés par rapport à l'organisation ou l'unité en question (F05) »

Un consensus se dégage des entretiens : les individus impliqués dans des ADS/ACS/+ ont besoin d'information de base, de pratique et d'exemples spécifiques à leur milieu, ainsi qu'un accompagnement technique approprié. Le contenu de la formation doit inclure non seulement des éléments génériques et spécifiques, mais il doit aussi offrir un cadre d'application, avec d'autres personnes, de l'ADS/ACS/+ à une situation donnée. Le groupe devient alors un centre de ressources pour réaliser une esquisse d'ADS+, une occasion de tester dans un contexte peu menaçant sa compréhension des notions vues, et, à l'aide d'un exemple concret, généré par le groupe, démontrer en pratique la faisabilité et l'utilité de l'approche. Chaque formation doit comporter a) des contenus vulgarisés et appliqués au contexte professionnel des apprenants ; ainsi que b) des occasions d'exercice pratique pour que les participants et participantes gagnent en connaissances et en savoir-faire concrets, ce qui augmente les probabilités que ces personnes tentent et réussissent un transfert de connaissances de l'ADS/ACS/+ dans leur contexte professionnel.

Exemple de formation destinée à des travailleurs et travailleuses de la santé (A03)

- (1) Pistes de réflexions générales
- (2) Revue de littérature spécifique à la santé
- (3) Liste de 43 questions qui découlent des 10 points morts/écarts les plus importants observés dans la revue de la littérature

Illustration de point mort

« Savez-vous quelles sont les différences de taux de survie d'un homme, d'une femme, d'une femme trans, d'une femme trans noire? »

Si vous n'avez rien trouvé dans vos recherches médicales, c'est qu'il y a un *blind spot* dans la recherche.

En conséquence, les responsables de la formation doivent réaliser un travail préalable à la formation pour comprendre les enjeux réels des unités et générer les exemples qui sauront démontrer la faisabilité et l'utilité de l'ADS+ dans leur contexte. Un processus expérientiel est donc indispensable comme composante de la formation, pour compenser le côté trop théorique de la partie de « transmission d'information ». Plusieurs personnes interviewées précisent que la formation doit viser le cerveau et le cœur, ce qui implique d'aborder les connaissances mais aussi les émotions positives et négatives en lien avec la recherche de la justice sociale.

« La formation doit être transformatrice et révélatrice de ses propres privilèges, ce qui est inconfortable pour quiconque (A03) ».

Limites du mode de diffusion en ligne

Un autre objet de préoccupation des formations est le mode de diffusion en ligne. Alors que ce mode de diffusion permet de rejoindre un grand nombre de personnes à peu de frais par individu rejoint, sans contrainte de temps ni d'espace, il comporte plusieurs limites importantes. Une participante explique que les outils en ligne permettent une certaine sensibilisation mais ne sont pas suffisants pour acquérir de bonnes compétences en ADS/ACS/+ et rendre capable de réaliser de telles analyses. De plus ils ne donnent pas les outils pour s'adapter à chaque situation du terrain, et ils présentent des défis techniques et d'accessibilité (les sites internet qui les logent sont souvent difficiles d'utilisation et les bandes passantes sont inadéquates dans certaines localités).

« Les outils en ligne ne sont pas suffisants. Il faut que ce soit facile d'accès et simple, mais il faut savoir s'adapter au milieu dans lequel on est et c'est cette adaptation qui est importante. De plus, le site du gouvernement fédéral n'est pas simple dans son architecture » (F04).

Plusieurs personnes interviewées déplorent que des organisations se contentent de ces formations en ligne au lieu de faire appel à des organisations d'accompagnement externe (A06) ou une équipe interne.

Ceci est interprété comme un indicateur de leur faible engagement envers l'ADS/ACS/+ et d'une attitude de « cocher la case ; fait »⁵⁵.

Cependant, la disponibilité du matériel en ligne, en complément ou en préalable à de la formation en groupe et en présentiel permet de combiner les avantages des deux modes s'ils sont utilisés en capitalisant sur leurs avantages distinctifs.

Manque de suivi après les formations

L'utilité et même la nécessité d'un accompagnement pour développer la compétence et la confiance reviennent souvent lors des entretiens. Les participantes et participants dénoncent un manque de suivi et d'accompagnement à la suite des formations dans beaucoup d'organisations. Une participante explique qu'il s'agit pourtant d'un suivi indispensable. Cependant, les accompagnements ne sont pas financés malgré le fait qu'ils soient nécessaires pour une mise en place durable de l'ADS/ACS/+ (F05). L'accompagnement permet de mettre en confiance l'individu, de lui permettre « d'essayer » plutôt que de ne rien faire (A03) et d'explorer les changements requis à sa façon de travailler ; elle permet aussi de renforcer les compétences développées, de les consolider et de les valider rapidement. L'accompagnement contribue à réduire les forces de l'inertie et des habitudes de travail.

Manque de pérennité des compétences acquises

Un enjeu important est le manque de pérennité des compétences acquises lors des formations, selon plusieurs participantes. Une participante explique qu'après avoir formé plus de 300 personnes au sein d'une organisation, elle a de nouveau formé d'autres personnes du même milieu quelques mois plus tard et a constaté que pour celles-ci, l'ADS était quelque chose de nouveau ; la formation n'avait pas engendré de transformations concrètes dans l'exécution du travail ou la culture de ce milieu. Elle considère donc que les sensibilisations sont toujours à refaire, car les prises de conscience sont rapidement oubliées et les anciennes habitudes de travail reviennent rapidement. Elle rapporte les paroles d'une de ces collègues, car elles font image : « *L'ADS c'est comme la vaisselle, c'est toujours à recommencer* ».

Ce manque de pérennité est lié à plusieurs facteurs selon les personnes interviewées : a) le roulement du personnel ; b) le manque d'exercices de transfert de la formation vers la pratique concrète du travail ; c) l'isolement et la solitude des personnes devant réaliser des ADS/ACS/+ ; et d) le défi de la transmission des savoirs au sein des équipes et envers les recrues. Une participante experte en ADS explique être seule dans sa région à s'occuper de l'ADS : « *Dans ma région l'ADS, c'est moi. D'ailleurs, on m'appelle l'ADS. Il faudrait que nous soyons plusieurs parce que, lorsque je vais prendre ma retraite, il n'y aura plus personne. Il faudrait que les groupes de femmes reprennent ces mandats-là. Il faudrait qu'il y ait des formations dans les universités afin de former les prochaines générations* » (F05).

Sentiment d'incompétence qui persiste

Les entretiens révèlent aussi que malgré des formations jugées excellentes par les personnes qui les ont suivies, un sentiment d'incompétence demeure chez certaines personnes ; les formations sont insuffisantes. Une participante explique que l'ADS/ACS/+ demande une attention soutenue à chaque étape du cycle de gestion de projet ou d'élaboration des programmes et politiques, et nécessite des compétences particulières. Or pour beaucoup de professionnel.le.s et d'analystes, l'ADS ne représente

⁵⁵ Traduction libre de « *tick the box* »

que 25% à 30% de la charge de travail annuelle; malgré plusieurs années de pratique, elle ressent encore un sentiment d'incompétence (F03). Elle en profite pour souligner l'importance d'une personne experte en ADS/ACS/+ au sein des organisations comme « personne-ressource ». L'ADS/ACS/+ serait donc un travail nécessitant beaucoup de temps et perçu comme complexe par beaucoup. La peur de ne pas comprendre ou de mal faire est ainsi très présente (A15).

Sentiment d'avoir une responsabilité supplémentaire

Un effet inattendu des formations a été mis en évidence par plusieurs interviewé.e.s soit le sentiment de devoir assumer une responsabilité supplémentaire pour transformer la culture de l'organisation où l'on travaille. Ceci constitue une charge cognitive et émotionnelle supplémentaire invisible sur les épaules des personnes formées et sensibilisées à l'ADS/ACS/+ en particulier pour les professionnelles ou analystes. Certaines personnes développent en effet le sentiment que c'est à elles de changer la culture organisationnelle (A01) puisqu'on leur a confié des responsabilités en matière d'ADS/ACS/+. Or la culture organisationnelle a ses propres logiques d'efficacité, d'efficience qui fait généralement peu de place à l'analyse des impacts des actions sur les personnes appartenant aux groupes sous-représentés ou marginalisés. Dans un tel contexte, l'ADS/ACS/+ sont des perspectives différentes et étrangères aux habitudes. De plus, les personnes formées sont rarement celles qui occupent des postes de gestion et des instances décisionnelles dans l'administration publique, alors que la culture organisationnelle est fortement influencée par celle des dirigeant.e.s.

Cette charge émotionnelle est plus lourde pour la personne « consultante en ADS/ACS/+ » ou « l'experte ADS/ACS/+ de l'interne » qui trop souvent a tendance à être isolée; elles doivent à la fois composer avec la culture interne et travailler à la modifier, pour que l'ADS/ACS/+ devienne une perspective comprise et intéressante qui permet à l'unité de « mieux faire son travail » ou rejoindre tous les groupes qui devraient être rejoints par l'action de l'organisation. Moins il y a de personnes formées au sein d'une organisation plus il existe d'incompréhensions autour de l'ADS/ACS/+ et plus difficile est son implantation. Ceci entraîne des lourdeurs dans le processus administratif alors que la démarche pourrait être simplifiée par l'ouverture des individus au changement (F04).

Pistes de solutions pour traiter les enjeux liés à la formation

En plus de traiter les défis posés par la formation, les participants et les participantes ont partagé leurs bonnes pratiques et leurs pistes de solutions pour de meilleures formations.

- **Le processus d'apprentissages par les pairs (A06):** Les gens apprennent comment appliquer les concepts et les outils grâce à l'apprentissage entre les pairs. Par exemple, un département tente d'intégrer l'ADS/ACS/+ dans une composante précise, mais ils rencontrent des difficultés. Ils font appel à des spécialistes externes dont la démarche d'aide commence par l'étape suivante: « *Racontez-nous votre histoire...* »; ce premier atelier permet de prendre la mesure de ce qui se passe. Ils ont une méthodologie d'analyse spécifique et un travail d'environ trois mois pour se rendre au cœur du problème, puis c'est vraiment du *coaching*. Leur démarche est un processus qui s'étale sur un an et demi; il a été développé pour répondre à l'insuffisance des formations uniques qui ne permettent pas d'« embarquer les gens dans le bateau » et développer une véritable volonté d'engagement.

- **Développer un réseau de formateurs et formatrice en ADS/ACS/+ (F06, F07) au sein de l'organisation;** les personnes formées deviennent formatrices à leur tour et constituent un réseau de co-apprenants. Un tel réseau doit être créé, géré et alimenté pour qu'il devienne un moyen de co-

développement et d'appui mutuel pour disséminer des méthodes et généraliser leurs applications. Un tel réseau peut aussi devenir un centre d'expertise en appui aux personnes et aux unités qui amorcent ou envisagent l'ADS/ACS/+. De tels réseaux existent au Canada, certains ont été créés délibérément au sein d'une organisation alors que d'autres aient émergé grâce au travail des personnes engagées en ADS, pour se soutenir mutuellement et lutter contre leur isolement dans leur organisation ou leur unité respective. Certains réseaux sont soutenus par l'organisation, alors que d'autres sont portées par leurs membres essentiellement, ce que ces derniers déplorent.

• **Favoriser la réflexion autocritique à l'occasion des formations (A15).** Une participante experte en équité et responsable d'un « bureau d'équité » au sein d'une administration publique, explique que dans son organisation, la formation en ligne est obligatoire comme base commune pour le groupe à former, mais qu'ensuite son équipe souhaite que les individus s'interrogent en groupe sur leurs propres privilèges. Pour ce faire, elle tente de partir des histoires des uns et des autres pour coconstruire une réflexion et des savoirs. Dans la formation qu'elle a développée, elle aborde les biais inconscients « très amicalement », dit-elle, et encourage les participants et les participantes à parler de leurs propres biais. Par exemple, elle est membre de la communauté LGBTQI2S+ et elle énonce ses biais sur les personnes hétérosexuelles; en révélant ses propres biais, elle donne le ton et favorise l'ouverture des autres. Selon elle, une formation d'au moins 40 heures est nécessaire pour atteindre une pleine « maturité » face à la compréhension des systèmes d'oppressions. Son équipe et elle ont également instauré des certificats de niveaux de formation atteints pour « motiver les troupes » et favoriser l'approfondissement des compétences.

• Une participante partage également le **profil type d'une formation réussie** développée dans son organisation (A07); la formation se déroule en plusieurs étapes:

- **Niveau 1:** une demi-journée pour se familiariser avec l'ADS/ACS/+ et les outils pour démarrer.
- **Niveau 2:** Une journée entière ADS/ACS/+ et développement de politiques pour les personnes qui feront des révisions ou pour celles qui font de l'analyse de données pour que les bonnes données soit désagrégées adéquatement pour une analyse de qualité. À cet égard, les participants et participantes doivent se demander: à qui profite la politique? Qui exclut-elle?
- **Niveau 3:** une formation à plus long terme qui se nomme « former les formateurs » pour favoriser la pérennisation des compétences et leur diffusion dans l'organisation. Il est indispensable de former les parties prenantes et les partenaires à travers l'organisation, et ce travail doit se faire dans la durée. Ce programme existe, car l'unité dédiée à l'équité dans laquelle œuvre cette participante (quatre personnes) ne suffisait pas à répondre à la demande en ADS/ACS/+ au sein de cette administration gouvernementale. Il devenait nécessaire de créer une chaîne de gens formés et une méthodologie pour que ça fonctionne mieux. Cette formation mène à une certification impliquant de la co-formation comme stagiaires (100 personnes sont devenues monitrices de formateurs avec seulement une équipe de quatre personnes à la base).

Enjeux liés au Secrétariat à la Condition Féminine

Les entretiens ont aussi mis en lumière des enjeux structurels et organisationnels qui ont conditionné et conditionnent les actions et les résultats en ADS du Secrétariat à la Condition Féminine (SCF). Du point de vue des personnes rencontrées au Québec, ce sont des obstacles à résoudre ou à lever. Bien qu'ils soient

rapportés ici dans le contexte québécois, ces enjeux sont aussi abordés dans la littérature et dans certains entretiens au Canada anglais.

- Le premier élément souvent souligné est celui de la position du SCF dans la structure gouvernementale. Comme il s'agit d'un secrétariat et non d'un ministère, il agit en soutien auprès des ministères et organismes. En conséquence, il doit convaincre et ne peut exiger; certaines ajoutent qu'il n'a pas de réel pouvoir. Dans ces circonstances, le pouvoir d'influence dont dispose le SCF relativement à l'ADS/ACS/+ repose notamment sur sa crédibilité, son expertise et sa capacité à développer des alliés dans les lieux décisionnels de l'administration publique québécoise. La force de son leadership et de ses équipes est alors déterminante pour qu'il ait une crédibilité suffisante en matière d'ADS/ACS/+.

Pour augmenter son pouvoir, certaines personnes interviewées souhaitent que le SCF dispose de leviers pour agir concrètement et non simplement constater. Par exemple le gouvernement pourrait fixer des obligations en d'ADS/ACS/+ à ses ministères et organismes, comme il le fait notamment pour le développement durable. La détermination d'obligations est un signal fort de l'importance qu'accorde l'État à un sujet. De plus, comme le développement social est l'un des trois piliers du développement durable et que l'ADS/ACS/+ vise justement une meilleure justice sociale, une telle obligation de réaliser des ADS/ACS/+ dans le cadre des obligations en développement durable permettrait de mieux répondre aux obligations existantes des ministères et organismes en cette matière.

Au sein de l'administration publique québécoise, il existe possiblement des règles et obligations sur d'autres objets que le développement durable, pour lesquelles l'ADS/ACS/+ devrait être intégrée pour mieux les satisfaire. Il faudrait inventorier ces « opportunités » d'intégrer l'analyse intersectionnelle à d'autres initiatives de l'État. Les ministères et organismes auraient alors davantage d'intérêt à faire appel et à utiliser l'expertise du SCF en matière d'ADS/ACS/+.

- Quelques participantes constatent un certain désengagement du SCF et du CSF par rapport à l'ADS/ACS/+. Pour une participante, ceci se traduit par un manque de proactivité, comme si l'égalité était déjà atteinte (F20). Une autre participante regrette, quant à elle, que le SCF n'ait plus autant de militantes féministes dans les postes clés pour l'ADS (F21). Cette perception de désengagement découle aussi de l'écart entre les ressources nécessaires pour soutenir l'ADS au sein de l'administration publique et les ressources qui y sont réellement consacrées. D'autres participantes s'inquiètent que le SCF ait réduit la portée de l'ADS dans son plan stratégique 2016-2021, comme si cela n'était plus une priorité (F17, F22).

- D'autres participantes regrettent la disparition et le non-remplacement d'expertes en ADS/ACS/+ au SCF. Une participante souligne notamment une perte de temps depuis 2017, les dossiers passent d'une personne à l'autre et c'est très long. La participante suggère que le manque de personnel et le roulement peuvent être la cause de ce manque d'efficacité ; à terme, cela impacte aussi l'expertise, la reconnaissance et l'influence du SCF dans l'appareil gouvernemental, engendrant ainsi un cercle vicieux délétère. Contrer un tel cycle vicieux nécessite le développement rapide d'une expertise conséquente et sa stabilité dans le temps.

- Les entretiens révèlent divers avis quant au rôle que devrait jouer le SCF relativement à l'ADS. Ainsi, une participante qui a fait carrière dans la fonction publique, ne voit pas le SCF comme un acteur clé pour l'ADS (F15) puisque les maîtres d'œuvre sont les ministères et les organismes, et que le SCF est en appui, si les premiers le veulent bien ! Dans un tel contexte structurel, elle estime que ce sont les ministères et organismes qui devraient avoir des obligations en ADS. En revanche, une majorité d'interviewées souhaitent responsabiliser davantage le SCF et le gouvernement envers l'ADS. Une participante regrette notamment qu'il n'y ait plus de formation offerte par le SCF qui, selon elle, devrait

pourtant former et porter ce dossier (F19) au sein de la fonction publique et dans la société. Elle estime que le SCF devrait agir comme centre de formation et d'expertise en ADS, tant pour la fonction publique que pour la société, ce qui correspondrait à un élargissement significatif du mandat du SCF.

- Le point très discuté lors des entretiens est la tension entre le SCF et les groupes de femmes, qui estiment que le SCF ne s'investit pas suffisamment dans les initiatives ADS + et ne reconnaît pas adéquatement le rôle des groupes de femmes comme partenaires dans ce dossier.

Une participante explique que les ressources du SCF pour l'ADS ont diminué avec le temps; l'expertise s'est éffritée et les ressources sont rares. En conséquence, les ministères et organismes qui veulent des ADS se retournent notamment vers les groupes de femmes (F17, F22) comme formatrices et/ou consultantes/expertes. Ceci confirme et valorise l'expertise des groupes de femmes en ADS, ce qui est apprécié, mais la participante déplore qu'une institution comme le SCF ne dispose pas de cette expertise et ne diffuse pas largement des formations en ADS (F17, F22). Une autre participante regrette que le SCF n'utilise pas davantage les ressources que sont les tables de femmes qui ont à cœur l'ADS, qui s'en occupent et qui en réalisent (F03) régulièrement.

Cette tension se traduit notamment par un manque de reconnaissance du travail des groupes de femmes de la part du SCF dans la promotion de l'ADS. Une participante développe l'exemple du manque de données publiques sur les femmes des régions et du travail réalisé par les tables régionales pour en générer. L'État reçoit les données qualitatives produites par les tables de femmes, mais le gouvernement n'en fait pas la promotion au sein des 17 régions tant au niveau du public en général qu'au sein des instances décisionnelles, même si elles sont partenaires. Le travail fourni par les groupes de femmes n'est alors pas reconnu socialement. Au-delà de la personne du SCF qui reçoit ces données et en souligne la richesse, « rien ne bouge » et la reconnaissance s'arrête là.

Des tensions émergent aussi entre les groupes de femmes relativement à l'ADS +: des définitions, des compréhensions et des façons d'intervenir différentes font que des jugements circulent concernant ceux et celles qui font de la « vraie » ADS + et les autres. Ceci est aussi à l'origine de tensions entre les groupes de femmes et le SCF. Alors que ces différences pourraient nourrir la discussion et faire évoluer les approches, les concepts et les interventions, lorsqu'elles prennent la forme de jugements, elles engendrent des tensions supplémentaires et érodent la cause de l'ADS/ACS/+. Cette observation a aussi été évoquée par des « acteurs et actrices de l'égalité » œuvrant au Canada anglais.

Les enjeux évoqués ci-haut sont de diverses natures; certains sont structurels alors que d'autres sont liés à divers éléments de contexte. Ils sont ancrés dans diverses expériences des personnes interrogées au cours de leur carrière. Ces expériences laissent des traces dont les effets peuvent se prolonger dans le temps, engendrant ou entretenant des perceptions, des inquiétudes et des attitudes qu'il faut comprendre et prendre en compte pour ajuster le tir.

Le défi est donc entier de créer les conditions qui favorisent, sur le plan individuel, collectif et organisationnel, les apprentissages, les approfondissements et les expérimentations qui permettent de faire évoluer les concepts, les modèles, les compréhensions et les méthodologies, et ce, dans la perspective de l'objectif commun, soit une meilleure justice sociale et des politiques publiques qui répondent mieux aux besoins, incluant ceux des groupes historiquement minorisés.

SECTION 5 : CONCLUSION

Cette recherche a permis de constater qu'il existe beaucoup de similitudes entre les résultats de la revue de littérature de la dernière décennie et la richesse des entretiens, au Québec et au Canada. Ceci suggère que les apprentissages réalisés au cours des décennies précédentes et rapportés dans la littérature scientifique et grise, sont encore valides ici et maintenant, tout comme les défis rencontrés.

L'enjeu de la responsabilisation de l'État en matière d'analyse différenciée selon le sexe et d'analyse intersectionnelle était déjà posé pour le Canada en 2004 par le Comité permanent de la condition féminine. De plus, la nécessité de mettre en place des mécanismes qui assurent la diffusion de l'ADS/ACS/+ à l'ensemble de l'État faisait aussi consensus. Les entretiens que nous avons réalisés au Canada anglais montrent qu'en 2020 la démarche a progressé dans certains milieux avec des succès variables, mais qu'on est encore très loin du but notamment parce que la dissémination de l'ACS+ ne se fait que dans certains milieux, sur certains enjeux et à certains moments.

Cependant, les personnes rencontrées estiment que les éléments suivants jouent un rôle essentiel dans l'avancement de l'ACS+ et se renforcent mutuellement :

- Des obligations qui font que les engagements de l'État ne sont pas creux, auxquelles sont associées des redditions de comptes publics ;
- L'instrumentation : le partage d'outils et de méthodes pour en faciliter le développement, l'amélioration et l'évaluation;
- La mise en disponibilité de ressources adéquates (humaines et financières) sur un horizon temporel raisonnable, et de données appropriées;
- La dissémination de l'expertise et des savoir-faire; de même que la mise en réseau des expertises pour assurer le soutien mutuel, le co-développement et l'amélioration continue.

Les entretiens réalisés au Québec vont dans le même sens et les consensus sont largement partagés.

Rien de cela n'est vraiment nouveau ni propre au Canada ou au Québec. Dans une publication récente, Parken et al (2019) dressaient un inventaire des principes, des préalables et des outils nécessaires pour réaliser le « *gender mainstreaming* » en se basant sur la documentation européenne publiée entre 2003 et 2018. De notre point de vue ces éléments sont tout aussi pertinents ici qu'ailleurs, à la fois pour l'ADS/ACS/+, et ils font écho aux propos recueillis dans nos entretiens. Ils constituent donc une sorte de « validation externe » des résultats des entretiens réalisés. Nous reprenons donc le tableau de Parken et al (2019 : p.6) que nous avons traduit.

Tableau 1: ingrédients nécessaires du Gender Mainstreaming selon Parken et al 2019 : 6

Les principes du <i>gender mainstreaming</i> ● Créer l'égalité entre les sexes veut dire améliorer la vie des hommes et des femmes; le changement focalise sur les conséquences des biais de genre dans les politiques publiques et en conséquence il ne porte pas seulement sur les « enjeux des femmes » ni n'adopte une approche visant à « changer/réparer les femmes »⁵⁶ ● Préoccupation pour la personne dans sa totalité. Ceci implique de ne pas isoler une dimension de l'inégalité comme étant, à priori, plus significative que d'autres relativement aux politiques publiques ou aux intersections des identités.
Préalables institutionnels du <i>gender mainstreaming</i> ● Leadership – articuler une vision claire de ce qu'est l'égalité entre les genres et les objectifs de la politique; ● Engagement : tous les acteurs et les actrices sont engagés à l'endroit du changement et s'impliquent dans le processus; ● Mise en place d'un appareil gouvernemental adéquat – des unités œuvrant à l'égalité, des comités-conseils, des comités conseillers; ● Ressources adéquates - en temps et en financement - pour le travail collaboratif et l'apprentissage collectif; ressources pour réaliser des changements dans les priorités et les arrangements institutionnels; ● Développement des capacités organisationnelles - formations, connaissances des inégalités et des processus de changement pour le travail collaboratif vers l'égalité; ● Collaboration – réunir les fonctionnaires, les élu.e.s, les groupes communautaires, les chercheuses et chercheurs et les expert.e.s d'expérience.

⁵⁶ « fix the women »

Les outils du *gender mainstreaming*

- Réaliser des audits des inégalités dans chaque domaine des politiques publiques (incluant les résultats de recherche, les données, les engagements, les perspectives des divers groupes impliqués (voir collaboration));
- Mettre en place la machine gouvernementale pour établir la vision pour l'égalité qui inspire et guide la formulation des politiques;
- Générer et rendre disponibles des données désagrégées sur le genre et les inégalités, et faire rapport;
- Intégrer la perspective de genre dans toutes les recherches;
- Effectuer la budgétisation selon le genre;
- Évaluer les impacts de toutes les politiques avant leur implantation (pas seulement de celles portant spécifiquement sur l'égalité), réaliser des tests et des projets pilotes, et reconcevoir les politiques si nécessaire;
- Réaliser les suivis et l'évaluation d'impacts de la politique pour assurer son efficacité et l'égalité des résultats.

Plus près de nous, le Comité permanent de Condition Féminine Canada inventoriait il y a plus de 15 ans, les conditions de succès de l'ACS au gouvernement fédéral (Neuville, 2005). Ces conditions sont :

- La mise en place de formation et d'outils en ACS;
- Le soutien des cadres supérieurs;
- La promotion de l'ACS;
- Le partage des expériences et connaissances au sein de la structure organisationnelle;
- La promotion de l'égalité et de l'ACS;
- La disponibilité des données différenciées;
- La reconnaissance et la prise en compte du secteur bénévole et communautaire, en particulier les groupes de femmes;
- La mise en place de mécanismes de reddition de compte;
- La responsabilisation des ministères en matière d'ACS, qui passe par :
 - La nomination d'un ou d'une haute fonctionnaire responsable de l'ACS dans chaque ministère;
 - La réactivation d'un comité interministériel en ACS;
 - La mise en place un processus de reddition de compte régulier;
 - L'adoption d'une loi qui oblige l'administration fédérale à implanter ACS et à rendre des comptes.

Pourtant, une décennie plus tard, le Bureau du vérificateur général publiait un bilan de l'implantation du Cadre ACS+ au fédéral 2018 (CFC, 2018; Bureau du vérificateur général, 2015: par. 1,25) et observait que les conditions de réussite suivantes tardaient encore à être mises en place :

- Une déclaration d'intention ou une politique;
- Un centre de responsabilité pour surveiller la mise en œuvre du Cadre d'ACS+ et la réalisation des analyses;
- Une formation pour les cadres supérieurs, analystes et tout autre membre concerné du personnel;
- Des guides, manuels et autres outils pertinents;
- Une auto-évaluation annuelle de la mise en œuvre du Cadre d'ACS+;

- La publication d'informations sur les progrès réalisés, dans des rapports ministériels externes comme les rapports ministériels sur le rendement.

Les personnes interviewées au Canada anglais nous ont fait les mêmes observations.

Force est de constater l'ampleur des redondances dans les recommandations des divers groupes intéressés à la réduction des inégalités sociales et préoccupés d'égalité et d'équité au Québec, au Canada comme ailleurs, dans diverses sociétés, et ce depuis près de deux décennies. Ce qu'il faut faire est désormais connu. Or l'implantation tarde, est partielle, se butte à des résistances et seulement quelques éléments des conditions de succès sont adoptés, pour toutes sortes de raisons.

Leçons pratiques du terrain

Les entretiens offrent des éléments complémentaires pour mieux comprendre ce qui freine la progression de l'ADS/ACS/+ au Québec et au Canada; ils comportent aussi des suggestions souvent très concrètes issues de l'expérience sur le terrain. Ces suggestions ont été évoquées à divers endroits dans le rapport; elles sont rassemblées ici parce que dans bien des cas, elles sont nouvelles ou plus détaillées par rapport à ce que la littérature avait révélé.

- La prise de conscience personnelle des inégalités et des privilèges, ainsi que le développement des compétences chez les acteurs et les actrices de l'ADS/ACS/+.

La formation doit donc atteindre trois cibles :

- a) permettre des prises de conscience des inégalités sociales, de ses propres biais et privilèges;
- b) soutenir l'acquisition d'informations et de connaissances, de même que leur mise à jour;
- c) mettre en pratique et transférer des notions vues à des situations concrètes, pertinentes pour les personnes formées.

- Le rôle déterminant des groupes de femmes et d'autres groupes préoccupés par la justice sociale dans le maintien des enjeux de justice sociale dans l'agenda public⁵⁷.

Les alliances entre ces groupes peuvent permettre de saisir davantage de circonstances opportunes pour faire pression sur les administrations publiques et faire valoir leurs intérêts communs. Elles peuvent être ponctuelles et liées à des événements dans la société, mais aussi stratégiques et plus durables. Toutefois, ce travail avec des alliés.e.s nécessite souvent, de la part des groupes de femmes, de sensibiliser/former les alliés.e.s à l'analyse féministe et intersectionnelle.

- Les conséquences positives et concrètes des ADS/ACS/+ doivent être diffusées et rendues visibles pour que leur utilité soit mieux comprise.

En retour, ceci pourra influencer positivement la volonté et la motivation de les réaliser. La documentation suggère cet élément, mais les entretiens insistent beaucoup sur cet élément comme essentiel.

- Les conséquences négatives de ne pas réaliser une ADS/ACS/+ doivent être identifiées et présentées pour les rendre « réelles et matérielles » afin de briser les forces de l'inertie et le statu quo.

⁵⁷ La littérature aborde le rôle des groupes de femmes en lien avec l'ADS ou l'ACS+, mais rarement celui des autres groupes de pression de la société civile.

Montrer comment des politiques ne sont pas neutres et manquent leur cible, et comment ce risque peut être minimisé en adoptant une perspective intersectionnelle est une stratégie porteuse. La neutralité présumée des politiques semble être une croyance répandue. Réaliser une ADS/ACS/+ est l'occasion de « tester » cette hypothèse implicite et de s'assurer qu'un programme ou une politique n'a pas d'effets disproportionnés négatifs sur une population ou un groupe, et que ses effets positifs rejoignent tous les groupes pertinents. Le test par l'analyse est une façon de vérifier s'il s'agit d'une croyance ou d'un fait avéré.

- Pour contrer les croyances ambiantes relatives à la méritocratie, il est essentiel d'exposer les jeunes à la reconnaissance des inégalités sociales, afin de les outiller pour les déconstruire et les amener à adopter des comportements et des attitudes plus égalitaires.

Intégrer les enjeux liés au genre et à l'intersectionnalité dans l'éducation au Canada et au Québec serait une mesure structurante de le faire; cette piste est ressortie dans de nombreux entretiens. Pour ce faire, une diversité de stratégies et de moyens attrayants devrait être mise en place et diffusés.⁵⁸

- Les entretiens ont révélé avec emphase le rôle de la « complexité », de la charge émotionnelle et du mythe de « l'égalité déjà atteinte ». Ces trois éléments sont identifiés comme des résistances dans la littérature, mais ils ont été davantage explicités par les entretiens notamment au niveau des causes et conséquences.
- La lassitude ambiante, dans la société et dans les administrations gouvernementales, envers le féminisme et les initiatives visant l'égalité.

Cette attitude est un obstacle important développé lors des entretiens ; elle est peu évoquée dans la littérature inventoriée.

- Les effets directs et indirects de l'instabilité du personnel en ADS/ACS/+ dans les administrations publiques.

Lorsque des personnes compétentes en ADS/ACS/+ quittent leur poste, ces compétences sont perdues, et souvent l'organisation se retrouve « à la case départ » relativement à l'analyse différenciée. Le roulement du personnel est évoqué dans la littérature, mais les explications fournies par les entretiens sont approfondies. Elles mettent en évidence: a) la précarité du rôle de ces personnes (mandats à durée déterminée plutôt que des postes réguliers); b) leur isolement et souvent leur marginalisation, c) le manque de soutien organisationnel sous ses multiples formes, d) la lourdeur de la tâche étant donné le décalage entre le mandat accordé et les ressources consenties. Les entretiens identifient les facteurs organisationnels et contextuels qui favorisent ce roulement; ils sont tous modifiables, mais ceci nécessite un engagement de la direction.

- Les enjeux liés à la formation sont évoqués dans la littérature, mais les entretiens ont permis un approfondissement.

Le co-développement en continu des personnes actives en ADS/ACS/+ est présenté par les interviewées comme une stratégie active de développement et de diffusion des

⁵⁸ Par exemple, rendre visibles l'expertise et les travaux des féministes du Québec et du Canada (groupes de femmes et chercheuses et chercheurs, allié.e.s) de façon vulgarisée, comme autant de capsules vidéo et d'exercices disponibles au personnel enseignant, pour aborder les notions et les savoirs en analyse intersectionnelle. L'exemple européen Mathida pourrait être adapté au Québec et/ou au Canada. Voir <https://matilda.education/>

connaissances/compétences tout au long de la pratique professionnelle. Ceci permet de faire face aux multiples dynamiques engendrant les inégalités sociales, d'élargir son coffre d'outils et de développer sa résilience aux obstacles de même que ses stratégies pour y répondre. Les entretiens mettent en évidence que les transformations du contexte sont fréquentes au sein des administrations publiques (notamment le climat social et sensibilité envers la justice sociale, l'engagement variable de la haute direction, la disponibilité des ressources) et qu'ainsi les défis d'implantation évoluent dans le temps et selon les ministères et organismes. Les stratégies et les outils doivent donc évoluer et le co-développement le facilite.

- Nécessité de la mise en place d'un centre de ressources pour aider ceux et celles qui apprennent à faire des ADS/ACS/+.

Un tel centre de ressources permettrait, au minimum, d'accumuler et de rendre disponibles une diversité d'outils, d'informations, de rapports et d'exemples d'interventions en ADS/ACS/+, accélérant/facilitant ainsi leur diffusion. Non seulement cela permettrait d'éviter de « réinventer » ce qui existe déjà, mais cela pourrait en permettre l'évolution et la validation, de sorte que le centre deviendrait un centre d'expertise ouvert. Il existe déjà certains centres de ressources en ACS+ au fédéral, mais l'accès est limité.

Les stratégies porteuses

Les personnes rencontrées ont offert toutes sortes de suggestions pour aider à lever ou à réduire les obstacles que rencontre l'implantation de l'ADS/ACS/+ au Québec et au Canada. Elles sont rapidement esquissées dans le tableau suivant

Tableau 2: Stratégies porteuses pour amoindrir les obstacles à l'ADS/ACS/+

OBSTACLES	CONDITIONS DE SUCCÈS ET RECOMMANDATIONS
Le féminisme comme quelque chose qui fait peur	Montrer comment les avancées féministes font régresser les inégalités sociales et profitent à tous et toutes.
Manque de conscientisation quant aux enjeux de genres et aux inégalités.	Documenter, illustrer et diffuser les « données probantes ». Sensibiliser aux enjeux d'inégalités dans les curriculum scolaires, à tous les niveaux. Former les personnes impliquées en ADS/ACS/+ à l'analyse féministe. Importance de la compréhension des enjeux afin que les analyses aient une profondeur suffisante.
Mythe de l'égalité déjà atteinte qui enlève la légitimité des initiatives pour l'égalité (comme l'ADS+).	Présence de féministes dans des postes clés qui contrent cette croyance. Rendre visibles les inégalités selon le sexe et le genre dans une perspective intersectionnelle. Planifier, dès le début des projets en ADS+, une opération de transfert des savoirs vers les communautés de pratiques.

Communications	Écriture épiciène et inclusive dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental
Manque d'intérêt pour l'ADS de la part des parties prenantes.	Montrer que l'ADS bénéficie à toutes et à tous. Réaliser un exercice de validation et de réappropriation par le terrain des données et de l'analyse intersectionnelle. Appuyer les arguments pros ADS sur des données scientifiques afin de convaincre.
GOUVERNANCE	
Manque d'engagement organisationnel/gouvernemental.	Présence et action soutenue de leaders en égalité occupant des postes de haut niveau. Présence d'expert.e.s de contenu qui assurent une veille et diffusent de l'expertise en analyse intersectionnelle. Présence et intervention de leaders convaincues de l'utilité de l'ADS à tous les niveaux de l'organisation. Politiques avec suivis, indicateurs, évaluations et sanctions qui obligent l'intégration de l'ADS à tout projet (politique, programme, etc.). Obligation d'évaluer les effets différenciés selon les sexes de chaque politique et programme tous les 5 ans. Formation des haut.e.s dirigeant.e.s à l'ADS afin que celle-ci soit mieux comprise et percole dans l'organisation Les dossiers de condition féminine doivent être portés par les haut.e.s dirigeant.e.s de chaque ministère et organisme pour en signaler l'importance accordée à l'ensemble de l'organisation. Engagement visible et périodique de la part des haut.e.s dirigeant.e.s
L'ADS comme étant portée par les individus et non par l'organisation	Présence soutenue d'un.e leader en égalité dans chaque ministère ou organisme, et mise en réseau de ces personnes pour assurer le soutien mutuel Inscription de l'ADS dans une loi ou règlement applicable à toutes les unités (ministères, organismes, agences) assorties de reddition de comptes et de sanctions si non respectées. Monitoring de l'implantation et des résultats des ADS+. Rendre les résultats concrets des ADS/ACS/+ visibles dans l'organisation et la communauté.
Manque de conviction des parties prenantes	
L'ADS est mobilisée pour « régler » des enjeux en surface plutôt que d'être implantée.	

PARADOXE : une demande gouvernementale, mais peu de ressources allouées	
Manque de constance de l'intérêt pour l'ADS	Engagement ferme et stable de l'État avec reddition de compte périodique : une loi semble nécessaire ; d'autres mécanismes sont envisageables s'ils permettent d'assurer cette constance.
Perte des savoirs gouvernementaux en ADS à cause du trop grand roulement de personnel, du manque de suivi quant à la formation et de transfert vers les milieux de pratique	Stabilisation des équipes en ADS/ACS/+ et qualité des conditions de réalisations des mandats, au SCF et dans les ministères et organismes
	Mise en place au sein de l'appareil gouvernemental, d'un centre d'expertise en ADS/ACS/+, tant pour la formation que l'accompagnement et le conseil auprès des ministères et organismes.
Manque de crédibilité et d'autorité du SCF au sein de l'appareil gouvernemental.	Développer et maintenir l'expertise, la crédibilité et l'impact du SCF en ADS+
	Développer des alliances avec des individus et des unités responsables d'autres enjeux, comme le Développement durable ⁵⁹ , pour renforcer leurs actions mutuelles.
	Accorder au SCF des leviers pour que les ministères utilisent réellement son expertise et collaborent efficacement.
UNE TENSION ENTRE LES GROUPES DE FEMMES ET LE SCF	
Manque d'investissement de la part du SCF dans l'ADS.	
Manque de reconnaissance du travail des groupes de femmes.	
Risque de symétrisation.	Approfondir les analyses des dynamiques engendrant les inégalités sociales, notamment les dynamiques de pouvoir
Confusion entre la collecte de données sexuées et l'ADS.	
Manque de données.	Des données (administratives, d'enquête, etc.) existent au sein de l'appareil gouvernemental ; il faudrait les exploiter et les rendre disponibles aux individus et groupes réalisant des ADS. Des collaborations avec l'Institut de la statistique du Québec pourraient être envisagées.

⁵⁹ Rappelons que l'un des piliers du développement durable est le développement social et que l'équité est au cœur de ces enjeux. Ceci est malheureusement trop souvent négligé lorsqu'il est question de développement durable.

	Dans d'autres cas, les données existent au sein de l'appareil gouvernemental, mais les catégorisations sont inadéquates pour réaliser les ADS+. Des révisions de ces catégorisations pourraient être envisagées pour permettre un usage plus étendu de ces données, incluant l'ADS+. Mettre en place des stratégies pour générer, colliger et partager des données supplémentaires, nécessaires à l'analyse intersectionnelle, mais inexistantes actuellement. Reconnaissance et valorisation des données qualitatives, comme source d'informations utiles et complémentaires aux données quantitatives
FORMATION	
Manque de formation des personnes impliquées	Reconnaître l'ADS comme une expertise qui se développe notamment par de la formation et du travail terrain. Valoriser cette expertise et l'inscrire dans les critères de sélection et/ou de rendement pour certains postes Systématiser les outils développés en ADS et les rendre facilement accessibles. Rendre disponible, publique et gratuit, un inventaire diversifié de ressources en ADS. Au minimum, rendre disponible une liste de telles ressources et un lien pour y accéder. Formation des parties prenantes à l'ADS.
Formation trop théorique	Donner la parole à des gens qui sont directement concernés par les enjeux traités, les « expert.e.s d'expérience », et les impliquer à toutes les phases d'une politique, de la conception jusqu'à l'évaluation.
Caractère abstrait de l'ADS	Adapter les formations à l'auditoire en donnant des exemples concrets et précis propres au milieu des personnes formées. Créer et rendre facilement accessible une banque de « projet/politiques/mesures » à succès, sous des formes diversifiées (documents papier, numériques, vidéo, d'entretiens, histoire de cas, etc.) Inclure dans la formation des travaux pratiques, réalisés en équipe, pour faciliter le transfert de connaissances et une meilleure compréhension de la démarche. L'usage de l'équipe permet de croiser les regards, d'enrichir l'analyse et de découvrir ses propres biais.

Type de formation (trop courte, par internet et sans accompagnement). Manque d'accompagnement à la suite des formations	Rendre disponible un suivi et un accompagnement à toute personne de la fonction publique ayant participé à une formation en ADS Rendre disponible l'accès à une personne-ressource en cas de besoin, comme c'était le cas au SCF il y a plusieurs années. Mettre sur pied un centre d'expertise en ADS au sein de l'appareil gouvernemental (par exemple au SCF)⁶⁰
Manque de pérennité des compétences acquises	Dépersonnaliser l'expertise en ADS et former des équipes qui y travaillent, dans les ministères et organismes, avec l'appui du SCF Généraliser l'application de l'ADS à toutes les étapes de l'élaboration d'un programme et d'une politique; former les personnes qui y travaillent à l'ADS, et les appuyer en offrant des services-conseils.
Solitude des personnes actives en ADS	Mettre sur pied un réseau de support ADS avec des activités périodiques. Soutenir institutionnellement un tel réseau de façon significative, afin qu'il ne dépende pas de la générosité et du bénévolat institutionnel des personnes actives en ADS Mettre sur pied une conférence gouvernementale annuelle sur l'ADS+ comme lieu de partage des bonnes pratiques, de dissémination des résultats et des apprentissages réalisés. Les retombées seraient augmentées si l'événement est public ; il contribue alors à l'évolution des mentalités concernant l'ADS+ et l'équité/l'égalité. Participer aux activités du réseau canadien d'expert.e.s en ACS+ pour profiter des apprentissages réalisés sur d'autres territoires
RESSOURCES	
Manque d'argent	Financement stable et suffisant pour les initiatives ADS+. Engagement gouvernemental à financer l'ADS+ sur des périodes conséquentes.
Manque de temps ; l'ADS devient « une tâche de plus ».	Affecter des personnes et des équipes formées à l'ADS + à ces tâches ; leur formation les rend plus efficaces. Leurs compétences et leur efficacité se développent avec l'usage.

⁶⁰ Un tel centre d'expertise permet de répondre à plusieurs enjeux.

	Former adéquatement les gestionnaires pour qu'ils et elles comprennent mieux l'ADS+ et son utilité, et y consacrent les ressources nécessaires Mettre en place des sanctions pour les politiques et programmes qui n'intègrent pas l'ADS+ : par exemple, l'obligation de « retour sur la planche à dessin ».
Manque de ressources humaines	Affecter des personnes formées à l'ADS+ sur tous les comités liés à l'élaboration, la mise en place et l'évaluation des politiques.
AUTRES	
Mythe: « L'ADS est compliqué »	Décomposer le tout en étapes « digérables », accompagner pour développer la compétence et la confiance, et illustrer d'exemples concrets de « politiques et programmes améliorés » suite aux analyses ADS+.
Peu d'ancrage dans le territoire et pris en compte des réalités régionales. Enjeux des régions (manque d'expertises et de données)	Mise en place, sur le territoire, de mécanismes de concertation entre les diverses parties prenantes intéressées par l'équité pour partager des expertises, des préoccupations et développer des communautés de pratique en équité. (Les Tables de concertation en condition féminine des CRÉ jouaient ce rôle dans le passé – les CRÉ sont disparues et ce mécanisme n'a pas été remplacé) Documenter les enjeux régionaux avec des informations/données relativement aux réalités des personnes situées au croisement de plusieurs facteurs de marginalisation. Développer des données appropriées, les communiquer et les utiliser pour bonifier les politiques et programmes.
La considération des impacts sociaux des projets (économiques, d'infrastructure, etc.), en particulier sur les sous-groupes des communautés, tarde à progresser.	Usage des données en sciences sociales et d'une grille d'analyse des implications plus complète, pour éviter l'effet rebond sur les populations. Par exemple « Qu'est-ce que ça peut vouloir dire pour les individus et la collectivité, d'avoir un pipeline qui passe tout près d'une communauté autochtone ? »

En conclusion, cette recherche, intitulée *Les enjeux soulevés par les considérations intersectionnelles sur l'égalité et l'équité*, a permis de proposer des recommandations visant à améliorer les politiques publiques québécoises en matière d'égalité.

La revue de la littérature en s'intéressant aux politiques d'égalité et à la notion d'intersectionnalité dans les politiques publiques européennes et canadiennes a d'abord permis de mettre en lumière les défis et

enjeux de la mise en œuvre d'une telle perspective au cours des dernières années⁶¹. De très nombreuses similitudes ont été identifiées sur les divers territoires, relativement aux défis et aux conditions de succès de leur mise en place, et ce, à travers les diverses périodes temporelles.

Les entretiens menés avec des acteurs et actrices de la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ au Québec et au Canada sont venus appuyer et compléter la littérature puisqu'ils apportent des éléments nouveaux notamment quant aux défis entourant les formations et à la charge émotionnelle qui pèse sur les acteurs et les actrices de l'égalité. Les entretiens ont également permis de comprendre les conditions de succès et d'échecs ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ADS/ACS/+ tels que perçus par les actrices et acteurs du milieu.

Cette recherche aborde aussi la crainte partagée par des groupes de femmes et certains acteurs et actrices, de l'invisibilisation des femmes lorsque s'ajoute une perspective intersectionnelle. Cette crainte, bien que présente, est moindre que celle du risque d'homogénéiser les femmes, et leurs conditions de vie. Ce risque d'homogénéisation est perçu, tant dans la littérature que dans les entretiens, comme une façon de perpétuer les discriminations systémiques. En conséquence, le rapport conclut qu'il est nécessaire de dépasser la seule considération du genre en actualisant, au Québec, le dispositif ADS en une analyse ADS+.

Cette recherche offre ainsi des clés pour comprendre plus finement les enjeux entourant la perspective intersectionnelle. Contrer les obstacles, mettre en place les conditions facilitantes, adopter une vision à moyen et long terme puisqu'il s'agit de changements de pratiques et de représentations sont autant d'éléments à prendre en compte dans la mise en œuvre d'une ADS + au Québec.

⁶¹ Rappelons que la littérature étudiée a été diffusée entre 2009 et 2019; la revue de la littérature scientifique est plus systématique que celle de la littérature grise puisqu'elle est indexée. Dans le cas de la littérature grise, notre inventaire est parcellaire et limité aux documents écrits. Les vidéos, webinaires et présentations ppt n'ont pas été inventoriés.

Réponse aux questions du SCF

À l'origine de cette recherche, plusieurs questions préoccupaient le Secrétariat à la condition féminine. Nous reprenons ici chacune d'elles de même que les principaux éléments de réponse qui se dégagent de la revue de la littérature et des entretiens réalisés. Les réponses sont brèves, car les éléments ont été longuement justifiés dans les sections précédentes.

1. *Comment la considération systématique de l'identité et l'expression de genre et des réalités des personnes LGBT modifient-elles la considération des réalités et des besoins propres aux femmes? La prise en compte systématique dans l'ADS/ACS/+ de dimensions comme la situation de handicap ou le revenu amène-t-elle à considérer le sexe comme une dimension parmi d'autres, ni plus ni moins importante?*

À notre avis, il y a plusieurs moyens interdépendants d'assurer la considération des réalités et des besoins propres aux femmes.

Le premier est certainement d'adhérer à un positionnement clair à l'effet que travailler à l'égalité entre les sexes contribue à l'amélioration de la vie de tous et de toutes de même qu'à limiter les biais dans les effets des politiques publiques sur les groupes historiquement minorisés ou marginalisés.

Le second est d'inclure dans la formation des personnes impliquées dans des ADS/ACS/+, le b.a.-ba de l'analyse féministe et la démonstration des inégalités sociales dans divers domaines du social, idéalement à partir des données probantes, et ce, pour divers groupes situés à l'intersection de plusieurs facteurs d'oppression. Ces groupes peuvent varier selon la politique ou le programme concerné.

Le troisième est d'inclure dans la démarche les diverses parties prenantes, soit les groupes communautaires préoccupés par l'équité et l'égalité, les « expert.e.s d'expérience » situés au croisement des facteurs d'iniquité concernés par cette politique ou programme, de même que les fonctionnaires et les chercheurs et chercheuses.

Le quatrième moyen est certainement de réaliser des tests et des projets pilotes afin d'évaluer les impacts de toute politique pour promouvoir l'équité et l'égalité avant leur implantation, et d'ajuster le tir en conséquence. Adopter la position de l'apprentissage et de l'amélioration continue est essentiel.

Ces quatre moyens ne sont pas des options ou un menu à partir duquel choisir, mais bien des éléments qui se renforcent mutuellement, et qui constituent, à notre avis, le socle sur lequel construire.

2. *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?*

Les groupes féministes et les groupes soucieux d'égalité ont des positions qui peuvent varier les uns des autres; de plus, ces positions peuvent évoluer ou varier dans le temps. Nos travaux ont mis en évidence des similitudes et des différences dans leurs méthodes, dans leurs approches, dans leurs stratégies et dans leurs recommandations. Toutefois, l'objectif qui les anime en est un de justice sociale. En focalisant sur les points communs (objectifs et intérêts) et en les associant à la démarche, il est possible de développer une relation de travail collaboratif, dans une perspective de co-apprentissage, axée sur l'objectif commun. Ceci est exigeant, mais certains témoignages ont mis en évidence des projets et des contextes qui y sont parvenus.

3. *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?*

Cela est certainement un risque à éviter et la préoccupation de ne pas invisibiliser les femmes doit être constante dans le développement de la pratique de l'intersectionnalité appliquée à l'analyse, au développement et à l'implantation des politiques publiques.

La revue de la littérature et les entretiens menés ont mis en évidence les défis concernant l'implantation de l'intersectionnalité; de plus, la documentation contient peu d'exemples détaillés du « mode d'emploi ». Nous retenons toutefois comme intéressant celui développé par Parken et al (2019) puisqu'il résulte des apprentissages réalisés par une équipe mixte (chercheurs et chercheuses, fonctionnaires, expert.e.s d'expérience, groupes de la société civile) à l'occasion de plusieurs projets en partenariat avec le Pays de Galles.

À notre connaissance, il n'existe pas actuellement de recherche évaluative portant sur plusieurs méthodes d'application de l'intersectionnalité aux politiques publiques.

4. *Quels sont les bénéfices et les écueils qui ont été documentés à ce jour par les gouvernements fédéraux, provinciaux et municipaux expérimentant des approches d'ADS/ACS/+ incluant d'autres dimensions que le sexe?*

Ces éléments sont développés en détail dans le rapport aux sections 3 et 4.

5. *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?*

À notre avis, modifier la mention du sexe dans les documents gouvernementaux pour sortir de la binarité historique est une nécessité et un point de départ. Elle démontre un minimum d'ouverture aux réalités de sexe et de genre de même qu'à leurs impacts dans les domaines de la santé, de l'éducation et du travail notamment; elle permet aussi de développer des banques de données plus utiles. Mais comme nous l'avons évoqué dans le rapport, l'analyse utilise des données lorsqu'elle le peut, mais elle ne se réduit pas au croisement et à l'exploration des données. De plus la combinaison des données quantitatives et la compréhension plus fine des réalités avec les approches qualitatives impliquant les personnes de ces groupes davantage minorisés serait à privilégier.

De plus, il faut reconnaître que de demander aux individus de préciser leur identité de genre en cochant des cases « femme cis » ou « femme trans » peut être réducteur de l'identité de genre. D'autres stratégies possibles incluent : a) d'offrir une question ouverte pour permettre l'auto-identification; et b) d'offrir la possibilité d'identifier les pronoms de préférence. Une présentation plus détaillée des options a été développée par la Société canadienne du Sida⁶².

⁶² Voir par exemple: <https://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Linclusion-des-personnes-trans-dans-divers-formulaires.pdf>

6. *L'intégration des perspectives intersectionnelles dans l'application et la mise en œuvre de l'ADS/ACS/+ provoque-t-elle des résistances liées à la crainte de l'invisibilisation des femmes? Si oui, pourquoi? Comment les surmonter?*

Ces craintes sont réelles chez plusieurs acteurs et actrices de l'implantation de l'ADS/ACS/+. En s'appuyant sur ce qui a été mis en évidence dans ce rapport, tant dans la littérature que dans les entretiens, plusieurs éléments fondent ces craintes :

- a) La confusion dans le vocabulaire et la compréhension de ces termes et approches.
- b) Le manque de consensus relativement au « comment faire » pour intégrer les perspectives intersectionnelles à l'élaboration, à l'implantation et à l'évaluation des politiques publiques. C'est un domaine en émergence et il faut donc développer une approche de développement des connaissances, en collaboration, incluant des « projets pilotes », des « pré-test » et des suivis réguliers.
- c) Les difficultés d'implantation de l'ADS/ACS/+ au cours des dernières décennies au sein d'administrations gouvernementales liées au respect insuffisant ou partiel de certaines « conditions de succès » et le non-respect ou l'ignorance de plusieurs autres, contrairement aux recommandations des expert.e.s scientifiques et d'expérience. Dans de telles conditions, l'ADS et l'ACS ont été des « promesses non tenues » à l'endroit des femmes.
- d) Le caractère « endémique » du « mythe de l'égalité déjà là » et la méconnaissance des inégalités liées au sexe et au genre dans la population en général et dans les administrations publiques en général.
- e) Les ressources insuffisantes qui ont été consacrées à l'ADS et à l'ACS dans le passé font craindre que l'ajout d'autres facteurs de marginalisation augmentera le déséquilibre entre les ressources requises pour bien faire le travail – et celles qui sont réellement allouées.

Cette liste est indicative de ce qui fonde ces craintes; les erreurs et les insuffisances du passé en termes d'implantation constituent désormais des entraves supplémentaires à prendre en compte.

Pour surmonter ces résistances, il faut à tout le moins s'assurer que les conditions de succès réitérées dans plusieurs rapports depuis plus de 15 ans et ce, par divers autrices et auteurs œuvrant des deux côtés de l'Atlantique, soient réellement TOUTES prises en compte et implantées. De plus, en travaillant de façon intersectionnelle, il devient possible de démontrer comment la prise en compte réelle des situations des groupes au croisement de divers facteurs de marginalisation contribue à l'équité entre les femmes et les hommes de même qu'entre les femmes. En incluant les « expert.e.s de situation » et les groupes communautaires préoccupés de justice sociale, il est possible de focaliser sur les objectifs communs. En diffusant les résultats positifs des « projets pilotes », des tests et des expérimentations, des traces concrètes de la faisabilité et de l'utilité de ces approches deviendront visibles.

Déjà en 2011 le gouvernement du Québec connaissait les défis de l'implantation de l'ADS. On note dans un rapport du SCF, le défi d'implanter l'ADS sur une base volontaire avec des défis spécifiques, tels que « la nécessité d'obtenir l'adhésion des autorités, de bénéficier du soutien d'experts et d'expertes, d'avoir accès à des données sexuées et à une offre de services de sensibilisation, de formation et d'accompagnement ainsi qu'à l'intégration d'une reddition de comptes » (SCF, 2011: 9).

Il importe désormais de ne plus commettre les mêmes erreurs, car leurs conséquences délétères à court, et moyen terme ont été documentées. Il faut donc rassembler les conditions de succès; une volonté claire et affirmée du gouvernement est une première étape fondamentale.

7. *Au Canada, quelles décisions ou interventions visant l'égalité de fait ont été prises pour que les femmes ne soient pas vues comme un groupe homogène, mais comme des groupes aux réalités multiples, situés aux croisements de plusieurs rapports de pouvoir?*

Dans le rapport du vérificateur général du Canada (2016) « La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes », celui-ci indiquait :

« qu'il fallait faire davantage pour généraliser l'utilisation rigoureuse de l'ACS dans toute l'administration fédérale ». Il recommandait notamment que Condition féminine Canada (CFC), le Bureau du Conseil privé (BCP) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) collaborent avec tous les ministères et organismes fédéraux pour repérer les obstacles à la mise en œuvre de l'ACS et qu'ils évaluent périodiquement les progrès pour en faire rapport. On recommandait aussi que le CFC évalue les ressources qui lui sont nécessaires pour s'acquitter de son mandat en matière d'ACS. »⁶³

Le Canada a créé, par la suite, le Ministère Femmes et Égalité des genres et il diffuse son plan d'action sur son site. Toutefois, les entretiens révèlent que l'implantation est très variable. Cette variabilité est favorisée par certains éléments du plan d'action, comme « d'exiger des ministères et organismes la réalisation d'ACS+ « au besoin ⁶⁴» au moment de produire des mémoires au Cabinet, et « d'encourager⁶⁵ » les ministères à utiliser l'ACS dans le cadre du processus régulier d'élaboration des politiques ». Paradoxalement, l'expérience a démontré depuis des décennies, et ce, sur divers territoires, qu'en l'absence d'obligations et de conséquences, l'adoption de telles analyses ne peut qu'être parcellaire ou pire, de façade.

Le rapport présente en annexe quelques exemples de plan d'action; leur consultation permet d'observer la variabilité de l'engagement et des moyens pris pour réaliser les ACS+. Certain.e.s pourraient arguer qu'il est nécessaire de procéder de façon progressive pour tenir compte des particularités de chaque ministère et de l'ampleur des changements de culture à apporter. Cet argument a du mérite; toutefois, il faut que la vision soit claire et que les mécanismes qui assurent l'alignement et la progression réelle vers l'objectif soient en place (notamment, les objectifs, les suivis périodiques, la reddition de compte le partage des outils et des bonnes méthodes d'exécution, et ce, avec transparence). Autrement, cet argument est un paravent qui cache l'inertie.

8. *Quelles sont les conditions de succès et d'échec ainsi que les impacts réels de la mise en œuvre des politiques ADS+/ACS+, tels que perçus par les actrices et acteurs des milieux?*

La revue de la littérature et les entretiens démontrent que les conditions de succès et d'échec sont nombreuses, que certaines conditions de succès constituent un « tronc commun », que plusieurs autres

⁶³ <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/plan-action-2016-fr.html>

⁶⁴ Notre emphase

⁶⁵ idem

varient d'une situation à une autre, selon les individus et les groupes en situation, selon le contexte, notamment politique, ou l'enjeu et même selon le moment.

La portée de nos travaux ne permet pas autre chose que l'inventaire et l'analyse de ces conditions, ce qui est développé dans les sections 3, 4 et 5 de ce rapport. Les actrices et les acteurs des milieux sont toutefois unanimes à constater que les conditions de succès sont rarement toutes réunies. De plus, l'implantation d'ADS/ACS/+ , pose son lot de défis. C'est certainement l'une des raisons qui cause le militantisme en faveur de la création de réseaux et de leur soutien, afin que cette communauté puisse utiliser et systématiser les savoirs pratiques issus de leur travail.

BIBLIOGRAPHIE

ABBAS, J. (2019). PLUS QU'UNE NOTE DE BAS DE PAGE : RAPPORT DE RECHERCHE SUR LES FEMMES ET LES FILLES EN SITUATION DE HANDICAP AU CANADA. DISABLED WOMEN'S NETWORK OF CANADA / RÉSEAU D' ACTIONS DES FEMMES HANDICAPÉES DU CANADA, 1RE ÉDITION.

ACKER, J., 2006, INEQUALITY REGIMES: GENDER, CLASS, AND RACE IN ORGANIZATIONS

ACKER, J., 2009, FROM GLASS CEILING TO INEQUALITY REGIMES, DU PLAFOND DE VERRE AUX RÉGIMES D'INÉGALITÉ, SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 51 (2009) 199–217

ADAMS, M. (2016). AN INTERSECTIONAL APPROACH TO SERVICES AND CARE FOR LGBT ELDERS. *GENERATIONS*, 40(2), 94-100.

AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE. (2018). PLAN MINISTÉRIEL 2018-2019. ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS. [HTTPS://WWW.ACOA-APECA.GC.CA/FRA/PUBLICATIONS/RAPPORTSPAREMENTAIRES/PAGES/PM_2018-2019_ACS.ASPX](https://www.acoa-apec.gc.ca/fra/publications/rapportsparementaires/pages/pm_2018-2019_acs.aspx)

ALI, A. (2016). AT THE INTERSECTION OF LAW, GENDER AND RELIGION: QUALIFYING THE RIGHT TO MANIFEST A RELIGIOUS BELIEF. PHD THESIS, UNIVERSITY OF SHEFFIELD.

ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS UNITÉ DE LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT, (2009) LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE ET LES FEMMES DES PREMIÈRES NATIONS, RAPPORT DE RECHERCHE, [HTTPS://WWW.AFN.CA/UPLOADS/FILES/RP-ENVIRO_HEALTH_AND_WOMEN-FR.PDFS](https://www.afn.ca/uploads/files/rp-enviro_health_and_women-fr.pdf)

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES ORGANISMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE. (2011). PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LA MISE EN PRATIQUE : TROUSSE DE FORMATION POUR LES ORGANISMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE, COMITÉ QUÉBÉCOIS FEMMES ET DÉVELOPPEMENT.

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION AU POSTSECONDAIRE (AQEIPS). (S.D.). ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE. RESSOURCE EN LIGNE: <http://aqeips.qc.ca/guide/accessibilite-universelle/>

BERTRAND, M., BERTRAND, S.E., JENSEN, S., LLERAS-MUNEY, A., 2019, BREAKING THE GLASS CEILING? THE EFFECT OF BOARD QUOTAS ON FEMALE LABOUR MARKET OUTCOMES IN NORWAY, THE REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, 86 (1), 191–239.

BILECKI, D. (2019). THE BURDEN OF INVISIBILITY: A CASE STUDY OF THE FISHERIES CRISIS IN GHANA, AND THE USAID/GHANA SUSTAINABLE FISHERIES MANAGEMENT PROJECT'S GEGENDER MAINSTREAMING STRATEGY (DOCTORAL DISSERTATION, UNIVERSITY OF RHODE ISLAND).

BILGE, S. (2010). RECENT FEMINIST OUTLOOKS ON INTERSECTIONALITY. *DIOGENES*, 57(1), 58-72

BILGE, S. (2013). INTERSECTIONALITY UNDONE: SAVING INTERSECTIONALITY FROM FEMINIST INTERSECTIONALITY STUDIES. *DU BOIS, REVIEW: SOCIAL SCIENCE RESEARCH ON RACE*, 10(2), 405-424.

BOILY, I., H. CHARRON, C. CHARRON ET L. FORTIN-PELLERIN. (2005). NON À LA SYMÉTRISATION ET À UN CONSEIL DE L'ÉGALITÉ. RÉSUMÉ DU MÉMOIRE DU GROUPE SALVYA SUR L'AVIS DU CSF. [HTTP://SISYPHE.ORG/SPIP.PHP?ARTICLE1477](http://sisyphe.org/spip.php?article1477)

BRADSHAW, S. (2015). ENGENDERING DEVELOPMENT AND DISASTERS. *DISASTERS*, 39(1), s54-s75.

BRAYSON, K., & MILLNS, S. (2010). GENDERED RIGHTS ON THE EUROPEAN STAGE: DO MARGINALIZED GROUPS FIND A 'VOICE' IN THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS?, *EUROPEAN PUBLIC LAW*, 16(3), 437-454.

BRODIE, J. (2008). WE ARE ALL EQUAL NOW: CONTEMPORARY GENDER POLITICS IN CANADA. *FEMINIST THEORY*, 9(2), 145-164.

BROUWERS, RIA. (2014). BEYOND REPETITIVE EVALUATIONS OF GENDER MAINSTREAMING. *EVALUATION MATTERS*. A QUARTERLY KNOWLEDGE PUBLICATION OF THE OPERATIONS EVALUATION DEPARTMENT OF THE AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP.

[HTTPS://WWW.AFDB.ORG/FILEADMIN/UPLOADS/OPEV/DOCUMENTS/EVALUATION_MATTERS_MARCH_2014_-_GENDER_INEQUALITY_AND_YOU_-_ARTICLE__1_.PDF](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/documents/Evaluation_Matters_March_2014_-_Gender_Inequality_And_You_-_Article__1_.pdf)

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ. (2019). ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS. (ACS+). [HTTPS://WWW.CANADA.CA/FR/CONSEIL-PRIVE/ORGANISATION/TRANSPARENCE/DEPENSES-PREVUES/PLAN-MINISTERIEL/2019-20/ANALYSE-COMPARATIVE-SEXES.HTML](https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/transparence/depenses-prevues/plan-ministeriel/2019-20/analyse-comparative-sexes.html)

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. (2009). PRINTEMPS 2009 - RAPPORT DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA. CHAPITRE 1. [HTTPS://WWW.OAG-BVG.GC.CA/INTERNET/FRANCAIS/PARL_OAG_200905_01_F_32514.HTML](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/francais/parl_oag_200905_01_f_32514.html)

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. (2015). LA MISE EN ŒUVRE DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES. [HTTPS://WWW.OAG-BVG.GC.CA/INTERNET/FRANCAIS/PARL_OAG_201602_01_F_41058.HTML#EX1](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/francais/parl_oag_201602_01_f_41058.html#ex1)

CALGAR, G. (2013) GENDER MAINSTREAMING. *POLITICS & GENDER*, 9,3, 336–344.

CASTRO SAVALA, S., 2020, UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE SUR L'INTERVENTION EN VIOLENCE CONJUGALE AUPRÈS DES FEMMES IMMIGRANTES : LES PRATIQUES DES INTERVENANTES EN MAISON D'HÉBERGEMENT DU QUÉBEC, THÈSE DE DOCTORAT EN SERVICE SOCIAL, UNIVERSITÉ LAVAL, [HTTPS://CORPUS.ULVAL.CA/JSPUI/BITSTREAM/20.500.11794/38105/1/35493.PDF](https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/38105/1/35493.pdf)

CATALINA OCHOA & JOHN SAMPALIS (2014) RISK PERCEPTION AND VULNERABILITY TO STIS AND HIV/AIDS AMONG IMMIGRANT LATIN-AMERICAN WOMEN IN CANADA, *CULTURE, HEALTH & SEXUALITY*, 16:4, 412-425.

CELIS K., ERZEEL S., MÜGGE L. ET DAMSTRA A. (2014). QUOTAS AND INTERSECTIONALITY: ETHNICITY AND GENDER IN CANDIDATE SELECTION: *IPSR, IPSR INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE REVIEW*, JAN 2014, 2014;35(1):41

CHAGNON, R. (2014). CONSTATS SUR LA DIFFICILE INTÉGRATION D'UNE ANALYSE INTERSECTIONNELLE EN DROIT CANADIEN: LE TRAITEMENT DE LA POLYGAMIE DANS L'AFFAIRE BOUNTIFUL. *NOUVELLES PRATIQUES SOCIALES*, 26(2), 187-199.

CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA. (2018). GUIDE DES PRATIQUES EXEMPLAIRES DE RECRUTEMENT, D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN EN POSTE VISANT À FAVORISER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION. RESSOURCE EN LIGNE. [HTTPS://WWW.CHAIRS-CHAIRES.GC.CA/PROGRAM-PROGRAMME/EQUITY-EQUITE/BEST_PRACTICES-PRATIQUES_EXAMPLAIRES-FRA.ASPX](https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx)

CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA. (2018B). PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION. RESSOURCE EN LIGNE. [HTTPS://WWW.CHAIRS-CHAIRES.GC.CA/PROGRAM-PROGRAMME/EQUITY-EQUITE/ACTION_PLAN-PLAN_ACTION-FRA.ASPX](https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx)

CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA. (S.D.). MODULE DE FORMATION PORTANT SUR LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS. RESSOURCE EN LIGNE. [HTTPS://WWW.CHAIRS-CHAIRES.GC.CA/PROGRAM-PROGRAMME/EQUITY-EQUITE/BIAS/MODULE-FRA.ASPX?PEDISABLE=FALSE](https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false)

CHAPMAN, STEPHEN J.; BENIS, NICOLE. (2017). CETERIS NON PARIBUS: THE INTERSECTIONALITY OF GENDER, RACE, AND REGION IN THE GENDER WAGE GAP, *WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM* NOV/DEC 2017 2017;65():78.

CHASSERIO, S. (2007). NEW ORGANIZATIONAL FORMS AND PERSISTENCE OF GENDER GAP IN KNOWLEDGE INTENSIVE FIRMS. *RECHERCHES FÉMINISTES*, 20(1):55-82.

CLOW, B., A. PEDERSON, M. HAWORTH-BROCKMAN, ET J. BERNIER. (2010). SE MONTRER À LA HAUTEUR DU DÉFI : L'ANALYSE DES INFLUENCES DU GENRE ET DU SEXE EN PLANIFICATION, EN ÉLABORATION DE POLITIQUES ET EN RECHERCHE DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ AU CANADA, CENTRE D'EXCELLENCE DE L'ATLANTIQUE POUR LA SANTÉ DES FEMMES, 2010

COLLECTIF VAATAVEC. (2014). L'APPROCHE AVEC, POUR FAIRE ENSEMBLE. GUIDE DE PRATIQUES, DE RÉFLEXIONS ET D'OUTILS. [HTTP://WWW.PAUVRETE.QC.CA/DOCUMENT/LAVEC-POUR-FAIRE-ENSEMBLE/](http://www.pauvrete.qc.ca/document/lavec-pour-faire-ensemble/)

COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS. (2010). LE CHAPITRE 1: « L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES », DU RAPPORT DU PRINTEMPS 2009 DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA. <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/ap-pa-fra.pdf>

CONDITION FÉMININE CANADA. (2009). PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL POUR L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES. EN RÉPONSE AUX CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS LE CHAPITRE 1 « L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES » DU RAPPORT DU PRINTEMPS 2009 DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA. <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/ap-pa-fr.html>

CONDITION FÉMININE CANADA. (2016). PLAN D'ACTION (2016-2020) DE CONDITION FÉMININE CANADA, DU BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ ET DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. AUDIT DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES. RAPPORT DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA – AUTOMNE 2015. <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/plan-action-2016-fr.PDF>

CONDITION FÉMININE CANADA. (2018). QU'EST-CE QUE L'ACS+? RESSOURCES EN LIGNE. GOUVERNEMENT DU CANADA. [HTTPS://CFC-SWC.GC.CA/GBA-ACS/INDEX-FR.HTML](https://CFC-SWC.GC.CA/GBA-ACS/INDEX-FR.HTML)

CONDITION FÉMININE CANADA. (2019). "APPEL À LA MOBILISATION DES HOMMES ET DES GARÇONS". CE QUE NOUS AVONS ENTENDU: RAPPORT DES TABLES RONDES SUR LA MOBILISATION DES HOMMES ET DES GARÇONS POUR FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ DES GENRES. [HTTPS://CFC-SWC.GC.CA/ABU-ANS/WWAD-CQNF/MEN-BOYS-HOMMES-GARCONS/INDEX-FR.HTML](https://CFC-SWC.GC.CA/ABU-ANS/WWAD-CQNF/MEN-BOYS-HOMMES-GARCONS/INDEX-FR.HTML)

CONSEIL DES MONTRÉALAISES, (2015). AVIS DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES SUR LE BILAN DU PLAN D'ACTION 2008-2012, POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES. [HTTP://VILLE.MONTREAL.QC.CA/PLS/PORTAL/DOCS/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_BILAN%20PLAN%20D'ACTION%202008-2012.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/cm_avis_bilan%20plan%20d'action%202008-2012.pdf)

CONSEIL DES MONTRÉALAISES. (2016), « GARDER LE CAP. L'ASCENSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES AUX POSTES DE CADRE À LA VILLE DE MONTRÉAL ». [HTTP://VILLE.MONTREAL.QC.CA/PLS/PORTAL/DOCS/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_FEMMES%20CADRES_2016_WEB.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/cm_femmes%20cadres_2016_web.pdf)

CONSEIL DES MONTRÉALAISES. (2019), « SE LOGER À MONTRÉAL – AVIS SUR LA DISCRIMINATION DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP ET LE LOGEMENT », [HTTP://VILLE.MONTREAL.QC.CA/PLS/PORTAL/DOCS/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CONSEIL_DES_MONTREALAISES_AVIS_LOGEMENT_HANDICAP_WEB.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/conseil_des_montrealaises_avis_logement_handicap_web.pdf)

CORBEIL, C. ET I. MARCHAND. (2006). L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE: ORIGINES, FONDEMENTS THÉORIQUES ET APPORT À L'INTERVENTION FÉMINISTE. ACTE DE COLLOQUE. [HTTP://WWW.RELAIS-FEMMES.QC.CA/INDEX.PHP?OPTION=COM_K2&VIEW=ITEM&ID=313:L-APPROCHEINTERSECTIONNELLE-ORIGINES-FONDEMENTS-THEORIQUES-ET-APPORT-A-L-INTERVENTION-FEMINISTE&ITEMID=633](http://www.relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&id=313:l-approcheintersectionnelle-origines-fondements-theoriques-et-apport-a-l-intervention-feministe&Itemid=633)

COUSINEAU, M.-M. FLYNN, C, 2021, VIOLENCE FAITE AUX FEMMES DE LA PART DE PARTENAIRES INTIMES ET ITINÉRANCE : MIEUX COMPRENDRE POUR INTERVENIR DE FAÇON CONCERTÉE, RAPPORT DE RECHERCHE, FQRSC, [HTTP://WWW.FRQSC.GOUV.QC.CA/FR/PARTENARIAT/NOS-RESULTATS-DE-RECHERCHE/HISTOIRE/VIOLENCE-FAITE-AUX-](http://www.frqsc.gouv.qc.ca/fr/partenariat/nos-resultats-de-recherche/histoire/violence-faite-aux-)

FEMMES-DE-LA-PART-DE-PARTENAIRES-INTIMES-ET-ITINERANCE-MIEUX-COMPRENDRE-POUR-INTERVENIR-DE-FACON-
CONCERTEE-FENK9M9R1615472108793?FBCLID=IWAR0iSVW-
GX1sBYkS3nFv_NlOUvDdbSYSHJZPAPWPKM333DZdSORYSIGG1C

CRENSHAW, K. (1989). "DEMARGINALIZING THE INTERSECTION OF RACE AND SEX: A BLACK FEMINIST CRITIQUE OF ANTIDISCRIMINATION DOCTRINE, FEMINIST THEORY AND ANTIRACIST POLITICS ". UNIVERSITY OF CHICAGO LEGAL FORUM: VOL. 1989: ISS. 1, ARTICLE 8. [HTTP://CHICAGOUNBOUND.UCHICAGO.EDU/UCLF/VOL1989/ISS1/8](http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8)

CRENSHAW, K. (1991). MAPPING THE MARGINS: INTERSECTIONALITY, IDENTITY POLITICS, AND VIOLENCE AGAINST WOMEN OF COLOR. STANFORD LAW REVIEW, 43 (6), 1241-1299.

CRENSHAW, K. (2005). CARTOGRAPHIES DES MARGES: INTERSECTIONNALITÉ, POLITIQUE DE L'IDENTITÉ ET VIOLENCES CONTRE LES FEMMES DE COULEUR. CAHIERS DU GENRE, 39(2), 51-82. DOI:10.3917/CDGE.039.0051.

CUMMING-POTVIN, W. AND W. MARTINO (2018). "THE POLICYSCAPE OF TRANSGENDER EQUALITY AND GENDER DIVERSITY IN THE WESTERN AUSTRALIAN EDUCATION SYSTEM: A CASE STUDY." GENDER AND EDUCATION 30(6): 715-735.

DAGENAIS, HUGUETTE. (1987). « MÉTHODOLOGIE FÉMINISTE ET ANTHROPOLOGIE: UNE ALLIANCE POSSIBLE ». ANTHROPOLOGIE ET SOCIÉTÉS, VOL. 11, N° 1, 1987, P. 19-44.

DALEY, A. E. AND J. A. MACDONNELL (2011). GENDER, SEXUALITY AND THE DISCURSIVE REPRESENTATION OF ACCESS AND EQUITY IN HEALTH SERVICES LITERATURE: IMPLICATIONS FOR LGBT COMMUNITIES. INTERNATIONAL JOURNAL FOR EQUITY IN HEALTH, 10.

DALY, M. (2005). GENDER MAINSTREAMING IN THEORY AND PRACTICE. SOCIAL POLITICS: INTERNATIONAL STUDIES IN GENDER, STATE, AND SOCIETY, 12 (3). P 433-450

DAMANT, D., BERNARD, J., CHBAT, M. & FLYNN, C. (2015). ANALYSE INTERSECTIONNELLE DE L'OPPRESSION LINGUISTIQUE DE MÈRES RACISÉES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE EN CONTEXTE MONTRÉALAIS. REFLETS, REVUE D'INTERVENTION SOCIALE ET COMMUNAUTAIRE, 21(1), 137–160. [HTTPS://DOI.ORG/10.7202/1032551A](https://doi.org/10.7202/1032551A)

DISABLED WOMEN'S NETWORK OF CANADA / RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES DU CANADA. DAWN CANADA. FILLES SANS BARRIÈRES : ANALYSE INTERSECTIONNELLE SUR LES FILLES ET JEUNES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP AU CANADA, 1RE ÉDITION, MAI 2020. ISBN : 978-0-9937378-3-1 © RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES / DISABLED WOMEN'S NETWORK OF CANADA, 2020 [HTTPS://WWW.DAWNCANADA.NET/MEDIA/UPLOADS/PAGE_DATA/PAGE-64/FILLES_SANS_BARRI%C3%A8RES.PDF](https://www.dawncanada.net/media/uploads/page_data/page-64/filles_sans_barri%C3%A8res.pdf)

DEBUSSCHER, P. (2010). GENDER MAINSTREAMING IN EUROPEAN COMMISSION DEVELOPMENT POLICY IN ASIA: A TRANSFORMATIVE TOOL?, ASIAN JOURNAL OF WOMEN'S STUDIES, 16(3): 80-111.

DELPHY, C., 2001, « PENSER LE GENRE: PROBLÈMES ET RÉSISTANCES », DANS L'ENNEMI PRINCIPAL. TOME 2. PENSER LE GENRE, PARIS, ÉDITIONS SYLLEPSE, P. 243-260

DESROCHES, M.-È. (2015). L'ANALYSE INTERSECTIONNELLE ET L'APPROFONDISSEMENT DE LA COMPRÉHENSION DES VIOLENCES SEXISTES PAR FEMMES ET VILLES INTERNATIONAL. RECHERCHES FÉMINISTES, 28 (2), 81–100. [HTTPS://DOI.ORG/10.7202/1034176AR](https://doi.org/10.7202/1034176AR)

DESROCHES, M.-È. (2015). L'ANALYSE INTERSECTIONNELLE ET L'APPROFONDISSEMENT DE LA COMPRÉHENSION DES VIOLENCES SEXISTES PAR FEMMES ET VILLES INTERNATIONAL. RECHERCHES FÉMINISTES, 28 (2), 81–100. [HTTPS://DOI.ORG/10.7202/1034176AR](https://doi.org/10.7202/1034176AR)

DHARMA, C. AND G. R. BAUER (2017). "UNDERSTANDING SEXUAL ORIENTATION AND HEALTH IN CANADA: WHO ARE WE CAPTURING AND WHO ARE WE MISSING USING THE STATISTICS CANADA SEXUAL ORIENTATION QUESTION?" CANADIAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH-REVUE CANADIENNE DE SANTE PUBLIQUE 108(1): E21-E26.

DIAZ, V. R. (2013). "GENDER MAINSTREAMING." HISTORICAL MATERIALISM 21(3): 247-250.

DINOLD, M., R. DIKETMÜLLER, ET AL. (2013). "MANAGING DIVERSITY AND EUROPEAN POLICY: TOWARDS A TYPOLOGY FOR SPORT PEDAGOGY." EUROPEAN JOURNAL OF SPORT SCIENCE 13(6): 689-696.

DOBROWOLSKY, A. (2017). GENDER VERSUS CULTURE DEBATES AND DEBACLES: FEMINISMS, INTERCULTURALISM AND THE QUEBEC CHARTER OF VALUES. CANADIAN JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE-REVUE CANADIENNE DE SCIENCE POLITIQUE, 50(2): 515-533.

DOBROWOLSKY, A., F. MACDONALD, ET AL. (2017). "INTERSECTIONALITY AND GENDERED POLITICAL BEHAVIOUR IN A MULTICULTURAL CANADA." CANADIAN JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE 50(2): 495-514.

DOBUSCH, L. (2017). "GENDER, DIS-/ABILITY AND DIVERSITY MANAGEMENT: UNEQUAL DYNAMICS OF INCLUSION?" GENDER, WORK AND ORGANIZATION 24(5): 487-505.

DOHERTY, L. (2013). GENDER MAINSTREAMING IN POLITICAL SCIENCE EXPERIENTIAL LEARNING PROGRAMS. POLITICS AND GENDER, (2): 223-227.

DUNCANSON, CLAIRE; WOODWARD, R. (2016). REGENDERING THE MILITARY: THEORIZING WOMEN'S MILITARY PARTICIPATION, SECURITY DIALOGUE 2016; 47(1):3-21.

ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE. (2020). TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES - ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS (ACS+). [HTTPS://WWW.CSPES-EFPC.GC.CA/ABOUT_US/CURRENTREPORT/DRR-RRM2018-19/GBA-FRA.ASPX](https://www.cspes-efpc.gc.ca/about_us/currentreport/drr-rrm2018-19/gba-fra.aspx)

ÉLECTIONS CANADA. (2020). TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES: ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS (ACS+) - PLAN MINISTÉRIEL 2020-2021
[HTTPS://WWW.ELECTIONS.CA/CONTENT.ASPX?SECTION=RES&DIR=REP/RPP/DP2020&DOCUMENT=GBA&LANG=F](https://www.elections.ca/content.aspx?section=res&dir=rep/rpp/dp2020&document=gba&lang=f)

EMRICK, DAVID G. (2011). THE DIVERSITY IDEOLOGY IN THE BUSINESS WORLD: A NEW OPPRESSION FOR A NEW AGE, CRITICAL SOCIOLOGY SEPTEMBER 2011 2011;37(5):541-556

ENRIGHT, M. AND S. MULLALLY (2013). "RETREAT FROM MULTICULTURALISM: COMMUNITY COHESION, CIVIC INTEGRATION AND THE DISCIPLINARY POLITICS OF GENDER." INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW IN CONTEXT 9(3): 411-428.

EVELINE, J., C. BACCHI, ET J. BINNS. (2009). "GENDER MAINSTREAMING VERSUS DIVERSITY MAINSTREAMING: METHODOLOGY AS EMANCIPATORY POLITICS." GENDER, WORK AND ORGANIZATION 16(2): 198-216.

FAUTEUX, J. (2017). VERS DE NOUVELLES PRATIQUES INTERSECTIONNELLES : QUAND PARCOURS MIGRATOIRE SE CONJUGUE AVEC SITUATION DE HANDICAP. (MÉMOIRE DE MAÎTRISE). UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE.

FÉDÉRATION DES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES (FMHF). (2016). MALTRAITANCE ET VIOLENCE. DE L'IMPORTANCE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (MAI 2016). [HTTP://FEQE.QC.CA/PUBLICATIONS/MALTRAITANCE-VIOLENCES-LIMPORTANCE-LANALYSE-DIFFERENCIEE-SELON-SEXES](http://feqe.qc.ca/publications/maltraitance-violences-limportance-lanalyse-differenciee-selon-sexes).

FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC, 2015, NĀNĀWIG MĀMAWE NĪNAWIND. DEBOUT ET SOLIDAIRES. FEMMES AUTOCHTONES DISPARUES OU ASSASSINÉES AU QUÉBEC, KAHNAWAKE, FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC, 2015, 79 P.

FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC, 2019, « RAPPORT 2019 PORTANT SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES, [HTTPS://WWW.FAQ-QNW.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2019/06/CC_FR_REPORT2019_JUNE20.PDF](https://www.faq-qnw.org/wp-content/uploads/2019/06/CC_FR_REPORT2019_JUNE20.PDF)

FEMMES ET ÉGALITÉ DES GENRES CANADA (FEGC). (2019). QUI NOUS SOMMES. SITE WEB. <https://cfc-swc.gc.ca/abus/who-qui/index-fr.html>

FEWO, COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE. (2009). VERS UNE BUDGÉTISATION SENSIBLE À LA SEXOSPÉCIFICITÉ: RELEVER LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, FÉVRIER 2009.

FEWO, COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE (2016). LA MISE EN ŒUVRE DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS AU SEIN DU GOUVERNEMENT DU CANADA, QUATRIÈME RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

[HTTPS://WWW.NOSCOMMUNES.CA/CONTENT/COMMITTEE/421/FEWO/REPORTS/RP8355396/FEWOP04/FEWOP04-F.PDF](https://www.noscommunes.ca/CONTENT/COMMITTEE/421/FEWO/REPORTS/RP8355396/FEWOP04/FEWOP04-F.PDF)

FLYNN, C., DAMANT, D., BERNARD, J., 2014, « ANALYSER LA VIOLENCE STRUCTURELLE FAITE AUX FEMMES À PARTIR D'UNE PERSPECTIVE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE », NOUVELLES PRATIQUES SOCIALES, 26, 2 : 28-43

FLYNN, C., DAMANT, D., LESSARD, G., 2015, « LE PROJET DAUPHINE : LAISSER LA PAROLE AUX JEUNES FEMMES DE LA RUE ET AGIR ENSEMBLE POUR LUTTER CONTRE LA VIOLENCE STRUCTURELLE PAR L'ENTREMISE DE LA RECHERCHE-ACTION PARTICIPATIVE », RECHERCHES FÉMINISTES, VOL 28, NO 2, 53-79

FLYNN, C., LAPIERRE, S., COUTURIER, P., ET BROUSSEAU, M.O. (2017) « AGIR AVEC LES JEUNES FEMMES DE LA RUE POUR UNE PRAXIS DE L'INTERSECTIONNALITÉ— RÉFLEXION AUTOUR DU PROJET PARVIS» REFLETS, REVUE D'INTERVENTION SOCIALE ET COMMUNAUTAIRE, 24(1), 109-140

[HTTPS://WWW.ERUDIT.ORG/EN/JOURNALS/REF/1900-V1-N1-REF03430/1043304AR/ABSTRACT/](https://www.erudit.org/en/journals/ref/1900-v1-n1-ref03430/1043304AR/ABSTRACT/)

FLYNN, C., COUTURIER, P., GAGNON, C., FEDIDA, G., LAFORTUNE, L., MAHEU, J., MONASTESSE, COUSINEAU, M.M. (2018) « VIOLENCE CONJUGALE ET INTERVENTION FÉMINISTE AU QUÉBEC — LES DÉFIS D'UNE PRATIQUE SUBVERSIVE EN CONTEXTE DE POLITIQUES NÉOLIBÉRALES ». NOUVELLES QUESTIONS FÉMINISTES, 37 (2), 27-63.

[HTTPS://WWW.CAIRN.INFO/JOURNAL-NOUVELLES-QUESTIONS-FEMINISTES-2018-2-PAGE-47.HTM](https://www.cairn.info/journal-nouvelles-questions-feministes-2018-2-page-47.htm)

FLYNN, C., BIGAQUETTE, M., LAVOIE, I.A., CRIBB, M., CYR, C. ET GILBERT, M. (2019). « L'INTERVENTION FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE EN MAISON D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES — UNE APPROCHE AXÉES SUR L'INCLUSION ET LE SAVOIR-ÊTRE », CAHIERS DE LA LCD. 11 (1), 147-163

[HTTPS://WWW.CAIRN.INFO/REVUE-CAHIERS-DE-LA-LCD-LUTTE-CONTRE-LES-DISCRIMINATIONS-2019-3-PAGE-145.HTM](https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-la-lcd-lutte-contre-les-discriminations-2019-3-page-145.htm)

GABRIEL, C. (2017). FRAMING FAMILIES: NEO-LIBERALISM AND THE FAMILY CLASS WITHIN CANADIAN IMMIGRATION POLICY, ATLANTIS-CRITICAL STUDIES IN GENDER CULTURE & SOCIAL JUSTICE 2017;38(1):179-194.

GAGNÉ, T. AND G. VEENSTRA (2017). "INEQUALITIES IN HYPERTENSION AND DIABETES IN CANADA: INTERSECTIONS BETWEEN RACIAL IDENTITY, GENDER, AND INCOME" ETHNICITY & DISEASE 27(4): 371-378.

GANDER, M. (2014). "THE INTERSECTION OF GENDER AND AGE: AN EXPLORATION." PERSPECTIVES: POLICY & PRACTICE IN HIGHER EDUCATION 18(1): 9-13.

GILL, A. (2018). SURVIVOR-CENTERED RESEARCH: TOWARDS AN INTERSECTIONAL GENDER-BASED VIOLENCE MOVEMENT. JOURNAL OF FAMILY VIOLENCE. 33 (8):559-562. DOI:10.1007/s10896-018-9993-0

GOURNAY, A.M (2019), ÉCOFÉMINISME ET VOIX AUTOCHTONES : PERSPECTIVES DANS UN CONTEXTE D'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, CENTRE UNIVERSITAIRE DE FORMATION EN ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, ESSAIS, [HTTPS://SAVOIRS.USHERBROOKE.CA/HANDLE/11143/16066](https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/16066)

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2015). PLAN D'ACTION (2016-2020) DE CONDITION FÉMININE CANADA, DU BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ ET DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA. AUDIT DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES.

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA –AUTOMNE 2015. <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/plan-action-2016-fr.PDF>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2009). À PART ENTIÈRE: POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

GREYSON, D. L., A. R. E. BECU, ET S. G. MORGAN. (2010). "SEX, DRUGS AND GENDER ROLES: MAPPING THE USE OF SEX AND GENDER BASED ANALYSIS IN PHARMACEUTICAL POLICY RESEARCH." INTERNATIONAL JOURNAL FOR EQUITY IN HEALTH 9: 26-33.

GROUPE D'EXPERTES SUR LES MÉCANISMES DE RESPONSABILISATION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES. (2005). L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES: AU-DELÀ DE L'ILLUSION.

GUERRY, L., COMPLICE – PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE GASPÉSIE-LES ÎLES ET TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE. (2016). PERSÉVÉRER DANS L'ÉGALITÉ : GUIDE SUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ET LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE.

GUERRY, L., COMPLICE – PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE GASPÉSIE-LES ÎLES, TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE ET RÉUSSITE MONTRÉAL. (2018). PERSÉVÉRER DANS L'ÉGALITÉ, GUIDE SUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ET LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE, ÉDITION MONTRÉLAISE. <https://www.reseautreussitemontreal.ca/perseverer-dans-legalite/>

GUILLAUME, CÉCILE & POCHIC, SOPHIE & SILVERA, RACHEL. (2013). GENRE, FÉMINISME ET SYNDICALISME. TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS. 30. 10.3917/TGS.030.0029.

GUPPY, N. AND N. LUONGO (2015). "THE RISE AND STALL OF CANADA'S GENDER-EQUITY REVOLUTION." CANADIAN REVIEW OF SOCIOLOGY-REVUE CANADIENNE DE SOCIOLOGIE 52(3): 241-265.

HAJDU, P. (2016). RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS, LETTRE DE LA MINISTRE DE LA CONDITION FÉMININE, 7 OCTOBRE 2016.

HANKIVSKY, O. (2012). WOMEN'S HEALTH, MEN'S HEALTH, AND GENDER AND HEALTH: IMPLICATIONS OF INTERSECTIONALITY, SOCIAL SCIENCE & MEDICINE JUN 2012;74(11):1712-1720.

HANKIVSKY, O. (2014). "RETHINKING CARE ETHICS: ON THE PROMISE AND POTENTIAL OF AN INTERSECTIONAL ANALYSIS." AMERICAN POLITICAL SCIENCE REVIEW 108(2): 252-264.

HANKIVSKY, O., L. DOYAL, ET AL. (2017). "THE ODD COUPLE: USING BIOMEDICAL AND INTERSECTIONAL APPROACHES TO ADDRESS HEALTH INEQUITIES." GLOBAL HEALTH ACTION 10.

HANKIVSKY, O., REID, C., CORMIER, R., VARCOE, C., CLARK, N., BENOIT, C., BROTMAN, S. (2010). "EXPLORING THE PROMISES OF INTERSECTIONALITY FOR ADVANCING WOMEN'S HEALTH RESEARCH." INTERNATIONAL JOURNAL FOR EQUITY IN HEALTH 9.

HILL COLLINS, P. ET BILGE, S. (2016). INTERSECTIONALITY. CAMBRIDGE, UK; MALDEN, MA: POLITY PRESS.

HOVDEN, J. (2012). DISCOURSES AND STRATEGIES FOR THE INCLUSION OF WOMEN IN SPORT -- THE CASE OF NORWAY, SPORT IN SOCIETY, 15(3): 287-301.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES (FEMNORTHNET) ET RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES DU CANADA. (2014). LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ AU MOYEN D'UNE PRATIQUE INCLUSIVE – UNE TROUSSE D'OUTILS POUR LA CRÉATION DE PROCESSUS, D'ESPACES ET D'ÉVÉNEMENTS INCLUSIFS. OTTAWA, ON: INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES, PROJET DE FEMNORTHNET.

INSTITUT DE LA SANTÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (ISFH) DES INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA (IRSC). (2012). L'INFLUENCE DU GENRE ET DU SEXE. UN RECUEIL DE CAS SUR LA RECHERCHE LIÉE AU GENRE, AU SEXE ET À LA SANTÉ.

INSTITUT DE RECHERCHE EN SANTÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (ISFH) DES INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA (IRSC). (2018). INTÉGRER LE SEXE ET LE GENRE POUR AMÉLIORER LA RECHERCHE. PLAN STRATÉGIQUE 2018-2023. [HTTPS://CIHR-IRSC.GC.CA/F/51310.HTML](https://cihr-irsc.gc.ca/f/51310.html)

INSTITUT FEMMES, SOCIÉTÉS, ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ. (2017). CRÉATION D'INDICES DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. POUR LE SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. HÉLÈNE LEE-GOSSELIN, SAFA RAGUED, DOMINIQUE TANGUAY, ISABELLE AUCLAIR. NOVEMBRE 2017. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Creation-Indices-Egalite.pdf>

JACQUOT, S. (2013). LE GENDER MAINSTREAMING ET L'UNION EUROPÉENNE: QUELS EFFETS?, LIEN SOCIAL ET POLITIQUES, (69), 17-34.

JANZEN, B., C. KARUNANAYAKE, ET AL. (2015). "EXPLORING DIVERSITY IN SOCIOECONOMIC INEQUALITIES IN HEALTH AMONG RURAL DWELLING CANADIANS." JOURNAL OF RURAL HEALTH 31(2): 186-198.

JONES, A. M., R. FINKELSTEIN, ET AL. (2018). "DISABILITY AND WORKPLACE HARASSMENT AND DISCRIMINATION AMONG CANADIAN FEDERAL PUBLIC SERVICE EMPLOYEES." CANADIAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH-REVUE CANADIENNE DE SANTE PUBLIQUE 109(1): 79-88.

KINNON, D. (2014). ENGAGING INUIT MEN AND BOYS IN ENDING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS: A GENDER BASED ANALYSIS. PAUKTUUTIT INUIT WOMEN OF CANADA, ABUSE PREVENTION DEPARTMENT.

KOZMA, T. (2012). "UNDERSTANDING GENDER MAINSTREAMING IN MODERN LAW ENFORCEMENT." CONNECTIONS (18121098) 11(2): 87-94.

LAFORTUNE, L., GERVAIS, L., LACHARITÉ, B., MAHEU, J., ST-CERNY, A., GUBERMAN, N., COENGA-OLIVEIRA, D. ET ANCTIL AVOINE, P. (2018). LA PÉDAGOGIE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE SOCIOCONSTRUCTIVISTE DE RELAIS-FEMMES DANS SON TRAVAIL D'ACCOMPAGNEMENT-FORMATION: DES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER. RECHERCHES FÉMINISTES, 31(1), 45-64.

LAHEY, K. A. (2005). LES FEMMES ET L'EMPLOI : ABOLIR LES ENTRAVES FISCALES À LEUR PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, WOMEN AND EMPLOYMENT : REMOVING FISCAL BARRIERS TO WOMEN'S LABOUR FORCE PARTICIPATION, CONDITION FÉMININE CANADA.

LANGÉVIN, L. (2013). L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES : LA DIFFICILE MISE EN ŒUVRE DU DROIT À L'ÉGALITÉ. ANALYSE DU RAPPORT DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA, CANADIAN JOURNAL OF WOMEN & THE LAW 2010;22(1):1-12

LAW, S., GOGOLISHVILI, D., WILSON, M. G., BACON, J., ROURKE, S. B. ET GLOBERMAN, J. (2013). INTERSECTIONALITY IN HIV AND OTHER HEALTH-RELATED RESEARCH. TORONTO, ONTARIO: ONTARIO HIV TREATMENT NETWORK.

LEDUC, V., (AVEC LA COLLABORATION COUTURE, M-H. ET MARZELLA, C.). (2015). MIEUX COMPRENDRE LES BESOINS DES FEMMES SOURDES ET LES ENJEUX QU'ELLES VIVENT. MONTRÉAL: LA MAISON DES FEMMES SOURDES DE MONTRÉAL

LE GRESLEY, S.-M. (2018). SUR LES TRACES DE L'INTERSECTIONNALITÉ : L'INTERVENTION AVEC LES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS LES CENTRES DE FEMMES. (MÉMOIRE DE MAÎTRISE) UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL.

LEE-GOSSELIN, H.; BRIERE, S.; ANN, H. (2013). RESISTANCES TO GENDER MAINSTREAMING IN ORGANIZATIONS: TOWARD A NEW APPROACH, GENDER IN MANAGEMENT 2013; 28(8):468-485

LEE-GOSSELIN, H., RAGUED, S., TANGUAY, D., AUCLAIR, I., (2017), CRÉATION D'INDICES DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, [HTTP://SCF.GOUV.QC.CA/FILEADMIN/DOCUMENTS/EGALITE/CREATION-INDICES-EGALITE.PDF](http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Creation-Indices-Egalite.pdf)

- LIGHTMAN, N., GINGRICH, L. G. (2018). MEASURING ECONOMIC EXCLUSION FOR RACIALIZED MINORITIES, IMMIGRANTS AND WOMEN IN CANADA: RESULTS FROM 2000 AND 2010. *JOURNAL OF POVERTY*, 22(5): 398-420.
- LOMBARDO, E. AND L. R. AGUSTIN (2012). FRAMING GENDER INTERSECTIONS IN THE EUROPEAN UNION: WHAT IMPLICATIONS FOR THE QUALITY OF INTERSECTIONALITY IN POLICIES?, *SOCIAL POLITICS*, 19(4): 482-512.
- LOMBARDO, E. AND M. VERLOO (2009). INSTITUTIONALIZING INTERSECTIONALITY IN THE EUROPEAN UNION?, *INTERNATIONAL FEMINIST JOURNAL OF POLITICS*, 11(4): 478-495.
- LOMBARDO, E., P. MEIER, ET AL. (2017). "POLICYMAKING FROM A GENDER+ EQUALITY PERSPECTIVE." *JOURNAL OF WOMEN, POLITICS & POLICY* 38(1): 1-19.
- MAHEU, J. ET RELAIS-FEMMES. (S.D.). L'APPROCHE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS) ET SES APPLICATIONS.
- MAILLE, C. (2018) "INTERSECTIONALIZING GENDER POLICIES: EXPERIENCES IN QUEBEC AND CANADA, *FRENCH POLITICS* SEP 2018;16(3):312-327.
- MASSÉ, H. (2005). L'EXPÉRIMENTATION DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC : SES ENSEIGNEMENTS ET SES RETOMBÉES : RAPPORT PÉRIODE 1997-2004, MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, DIRECTION DES RELATIONS PUBLIQUES ET DES COMMUNICATIONS.
- MATLIN S.A, VIVIAN W. W. YAM, GOVERDHAN MEHTA, ALAIN KRIEF, AND HENNING HOPF, (2019) THE NEED FOR CULTURAL COMPETENCE IN SCIENCE: A PRACTICAL APPROACH TO ENHANCING EQUALITY, DIVERSITY, AND INCLUSION, *ANGEWANDTE CHEMIE INTERNATIONAL EDITION*, 2019, 58, 2912 – 2913.
- MAZUR, A.; LAUFER, J., PIGEYRE, F., (2018). PATHWAYS TO CONCRETE OUTCOMES IN EQUAL EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION IN FRANCE AND CANADA: TOWARD BETTER THEORY IN COMPARATIVE POLICY STUDIES, *FRENCH POLITICS* SEP 2018; 16(3): 235-253.
- MCGILL, J. AND A. SALYZYN (2014). "QUEER INSIGHTS ON WOMEN IN THE LEGAL PROFESSION." *LEGAL ETHICS* 17(2): 231-260.
- MEIER P. & LOMBARDO E. (2013) GENDER QUOTAS, GENDER MAINSTREAMING AND GENDER RELATIONS IN POLITICS, *POLITICAL SCIENCE*, 65:1, 46-62.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. (2006). L'EXPÉRIMENTATION DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC: SES ENSEIGNEMENTS ET SES RETOMBÉES, RAPPORT PÉRIODE 1997-2004. QUÉBEC/MONTRÉAL, MFAFC. 43 P.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. (2006). POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT. PLAN D'ACTION 2007-2010, QUÉBEC/MONTRÉAL, MFAFC, 57P.
- MINTO, R., MERGAERTB, L., 2018, GENDER MAINSTREAMING AND EVALUATION IN THE EU: COMPARATIVE PERSPECTIVES FROM FEMINIST INSTITUTIONALISM, *INTERNATIONAL FEMINIST JOURNAL OF POLITICS*, DOI: 10.1080/14616742.2018.1440181
- MONRO, S. (2010). SEXUALITY, SPACE AND INTERSECTIONALITY: THE CASE OF LESBIAN, GAY AND BISEXUAL EQUALITIES INITIATIVES IN UK LOCAL GOVERNMENT. *SOCIOLOGY*, 44(5), 996-1010.
- MULE, N. J. AND M. SMITH (2014). INVISIBLE POPULATIONS: LGBTQ PEOPLE AND FEDERAL HEALTH POLICY IN CANADA. *CANADIAN PUBLIC ADMINISTRATION/ADMINISTRATION PUBLIQUE DU CANADA*, 57(2): 234-255.

MYRDEN, S. E., A. J. MILLS, ET AL. (2011). THE GENDERING OF AIR CANADA: A CRITICAL HERMENEUTIC APPROACH. CANADIAN JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES-REVUE CANADIENNE DES SCIENCES DE L'ADMINISTRATION, 28(4): 440-452.

NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME (UNEP). (2016). MAINSTREAMING ENVIRONMENT AND CLIMATE FOR POVERTY REDUCTION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: HANDBOOK TO STRENGTHEN PLANNING AND BUDGETING PROCESSES. USA. 198 p.

NEUVILLE, A., (2005). L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES : LES FONDEMENTS DE LA RÉUSSITE : RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DE CONDITION FÉMININE CANADA, OTTAWA : COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE.

NORTH, A. (2010). "MDG 3 AND THE NEGOTIATION OF GENDER IN INTERNATIONAL EDUCATION ORGANISATIONS." COMPARE: A JOURNAL OF COMPARATIVE & INTERNATIONAL EDUCATION 40(4): 425-440.

NOWATZKI NADINE & KAREN R. GRANT (2011) SEX IS NOT ENOUGH: THE NEED FOR GENDER-BASED ANALYSIS IN HEALTH RESEARCH, HEALTH CARE FOR WOMEN INTERNATIONAL, 32:4, 263-277.

O'CAIN, LYNN; ST-GERMAIN, LISE, ALLIANCE DE RECHERCHE IREF/RELAIS-FEMMES; UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, SERVICE AUX COLLECTIVITÉS. (2001). L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES : APPROCHES GOUVERNEMENTALES ET PARAGOUVERNEMENTALES : NOUVEAUX ENJEUX, NOUVELLES STRATÉGIES EN VUE D'INSTAURER L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : DÉMARCHE DE FORMATION DES FORMATRICES : DOCUMENT NO 3 : TEXTES COMPLÉMENTAIRES; COMSEP.

O'HAGAN, C. (2018). "BROADENING THE INTERSECTIONAL PATH: REVEALING ORGANIZATIONAL PRACTICES THROUGH 'WORKING MOTHERS' NARRATIVES ABOUT TIME." GENDER, WORK & ORGANIZATION, 25(5): 443-458.

ONU FEMMES. (1995 [2014]). DÉCLARATION ET PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING. DÉCLARATION POLITIQUE ET TEXTES
ISSUS DE BEIJING+5. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=754

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). (2019). THE DEVELOPMENT DIMENSION GREENING DEVELOPMENT CO-OPERATION LESSONS FROM THE OECD DEVELOPMENT ASSISTANCE COMMITTEE: LESSONS FROM THE OECD DEVELOPMENT ASSISTANCE COMMITTEE. 56 p.

PACP, COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS. (2016). RAPPORT 11: RAPPORT 1 — LA MISE EN ŒUVRE DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES », RAPPORTS DE L'AUTOMNE 2015 DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/PACP/rapport-11/>

PARKEN, A. (2010). "A MULTI-STRAND APPROACH TO PROMOTING EQUALITIES AND HUMAN RIGHTS IN POLICY MAKING." POLICY & POLITICS 38(1): 79-99.

PARKEN, A., DAVIES, N, MINTO, R., TRENOW, P., 2019, EQUALITY MAINSTREAMING: POLICY DEVELOPMENT MODEL, RAPPORT TECHNIQUE,

[HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/335993400_EQUALITY_MAINSTREAMING_POLICY_DEVELOPMENT_MODEL](https://www.researchgate.net/publication/335993400_EQUALITY_MAINSTREAMING_POLICY_DEVELOPMENT_MODEL)

PATEL, A., DEAN, J., EDGE, S., WILSON, K., & GHASSEMI, E. (2019). DOUBLE BURDEN OF RURAL MIGRATION IN CANADA? CONSIDERING THE SOCIAL DETERMINANTS OF HEALTH RELATED TO IMMIGRANT SETTLEMENT OUTSIDE THE COSMOPOLIS. INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH, 16(5), 678. DOI: 10.3390/IJERPH16050678

PATERSON, S., SCALA, F. (2017). GENDER MAINSTREAMING AND THE DISCURSIVE POLITICS OF PUBLIC SERVICE VALUES. ADMINISTRATIVE THEORY & PRAXIS, 39(1): 1-18.

PERRIER, G. (2013). LE GENDER MAINSTREAMING, ENTRE OBJECTIVATION INSTITUTIONNELLE ET APPRENTISSAGE DE L'ÉGALITÉ. LIEN SOCIAL ET POLITIQUES, (69), 35-51.

PRUGL, E. (2011). DIVERSITY MANAGEMENT AND GENDER MAINSTREAMING AS TECHNOLOGIES OF GOVERNMENT. POLITICS & GENDER 7(1): 71-89

RÉCIF 02. TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN. (2011). PORTAIL ADS: ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. RESSOURCES EN LIGNE: <http://www.recif02.com/contenu/54-ads>

REGROUPEMENT DES GROUPES DE FEMMES DE LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE (RGF-CN). (2020). ADS+ : INTRODUCTION À L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE.

REGROUPEMENT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE LA RÉGION 03 (ROC03). (2012). L'APPROCHE GLOBALE. CONTEXTE ET ENJEUX. RÉFLEXIONS D'UN COLLECTIF D'AUTEURS.

RELAIS-FEMMES ET REGROUPEMENT FÉMINISTE DU NOUVEAU-BRUNSWICK. (2013). SÉMINAIRES SUR LE BUDGET GENRE ET L'ANALYSE INCLUSIVE SELON LE GENRE. COMPTE RENDU. 23 ET 24 FÉVRIER 2013 À MONTRÉAL. <HTTP://CDEACF.CA/ACTUALITE/2013/05/09/COMPTE-RENDU-SEMINAIRES-BUDGET-GENRE-LANALYSE-INCLUSIVE>

RELAIS-FEMMES. (S. D.). L'ANALYSE COMPARATIVE SELON LES SEXES D'UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE : AU-DELÀ D'UN PROCESSUS ADMINISTRATIF. RENCONTRE DE TRAVAIL AVEC CONDITION FÉMININE CANADA.

RELATIONS COURONNE-AUTOCHTONES ET AFFAIRES NORD CANADA. (2020). ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS. <HTTPS://WWW.RCAANC-CIRNAC.GC.CA/FRA/1581458579327/1581458620711>

RÉSEAU DES TABLES RÉGIONALES DE GROUPES DE FEMMES DU QUÉBEC, ÉGALITÉ POUR TOUTES LES FEMMES : DES INÉGALITÉS PERSISTANCES – UNE ACTION GOUVERNEMENTALE DISCUTABLE. TOME 2. MÉMOIRE DÉPOSÉ DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION PUBLIQUE ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, 2016, 25 P.

RÉSEAU QUÉBÉCOIS D'ACTION POUR LA SANTÉ DES FEMMES (RQASF). (2008). SYNTHÈSE DU CADRE DE RÉFÉRENCE EN SANTÉ DES FEMMES. CHANGEONS DE LUNETTES! POUR UNE APPROCHE GLOBALE ET FÉMINISTE DE LA SANTÉ.

RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES GROUPES ÉCOLOGIQUES; RELAIS-FEMMES; RÉSEAU FEMMES ENVIRONNEMENT L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA LUTTE ET L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES AU QUÉBEC : FICHES THÉMATIQUES, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, SERVICE AUX COLLECTIVITÉS, 2013.

RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES GROUPES ÉCOLOGIQUES; RELAIS-FEMMES; RÉSEAU FEMMES ENVIRONNEMENT FICHE THÉMATIQUE 5 : LE GENRE ET L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE DANS L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA LUTTE ET L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES AU QUÉBEC, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, SERVICE AUX COLLECTIVITÉS, 2013.

RODRIGUEZ, J. K., HOLVINO, E., FLETCHER, J. K., ET NKOMO, S. M. (2016). THE THEORY AND PRAXIS OF INTERSECTIONALITY IN WORK AND ORGANISATIONS: WHERE DO WE GO FROM HERE?. GENDER, WORK & ORGANIZATION, 23(3), 201-222.

ROSE, R., (MAI 2016). LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC. COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

SCAFF, LAWRENCE A. (2015). "BUREAUCRACY". THE BLACKWELL ENCYCLOPEDIA OF SOCIOLOGY.

SCALA, F. AND S. PATERSON (2017). "BUREAUCRATIC ROLE PERCEPTIONS AND GENDER MAINSTREAMING IN CANADA." GENDER WORK AND ORGANIZATION 24(6): 579-593.

SCALA, F. ET S. PATERSON (2018). "STORIES FROM THE FRONT LINES: MAKING SENSE OF GENDER MAINSTREAMING IN CANADA." *POLITICS & GENDER* 14(2): 208-234.

SCOTT, J. ET G. MARSHALL. (2015). «TECHNOCRACY ». *A DICTIONARY OF SOCIOLOGY*. 3E ED. REV.

SECRÉTARIAT DES AFFAIRES AUTOCHTONES (2017). FAIRE PLUS, FAIRE MIEUX, PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET CULTUREL DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS, QUÉBEC, 74 P. [HTTPS://CDN-CONTENU.QUEBEC.CA/CDN-CONTENU/ADM/MIN/CONSEIL-EXECUTIF/PUBLICATIONS-ADM/SAA/ADMINISTRATIVES/PLAN_ACTION/FR/PLAN-ACTION-SOCIAL.PDF?1605704439](https://cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/conseil-executif/publications-adm/saa/administratives/plan_action/fr/plan-action-social.pdf?1605704439)

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (1997). UN AVENIR À PARTAGER, LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE, PROGRAMME D'ACTION 1997-2000 POUR TOUTES LES QUÉBÉCOISES, QUÉBEC. 138 P.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2000). UN AVENIR À PARTAGER, LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE, PROGRAMME D'ACTION 2000-2003 L'ÉGALITÉ POUR TOUTES LES QUÉBÉCOISES, QUÉBEC. 162 P.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (2007). FORMATION. FORMATION EN LIGNE (SENSIBILISATION ET ÉTUDES DE CAS). <http://www.scf.gouv.qc.ca/ads/formation/>

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (2007B). L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES ET DANS CELLES DES INSTANCES LOCALES ET RÉGIONALES. GUIDE SYNTHÈSE. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (2007C). PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES 2007-2010.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (2007D). POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT. PLAN D'ACTION 2007-2020.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2011). PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES 2011-2015.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. (2015). BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. 24 P.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2017). STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES VERS 2021, 141 P. [HTTPS://CDN-CONTENU.QUEBEC.CA/CDN-CONTENU/ADM/MIN/EDUCATION/PUBLICATIONS-ADM/SCF/PUBLICATIONS/PLANS-STRATEGIQUES/STRATEGIE-EGALITE-2021.PDF?1617896380](https://cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/education/publications-adm/scf/publications/plans-strategiques/strategie-egalite-2021.pdf?1617896380)

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2020). STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, VERS 2021, SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS, ÉTAT D'AVANCEMENT AU 31 MARS 2019, 29 P, [HTTPS://CDN-CONTENU.QUEBEC.CA/CDN-CONTENU/ADM/MIN/EDUCATION/PUBLICATIONS-ADM/SCF/PUBLICATIONS/EGALITE/BILAN2019_VF.PDF?1614873688](https://cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/education/publications-adm/scf/publications/egalite/bilan2019_vf.pdf?1614873688)

SECRÉTARIAT AU CONSEIL DU TRÉSOR. (2007). GUIDE POUR LA PRÉPARATION DES PRÉSENTATIONS AU CONSEIL DU TRÉSOR. GOUVERNEMENT DU CANADA. [HTTPS://WWW.TBS-SCT.GC.CA/PUBS_POL/OPEPUBS/TBM_162/GPTBS-GPPCT-FRA.PDF](https://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/opepubs/tbm_162/gptbs-gppct-fra.pdf)

SEERY, ANNABELLE. (2014). SOUS LA DIRECTION D'HÉLÈNE BELLEAU. « LES TRAVAILLEUSES PAUVRES ET LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : QUELLES RÉALITÉS TEMPORELLES? », *CAHIERS DU GIREPS* NO 5, EN LIGNE.

SERVICES PARTAGÉS CANADA. (2020). PLAN MINISTÉRIEL 2020-2021: ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS. [HTTPS://WWW.CANADA.CA/FR/SERVICES-PARTAGES/ORGANISATION/PUBLICATIONS/2020-2021-PLAN-MINISTERIEL/TABLEAUX-SUPPLEMENTAIRES/ANALYSE-COMPARATIVE-ENTRE-SEXES-PLUS.HTML](https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/publications/2020-2021-plan-ministeriel/tableaux-supplementaires/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html)

SERVICES PUBLICS ET APPROVISIONNEMENT CANADA. (2020). ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS: PLAN MINISTÉRIEL 2020 À 2021. [HTTPS://WWW.TPSGC-PWGSC.GC.CA/RAPPORTS-REPORTS/PM-DP/2020-2021/ACS-GBA-FRA.HTML](https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/RAPPORTS-REPORTS/PM-DP/2020-2021/ACS-GBA-FRA.HTML)

SKINNER E. ET ABOUD G. (2012), GENRE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE : KIT ACTU', ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, BRIDGE, INSTITUTE OF DEVELOPMENT STUDIES,

SOLAR, CLAUDIE; BÉLISLE, RACHEL. (2009). « LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS AU QUÉBEC : UNE HISTOIRE QUI A DU GENRE », DANS DEMANDES DE RECONNAISSANCE ET VALIDATION D'ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE : POUR QUI? POUR QUOI?. PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

SOSA, L. (2016). AT THE CENTER OR THE MARGINS? A REVIEW OF INTERSECTIONALITY IN THE HUMAN RIGHTS FRAMEWORK ON VIOLENCE AGAINST WOMEN [THÈSE DE DOCTORAT] TILBURG UNIVERSITY.

SRIDHARAN, S., J. MAPLAZI, ET AL. (2016). INCORPORATING GENDER, EQUITY, AND HUMAN RIGHTS INTO THE ACTION PLANNING PROCESS: MOVING FROM RHETORIC TO ACTION. GLOBAL HEALTH ACTION, 9.

STIENSTRA, D. (2018). CANADIAN DISABILITY POLICIES IN A WORLD OF INEQUALITIES. SOCIETIES, 8(2).

SWIFFEN, A. (2018). NEW RESISTANCE TO HATE CRIME LEGISLATION AND THE CONCEPT OF LAW, LAW CULTURE AND THE HUMANITIES, FEB 2018;14(1):121-139.

TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE. (S.D.) ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. ARTICLE. RESSOURCE EN LIGNE: <http://www.femmesgim.qc.ca/component/content/article/11-dossiers/40-a>

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC ET TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DE LA MAURICIE, (2014), LA DÉESSE DE L'ADS, TROUSSE DE FORMATION, 4 FICHES.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC, « POUR CONTRER LA PAUVRETÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, QU'EST-CE QUE L'ADS? », [HTTPS://WWW.FEMMESCENTREDUQUEBEC.QC.CA/UPLOADS/PDF/4073_CONTRER_PAUvrete_FEMMES_HOMMES.PDF](https://www.femmescentreduquebec.qc.ca/uploads/pdf/4073_CONTRER_PAUvrete_FEMMES_HOMMES.PDF)

TANGUY, A. ET RELAIS-FEMMES. (2018). ADS +: ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE, FICHE SYNTHÈSE TRAJETVI. [HTTP://TRAJETVI.CA/FILES/PUBLICATIONS/FICHE-SYNTHSE-SE-ADS-FINALE.PDF](http://trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf).

TARIQ, M. AND J. SYED (2018). "AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE ON MUSLIM WOMEN'S ISSUES AND EXPERIENCES IN EMPLOYMENT." GENDER, WORK & ORGANIZATION 25(5): 495-513.

TAYLOR, E. T., M. K. BRYSON, ET AL. (2019). THE CANCER'S MARGINS PROJECT: ACCESS TO KNOWLEDGE AND ITS MOBILIZATION BY LGBTQ/T CANCER PATIENTS. MEDIA AND COMMUNICATION, 7(1): 102-113.

VILLE DE MONTRÉAL. (2015). PLAN D'ACTION 2015-2018 POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES À LA VIE DE MONTRÉAL.

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. SITE DE LA VILLE DE MONTRÉAL, COMMUNIQUÉ. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=30963

VILLENEUVE, L.-H. (2014). PROJET LEADERSHIP FÉMININ : ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES SUR LA SITUATION DES FEMMES DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE DANS L'ACCÈS AUX POSTES DE GESTION, RDÉE CANADA. [HTTP://CDEACF.CA/ACTUALITE/2014/10/10/ANALYSE-COMPARATIVE-ENTRE-SEXES-SITUATION-FEMMES](http://cdeacf.ca/actualite/2014/10/10/analyse-comparative-entre-sexes-situation-femmes)

WALTER, E., 2014, *SŒURS VOLÉES; ENQUÊTE SUR UN FÉMINICIDE AU CANADA*, MONTRÉAL, LUX ÉDITEUR, 218 P

ZHOU, Y. R., MAJUMDAR, B., & VATTIKONDA, N. (2016). CULTURE, BUT MORE THAN CULTURE: AN EXPLORATORY STUDY OF THE HIV VULNERABILITY OF INDIAN IMMIGRANTS IN CANADA. *CULTURE, HEALTH & SEXUALITY*, 18(9), 1067–1080. DOI: 10.1080/13691058.2016.1162328

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 – Courriel de recrutement

Annexe 2 – Formulaire de consentement (français)

Annexe 3 – Formulaire de consentement (anglais)

Annexe 4 – Grille d'entretien

Annexe 5 – Modèle fiche de lecture

Annexe 6 - Grille d'analyse

Annexe 7 – Liens des formations ADS/ACS

Annexe 8 – Exemples de plans d'action

Annexe 9 – Lexique

ANNEXE 1 – COURRIEL DE RECRUTEMENT (FRANÇAIS)

Conformément au certificat du comité d'éthique de la recherche, un courriel de recrutement différent mais équivalent a été transmis à :

- des individus ayant été impliqués dans la mise en place d'initiatives ADS, ADS+ ou qui ont mené de telles analyses pour une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités;
- des individus ayant offert de la formation en ADS, ADS+;
- des individus ayant participé à la gestion de projet en ADS, ADS+ dans une organisation gouvernementale ou l'une de ses unités.

Celui qui apparaît dans cette annexe était destiné aux individus de cette dernière catégorie.

Un courriel équivalent mais en anglais a été transmis aux anglophones.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire Claire-Bonenfant -
Femmes, Savoirs et Sociétés

Madame,
Monsieur,

Nous sommes des chercheuses de l'Université Laval qui menons actuellement une recherche visant à documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette recherche a pour but d'étudier les défis, les bénéfices ainsi que les écueils d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) davantage intersectionnelle (ADS+). Elle vise notamment 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 et les plus porteuses pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Nous tentons de rejoindre des personnes impliquées (dans le passé ou actuellement) dans la mise en place, la gestion ou la réalisation de telles analyses ADS ou ADS+ dans des organisations. Nous souhaitons donc échanger avec vous à l'occasion d'une entrevue par téléphone, Skype ou Zoom, selon vos préférences, à un moment qui vous convient, pour une durée d'environ 45 minutes. Cette entrevue nous permettra de recueillir vos expériences, réflexions et suggestions relativement à l'ADS ou l'ADS+. Nous espérons rejoindre ainsi une cinquantaine d'informateurs et d'informatrices clés pour dresser un bilan de leurs expériences et documenter les questions ci-haut. Nous vous garantissons la confidentialité des informations recueillies. Un rapport présentera nos analyses de l'ensemble de l'information recueillie et il ne sera pas possible d'identifier ni les organisations participantes ni les personnes interviewées. Les principaux résultats de l'étude seront transmis aux personnes interviewées à l'hiver 2021; ils feront aussi l'objet d'articles scientifiques et professionnels.

Pour participer, veuillez nous transmettre un courriel (ads-intersectionalite@ccb.ulaval.ca) et nous vous contacterons pour vous donner plus de détails sur le projet, vous transmettre un formulaire de consentement et planifier l'entrevue à venir.

Ce projet, financé par le Secrétariat à la condition féminine du Québec, est sous la direction de Hélène Lee-Gosselin, professeure titulaire au département de management et chercheuse associée à la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval. Il a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (No 2019-329 / 20-11-2019).

Cordiales salutations,

Hélène Lee Gosselin Ph. D., professeure titulaire, département de management et chercheuse associée à la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval.

Guylaine Demers, Ph. D., professeure titulaire, département d'éducation physique et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval.

Amélie Keyser-Verreault Ph. D., professionnelle de recherche, Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval : N° d'approbation 2019-329 / 20-11-2019

ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (FRANÇAIS)



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire Claire-Bonenfant –
Femmes, Savoirs et Sociétés

Formulaire de consentement d'entretien
individuel

avec des gestionnaires de projets ADS et ACS+; des responsables de l'application et de la mise à jour des projets ADS et ACS+ au sein d'administrations gouvernementales; ou des personnes œuvrant dans des OBNL dispensant des formations ou des analyses ADS+ auprès de tiers

Présentation de l'équipe de recherche

Cette recherche est réalisée dans le cadre d'une demande du Secrétariat à la condition féminine du Québec. L'équipe de recherche est composée de Hélène Lee-Gosselin (Ph. D., professeure titulaire, département de management, Université Laval), Guylaine Demers (Ph. D., professeure titulaire, département d'éducation physique, Université Laval et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant- Femmes, Savoirs et Sociétés), Amélie Keyser-Verreault (Ph. D., coordinatrice du projet) ainsi que cinq d'auxiliaires de recherche. Hélène Lee-Gosselin en assure la direction.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document explique le but du projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

La recherche a pour but d'étudier les bénéfices ainsi que les écueils d'une analyse différenciée selon le sexe (ADS) qui se voudrait davantage intersectionnelle. Elle vise notamment:

- à documenter la considération conjointe du sexe, du genre et d'autres dimensions visant l'inclusion et la diversité au Canada (dans les gouvernements fédéral, provincial et municipal);
- l'actualisation et l'application de l'ADS au Canada;
- les pratiques les plus pertinentes pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à prendre part à un entretien d'une durée d'environ 45 minutes (par téléphone, skype ou zoom selon vos préférences) qui sera enregistré; il portera sur les éléments suivants:

- Le ou les projets ADS auxquels vous avez participé et leurs résultats (facteurs et conditions de succès, facilitateurs, difficultés);

- Les défis liés spécifiquement à la prise en compte systématique des identités de genre, du handicap et de la classe sociale dans ces projets;
- Les impacts de l'ADS+;
- Les apprentissages réalisés à l'occasion de ces projets.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter en toute confidentialité, de vos expériences d'ADS ainsi qu'au enjeux d'intersectionnalité qu'implique l'ADS+. La durée de l'entretien peut causer une certaine fatigue. Vous pouvez refuser de répondre aux questions ou prendre une pause à tout moment durant l'entretien.

Il n'y a pas de risque ou inconvénient connu associé au fait de participer à cette recherche. Toutefois, vous demeurez libre de ne pas répondre à certaines questions qui pourraient vous rendre inconfortable. Si des inconforts étaient ressentis, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Celle-ci pourra vous mentionner le nom d'une ressource en mesure de vous aider, au besoin.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche et vous pouvez refuser d'être enregistrée. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir la chercheuse dont les coordonnées sont incluses dans ce document; toutes les informations que vous nous aurez communiquées seront alors détruites.

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participantes et participants:

- les noms des personnes participantes et des organisations ne paraîtront dans aucun rapport;
- les divers documents de la recherche seront codifiés et seule la coordinatrice aura accès à la liste des noms et des codes d'identification;
- les matériaux de la recherche, incluant les données et les transcriptions des entretiens, seront conservés dans un classeur sous clé et dans un ordinateur protégé par un mot de passe. Tout ce matériel sera détruits dix (10) ans après la fin de la recherche, soit en décembre 2031.

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude; nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée «Documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les

risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Vous pouvez transmettre ce formulaire de consentement signé par courriel à la coordonnatrice de la recherche, secretariat@ccb.ulaval.ca; vous pouvez aussi donner un consentement verbal avant l'entretien; celui-ci sera alors consigné par l'équipe d'interviewers.

Signature de la personne participante Date

Un résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participant(e)s qui en feront la demande en indiquant une adresse courriel valide en Janvier 2021. Si cette adresse changeait d'ici cette date, veuillez nous en prévenir en contactant secretariat@ccb.ulaval.ca

L'adresse électronique à laquelle je souhaite recevoir un résumé des résultats de la recherche est la suivante:

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche à la participante. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension de la participante.

Signature de la chercheuse Date

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche, sur les implications de votre participation ou si vous souhaitez vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec l'une ou l'autre des personnes suivantes:

- Amélie Keyser-Verreault, coordinatrice du projet: amelie.keyser-verreault@fsa.ulaval.ca
- Hélène Lee-Gosselin, directrice du projet: helene.lee-gosselin@mng.ulaval.ca

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval:

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320
2325, rue de l'Université
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6
Renseignements - Secrétariat: (418) 656-3081
Ligne sans frais: 1-866-323-2271
Courriel: info@ombudsman.ulaval.ca

Copie de la personne participante

ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (ANGLAIS)



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire Claire-Bonenfant –
Femmes, Savoirs et Sociétés

Consent form for individual interview

With managers of GBA and GBA+ projects; people responsible for implementation and updating GBA and GBA+ projects within government units; or people working in NFPO offering training or GBA and GBA+ analysis to other organizations.

The research team

This research is funded by Secrétariat à la condition féminine of Québec who is interested in furthering the understanding of the evolution of GBA and GBA+ in Canada. The research team is composed of Hélène Lee-Gosselin (Ph. D., full professor, Management department, Université Laval), Guylaine Demers (Ph. D, full professor, Physical education department, Université Laval and Chair of Chaire Claire-Bonenfant-Femmes, Savoirs et Sociétés), Amélie Keyser-Verreault (Ph. D., project coordinator) and five research assistants. Hélène Lee-Gosselin is the project director.

Before accepting to participate in this project, we invite you to take time to read and understand the information that follows. This document explains the purpose of the project as well as the risks, inconveniences and disadvantages related to your participation. We invite you to ask any question or share any concern about the project with the person who presents this document to you.

Purpose of the study:

This research aims at understanding the benefits and challenges of gender based analysis (GB) that is more intersectional. To do so, we plan to:

- Document the joint consideration of sex, gender and other dimensions on inclusion and diversity in Canada (within federal, provincial and municipal governments);
- Document how GBA is actualized and applied in Canada;
- Document the best practices to take into account gender equality in public policies.

Your participation

We invite you to take part in an individual interview lasting about 45 minutes, by phone, Skype or Zoom (depending on your preferences) which will be recorded; the topics to be discussed are:

- The GBA projects you were involved with and their outcomes (critical success factors, challenges and facilitating factors);
- The challenges related specifically to systematically taking into account gender identities, ability and social class within these projects;
- The impacts of GBA+;

- Learning that took place with these projects.

Advantages, risks or potential inconvenience related to your participation

Participating in this research is an opportunity to reflect and discuss with complete confidentiality your GBA and GBA+ experiences as well as the challenges of intersectionality. The length of the interview may be somewhat tiring. You may refuse to answer some questions and you may pause or stop during the interview.

There is no known risk or inconvenience associated with your participation in this research. However, you may choose not to answer to certain questions which could make you feel uncomfortable. If that occurs, do not hesitate to tell the interviewer. She can orient you toward a person or a resource who can help you, if needed.

Voluntary participation and the right to interrupt or stop the interview

Participation in this study is voluntary and you may refuse to be recorded. You may also end your participation without any negative consequence or prejudice; you do not have to justify your decision. If you were to end your participation, it is important to inform the researcher whose name appears below; all the information collected from you will then be destroyed.

Confidentiality and information management

The following measures will be applied to insure confidentiality of the information collected from the participants:

- Name of the interviewees and of the organizations they work for will not appear in any report;
- Every document of this research will be coded and only the research coordinator will have access to the list of names and codes;
- Research material, including data and interviews (recording and transcriptions) will be kept inside a locked cabinet and in a computer protected by a password. Everything will be destroyed 10 years after the end of this research (December 2031)

Our thanks to you

Your collaboration is essential to this study and highly valued. We are grateful for your participation.

Signatures

I _____ freely consent to participate in the research titled «Documenting the issues raised by intersectionality on equality between women and men ». I have read this consent form and I understand this research's objectives, nature, advantages, risks and inconveniences. All my questions were answered to my satisfaction.

You may choose to send this *signed* consent form by email to the project coordinator, amelie.keyser-verreault@fsa.ulaval.ca, or you may choose to give your consent verbally before the interview; it will then be recorded by the interviewer team.

Signature of the interviewee Date

A summary of the research results will be emailed to those who expressed such desire and have provided us with an email address valid in January 2021. If the email address changes before **then**, please contact us to update our records at this email address: amelie.keyser-verreault@fsa.ulaval.ca.

The email address to receive a summary of the research results is:

I have explained the objective, nature, advantages, risks and inconveniences of this research project to the participant. I answered to the best of my knowledge their questions and I have validated the participant's understanding.

Signature of the researcher Date

Supplementary information

If you have any questions about this research, about the implications of your participation or if you wish to withdraw your participation or consent, please communicate with either of these researchers:

- Amélie Keyser-Verreault, project coordinator: amelie.keyser-verreault@fsa.ulaval.ca
- Hélène Lee-Gosselin, project director: helene.lee-gosselin@mng.ulaval.ca

Complaint or critique

Any complaint or critique about this project can be communicated to the Ombudsman's office, Université Laval:

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320
2325, rue de l'Université
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6
Information - Secretariate: (418) 656-3081
Toll free number: 1-866-323-2271
Email: info@ombudsman.ulaval.ca

Copy of the participant

ANNEXE 4 – GRILLE D'ENTRETIEN

Chercheure responsable: Hélène Lee-Gosselin	
Titre de la demande: Documenter les enjeux soulevés par des considérations intersectionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes (124961)	
Organisme: Secrétariat à la condition féminine	
Grille d'entrevue	
Projets ADS+ initiés	● Description des projets en cause ● Quelles ont été les conditions du succès ou les facteurs facilitants? ○ Qu'est-ce qui a permis l'existence de ces conditions ou ces facteurs? ● Quelles difficultés ont été rencontrées? ○ Qu'est-ce qui a permis de les résoudre?
	● Veuillez décrire le projet ADS+ qui n'a pas fonctionné ou qui a moins bien fonctionné? ○ Objet ○ Parties impliquées ○ Date de début et de fin ▪ Durée ○ Quels ont été les facteurs facilitants? ▪ Qu'est-ce qui a permis l'existence de ces conditions ou ces facteurs? ○ Quelles difficultés ont été rencontrées? ▪ Qu'est-ce qui a empêché de les résoudre?
	● Quels sont les autres projets ADS que vous connaissez? ○ Quelle est la nature de ces projets? ○ Quelles sont les organisations participantes? ○ Que savez-vous des facteurs facilitants dans ces projets ○ Que savez-vous des difficultés rencontrées?
	● Quels sont les défis liés spécifiquement à la prise en compte systématique des identités de genre dans ces projets?
	● Quels sont les défis liés spécifiquement à la prise en compte systématique du handicap dans ces projets?
	● Est-ce que l'intégration de l'identité de genre, du handicap et du revenu, par exemple, a pour effet d'invisibiliser les femmes ou de les diviser? ● Pourquoi?

Bénéfices	- Quels ont été les impacts positifs de ces projets ADS+? Leurs bénéfices? - Outils? - Culture? - Nouvelles politiques? - Modifications des politiques existantes, des processus ou des procédures? - Réseaux? Nouvelles collaborations avec nouveaux partenaires? - Mise au jour de nouveaux enjeux? - Développement de compétences? - Impacts positifs sur certaines personnes ou certains groupes?
Défis problèmes	- Quels ont été les impacts négatifs de ces projets ADS+? Leurs problèmes? Leurs défis? - Culture? - Résistances? - Symétrisation? - Stigmatisation? - Impacts négatifs sur certaines personnes ou certains groupes?
Condition de succès	La littérature suggère que les facteurs suivants facilitent l'implantation de l'ADS+; parmi cette liste, quels sont selon vous, les cinq facteurs les plus importants? Inventaire à compléter - La formation des personnes impliquées à l'analyse féministe - Engagement réel et public de l'administration - Présence d'un.e « champion du changement » crédible et efficace - Les pressions provenant des groupes de femmes, soutenues et régulières - La visibilité donnée au projet par l'administration publique concernée - La publicité dans les média internes - Les suivis périodiques - L'imputabilité des acteurs et actrices du changement - Les redditions de compte publiques périodiques pour marquer les progrès vers l'objectif Parmi les cinq facteurs retenus, lequel est le plus important? Et pourquoi?
Conditions d'échecs	La littérature suggère que les facteurs suivants nuisent à l'implantation de l'ADS+; parmi cette liste, quels sont selon vous, les cinq facteurs les plus importants? Inventaire à compléter - Une apparence de neutralité - Le renforcement des stéréotypes sexistes - L'ADS ne signifie pas une approche symétrique des initiatives entre les femmes et les hommes - La collecte de données sexuées n'est pas l'ADS - Des activités davantage dirigées vers un sexe - Ses propres perceptions de la réalité agissent comme filtre/biais - Capacité d'aller au-delà de ses idées préconçues pour se poser les bonnes questions et avoir assez d'ouverture pour entendre les réponses.

	● Capacité de dépasser ses principes et attitudes combinées à celles de son milieu (organisation, partenaires, etc.) afin de prendre en compte toutes les options possibles. Parmi les cinq facteurs retenus, lequel est le plus important? Et pourquoi?
Apprentissages réalisés à l'occasion des projets à succès	▪ Apprentissages organisationnels? ▪ Apprentissages personnels?
Apprentissages réalisés à l'occasion des projets à problèmes	▪ Apprentissages organisationnels? ▪ Apprentissages personnels?
Le bilan	En vous basant sur votre expérience relatée ci-haut, est-ce que l'Analyse différenciée selon le sexe PLUS peut devenir porteuse et être généralisée dans les administrations gouvernementales fédérales? Provinciales? Municipales? ● Pourquoi? Est-ce que vous vous engageriez à nouveau dans un programme ADS? ● Pourquoi? Est-ce que vous vous engageriez à nouveau dans un programme ADS Plus? ● Pourquoi?

ANNEXE 5 – MODÈLE DE LA FICHE DE LECTURE

Référence de l'article	
ADS ADS+ ACS ACS+ (GBA et GBA+)	
Indiquer si le + est implicite ou explicite (le + ou le mot intersectionnalité est nommé)	
Type d'article: conceptuel, empirique ou les deux?	
Objectif de l'article	
Pertinence pour la bibliographie sélective	
Personnes/groupes visés	
Milieus de mise en œuvre et pays/province	
Référence à d'autres articles (et pourquoi) (mettre ici copié-collé de la référence)	
Résistances et écueils	
Bénéfices	
Conditions de succès	
Conditions d'échecs	
Incertitudes: écueils ou bénéfice?	
Définition conceptuelle en vue du lexique	
Commentaires généraux	
Commentaires spécifiques pour entrevues	

ANNEXE 6 – GRILLE D'ANALYSE

Entrevue ADS F/A 01		
Grille d'analyse ADS+		
Définition(s) de l'ADS+		
Résistances et écueils		
Projets initiés	ADS+	Défis des définitions (ex. handicap, minorités visibles).
		Défis de l'auto - identification
		Identité de genre comme sujet sensible
		Quels sont les défis liés spécifiquement à la prise en compte systématique des identités de genre dans les projets?
		Quels sont les défis liés spécifiquement à la prise en compte systématique du handicap dans les projets?
Bénéfices		Est-ce que l'intégration de l'identité de genre, du handicap et du revenu, par exemple, a pour effet d'invisibiliser les femmes ou de les diviser?
Bénéfices		- Quels ont été les impacts positifs de ces projets ADS+? Leurs bénéfices? - Outils? - Culture? - Nouvelles politiques? - Modifications des politiques existantes, des processus ou des procédures? - Réseaux? Nouvelles collaborations avec nouveaux partenaires? - Mise au jour de nouveaux enjeux? - Développement de compétences? - Impacts positifs sur certaines personnes ou certains groupes? - Autres?
Défis - problèmes		- Quels ont été les impacts négatifs de ces projets ADS+? Leurs problèmes? Leurs défis? - Culture? - Résistances? - Symétrisation? - Stigmatisation? - Impacts négatifs sur certaines personnes ou certains groupes? - Autres?
		Qu'est-ce qui a permis de les résoudre?
Condition succès	de	La littérature suggère que certains facteurs facilitent l'implantation de l'ADS+: Par ex: La formation des personnes impliquées à l'analyse féministe

	● Engagement réel et public de l'administration ● Présence d'un.e leader du changement crédible et efficace ● Les pressions provenant des groupes de femmes, soutenues et régulières ● La visibilité donnée au projet par l'administration publique concernée ● La publicité dans les médias internes ● Les suivis périodiques ● L'imputabilité des acteurs et actrices du changement ● Les redditions de compte publics périodiques pour marquer les progrès vers l'objectif ● Ressources en temps et en argent ● Autres
Conditions d'échecs	La littérature suggère que les facteurs suivants nuisent à l'implantation de l'ADS+ Par ex: ● Une apparence de neutralité ● Le renforcement des stéréotypes sexistes ● L'ADS ne signifie pas une approche symétrique des initiatives entre les femmes et les hommes ● La collecte de données sexuées n'est pas l'ADS ● Manque de formation des personnes impliquées ● Des activités davantage dirigées vers un sexe ● Ses propres perceptions de la réalité agissent comme filtre/biais ● Capacité d'aller au-delà de ses idées préconçues pour se poser les bonnes questions et avoir assez d'ouverture pour entendre les réponses. ● Capacité de dépasser ses principes et attitudes combinées à celles de son milieu (organisation, partenaires, etc.) afin de prendre en compte toutes les options possibles. ● Autres
Apprentissages réalisés à l'occasion des projets à succès	Est-ce que le texte traite d'apprentissages qui auraient eu lieu dans le cadre d'un projet à succès? Apprentissages organisationnels?
Apprentissages réalisés à l'occasion des projets à problèmes	Est-ce que le texte traite d'apprentissages qui auraient eu lieu dans le cadre d'un projet qui a mal fonctionné? ▪ Apprentissages organisationnels?
Conclusions et recommandations	
Autres	

ANNEXE 7 – LIENS VERS QUELQUES FORMATIONS ET MANUELS D'IMPLANTATION

Cette liste est présentée à titre indicatif. Elle a pour but d'illustrer quelques-unes des sources d'information disponibles.

AFFAIRES AUTOCHTONES ET DU NORD CANADA, GUIDE DE TRAVAIL SUR L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES, RESSOURCE EN LIGNE: [HTTPS://WWW.AADNC-AANDC.GC.CA/ENG/1100100028541/1100100028545](https://www.aadnc-aandc.gc.ca/eng/1100100028541/1100100028545)

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, MANUEL POUR LA MISE EN ŒUVRE DU GENDER MAINSTREAMING AU SEIN DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE BELGE, GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE, 2010; RESSOURCES EN LIGNE : [HTTPS://IGVM-IEFH.BELGIUM.BE/FR/PUBLICATIONS/HANDLEIDING_VOOR_DE_TOEPASSING_VAN_GENDER_MAINSTREAMING_BINNEN_DE_BELGISCHE_FEDERALE_OVERHEID](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_mainstreaming_binnen_de_belgische_federale_overheid)

PARKEN, A., DAVIES, N, MINTO, R., TRENOW, P., 2019, EQUALITY MAINSTREAMING: POLICY DEVELOPMENT MODEL, RAPPORT TECHNIQUE, RESSOURCE EN LIGNE: [HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/335993400_EQUALITY_MAINSTREAMING_POLICY_DEVELOPMENT_MODEL](https://www.researchgate.net/publication/335993400_equality_mainstreaming_policy_development_model)

RÉCIF 02. TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN. (2011). PORTAIL ADS: ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. RESSOURCES EN LIGNE: [Http://Www.Recif02.Com/Contenu/54-Ads](http://www.recif02.com/contenu/54-ads)

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, QUÉBEC, ADS AU QUÉBEC, RESSOURCES EN LIGNE: [HTTP://WWW.SCF.GOUV.QC.CA/ADS/DEFINITION/](http://www.scf.gouv.qc.ca/ads/definition/)

TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE. (S.D.) ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES. ARTICLE. RESSOURCE EN LIGNE: [Http://Www.Femmesgim.Qc.Ca/Component/Content/Article/11-Dossiers/40-A](http://www.femmesgim.qc.ca/component/content/article/11-dossiers/40-a)

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC ET TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DE LA MAURICIE, (2014), LA Déesse de l'ADS, TROUSSE DE FORMATION, 4 FICHES. RESSOURCE EN LIGNE: [HTTPS://WWW.FEMMESCENTREDUQUEBEC.QC.CA/FICHIERS/PROMO-TROUSSE-ADS.PDF](https://www.femmescentreduquebec.qc.ca/fichiers/promo-trousse-ads.pdf)

TANGUY, A. ET RELAIS-FEMMES. (2018). ADS +: ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE, FICHE SYNTHÈSE TRAJETVI. RESSOURCE EN LIGNE: [HTTP://TRAJETVI.CA/FILES/PUBLICATIONS/FICHE-SYNTH-SE-ADS-FINALE.PDF](http://trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf)

ANNEXE 8 - EXEMPLES DE PLANS D'ACTION D'ACS+

Cette liste est présentée à titre indicatif. Elle a pour but d'illustrer quelques plans d'action disponibles en ligne. Leurs objectifs et leur complexité varient.

Agence de promotion économique du Canada Atlantique: https://www.acoa-apeca.gc.ca/fra/publications/Rapportsparlementaires/Pages/PM_2018-2019_ACS.aspx

Bureau du conseil privé: <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/transparence/depenses-prevues/plan-ministeriel/2019-20/analyse-comparative-sexes.html>

Condition féminine Canada : Plan d'action CFC: <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/plan-action-2016-fr.html>

Condition féminine Canada : Rapport d'étape 2017: <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/progress-etape-fr.pdf>

École de la fonction publique: https://www.cspc-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2020-21/gba-fra.aspx

Élections Canada (ne prévoit rien faire, glissement vers inclusion): <https://www.elections.ca/content.aspx?section=res&dir=rep/rpp/dp2020&document=gba&lang=f>

IRSC: <https://cihr-irsc.gc.ca/f/51856.html>

Services publics et approvisionnement Canada: <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/pm-dp/2020-2021/acs-gba-fra.html>

Relations couronne-Autochtones et Affaires Nord Canada: <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1581458579327/1581458620711>

Services partagés Canada: <https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/publications/2020-2021-plan-ministeriel/tableaux-supplementaires/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

ANNEXE 9 – LEXIQUE



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire Claire-Bonenfant –
Femmes, Savoirs et Sociétés

Lexique

associé au projet

Les enjeux soulevés par les considérations intersectionnelles sur l'égalité et l'équité

auteures

Marilou St-Pierre

avec la collaboration d'Anne-Marie Rouillier et Hélène Lee-Gosselin

Septembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

AGENCY (AGENTIVITÉ)	3
ÂGISME	4
CAPACITISME	4
CLASSISME	6
COLONIALISME	7
DIVERSITÉ SEXUELLE	8
ORIENTATION SEXUELLE	8
IDENTITÉ DE GENRE	9
HÉTÉROCENTRISME ET CISCENTRISME	10
ÉGALITÉ DE DROITS ET ÉGALITÉ RÉELLE	10
EMPOWERMENT	11
FÉMINISME	11
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	12
GENRE	12
SEXE ET GENRE : DEUX NOTIONS DISTINCTES	14
INTERSECTIONNALITÉ	16
MICROAGRESSIONS	17
RACISME	17
ISLAMOPHOBIE GENRÉE	18
SEXISME	18
VIOLENCES SEXUELLES	19
BIBLIOGRAPHIE	21

INTRODUCTION

Ce lexique a pour objectif d'éclairer des concepts et notions qui se retrouvent dans le rapport « *Les enjeux soulevés par les considérations intersectionnelles sur l'égalité et l'équité* »⁶⁶ (2021) et qui peuvent soulever des interrogations chez les lectrices et lecteurs. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir consulté le rapport pour le comprendre et l'utiliser. Il souhaite contribuer aux discussions qui favorisent une meilleure compréhension commune des notions et des débats qui ont cours.

Nous ne prétendons pas ici à l'exhaustivité des définitions. En effet, les concepts présentés sont en constante évolution et s'inscrivent dans des perspectives critiques qui parfois divergent en partie. Nous avons donc privilégié les définitions avec lesquelles nous avons travaillé pour rédiger ce rapport et choisi l'approche de la vulgarisation, en utilisant un langage simple, mais clair et en intégrant des exemples concrets pour illustrer le propos.

Le choix a été fait de présenter les différents concepts selon l'ordre alphabétique afin, notamment, de ne pas hiérarchiser les éléments et faciliter la consultation de ce lexique.

AGENCY (AGENTIVITÉ)

L'agentivité, *agency* en anglais, est la « capacité [pour une personne] d'agir de façon compétente, raisonnée, consciencieuse et réfléchie » (Lang, 2011, p. 190). L'agentivité se rend visible dans l'action ; il s'agit de l'habileté d'une personne à agir de son propre chef, d'agir sur les événements et maintenir un certain contrôle sur sa vie (Smette, Stefanson et Mossige, 2009). On dira d'une personne qui exerce son agentivité qu'elle est agente de ses actions.

On distingue plusieurs types d'agentivité. Par exemple, on parle d'agentivité morale pour parler de la « capacité d'intégrer certaines valeurs morales et d'agir en concordance avec celles-ci » (Lang, 2011, p. 191). L'agentivité sexuelle fait référence au respect de soi-même, de ses valeurs, de ses désirs et de son intégrité dans sa vie sexuelle (Lang, 2011).

À l'instar de *l'empowerment*, l'agentivité, même si elle met l'individu au cœur de sa définition, est contrainte par les structures sociales. Comme le souligne Lang (2011), « l'agentivité et les occasions de l'exercer sont régies et construites par les structures sociales » (p. 190). Par exemple, les adolescent.e.s sont souvent dépouillé.e.s de leur agentivité et simplement assimilé.e.s aux enfants. Il faudrait alors les protéger au nom de leur incapacité à prendre des décisions par elleux-mêmes (Smette, Stefanson et Mossige, 2009), sans prendre en considération leur capacité à raisonner et à réfléchir, les privant de leur agentivité.

Pour que toutes puissent utiliser leurs capacités agentiques, il importe donc de créer des espaces sécurisés ou des zones neutres à l'intérieur des structures sociales pour que cette agentivité puisse s'exprimer.

⁶⁶ Ce rapport a été réalisé par une équipe de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés, de l'Université Laval dans le cadre d'un contrat de recherche du Secrétariat à la condition féminine du Gouvernement du Québec. Les membres de l'équipe sont, par ordre non hiérarchique, Annie-Pierre Bélanger, Guylaine Demers, Émilie Fort, Amélie Keyser-Verreault, Hélène Lee-Gosselin, Laetitia Marc, Sylvie-Marianne Rhugenda, Anne-Marie Rouillier, Marilou St-Pierre, Sandrine Tremblay-Houde.

ÂGISME

L'âgisme survient lorsqu'une personne est stéréotypée et/ou discriminée en raison de son âge. Lagacé (2010) relève quelques stéréotypes accolés aux aîné.es : iels seraient gentil.les et fiables, mais aussi confus.es, malades, résistant.es au changement et déprimé.es. La chercheuse souligne que l'un des dangers pour les aîné.es est d'intérioriser ces stéréotypes. Fraser, Kenyon et Lagacé (2016) notent que dans les médias, le vieillissement est souvent dépeint comme un processus qu'il faut combattre ou du moins tenter de contrôler le plus possible. Les résultats de plusieurs méta-analyses révèlent que les personnes âgées sont perçues comme « frêles, peu attirantes, inutiles, séniles, inefficaces, isolées, dépressives, centrées sur elles-mêmes et exigeantes » (Fraser, Kenyon et Lagacé, 2016, p. 1024, notre traduction).

Dans les dernières années, en raison notamment des phénomènes de vieillissement de la population et de pénurie de main d'œuvre, un discours s'est développé autour de l'importance de garder les personnes âgées au travail ; ceci contribue à créer deux groupes de personnes âgées : les « bons vieux », soit ceux qui retardent la retraite et les « mauvais vieux », qui se retirent du marché du travail. Toutefois, même ceux qui restent actifs sur le marché du travail doivent composer avec un ensemble de stéréotypes : ces personnes sont vues comme moins en mesure d'apprendre de nouvelles informations et tâches, réfractaires aux changements, moins motivées et moins productives (Lagacé, 2010; Fraser, Kenyon et Lagacé, 2016).

L'âgisme ne touche pas uniquement les personnes âgées. Les jeunes peuvent aussi faire les frais de stéréotypes, de préjugés et de discrimination en raison de leur âge. Palmore (2004) a recensé plusieurs exemples concrets d'âgisme. Certains de ces exemples peuvent s'appliquer autant chez les plus âgé.es que chez les plus jeunes et ils peuvent toucher tous les domaines d'activité. Ainsi, l'âgisme s'exprime lorsqu'une personne est ignorée en raison de son âge, par exemple dans un restaurant ou dans un autre type de service ; lorsqu'on refuse un emploi, une promotion ou l'accès à un poste de leadership à quelqu'un en raison de son âge ; lorsqu'un ou une professionnel.le de la santé prend pour acquis que les problèmes de santé d'une personne sont automatiquement liés à son âge ; ou lorsque les personnes de 70 ans et plus sont confinées dans leur résidence avec interdiction de sortir, à l'occasion de la première vague de COVID 19. C'est aussi de l'âgisme lorsqu'on affirme qu'une personne ne peut comprendre une situation ou de nouvelles informations en raison de son âge, quand elle se voit refuser une location d'appartement, de maison ou de véhicule sur cette même base.

CAPACITISME

Garland-Thomson définit le capacitisme comme « une structure de différenciation et de hiérarchisation sociale fondée sur la normalisation de certaines formes et fonctionnalités corporelles et sur l'exclusion des corps non conformes et des personnes qui les habitent » (Masson, 2013). Le capacitisme mène à des pratiques d'exclusion des personnes dont le corps n'entre pas dans le moule de ce qui est défini comme « normal » ainsi que des personnes neurodivergentes, présentant un handicap intellectuel ou une limitation fonctionnelle (Parent, 2017).

Miller, Parker et Gillison (2004) parlent d'un système de discrimination envers les personnes en situation de handicap⁶⁷ qui fait émerger des comportements discriminatoires, oppressifs ou abusifs (Parent, 2017) envers ces dernières et qui a comme source une vision des personnes en situation de handicap comme des êtres inférieurs.

Le capacitisme place la personne « capable », sans handicap physique ou mental, comme la norme sociale à laquelle il faudrait se conformer et s'inscrit donc dans une logique de construit social qui crée un système d'oppression. Masson (2013) explique que ce qui est érigé en « normalité » corporelle est basée avant tout sur des critères sociaux. Il ne s'agit pas de nier la « réalité biologique », mais de comprendre que le handicap est construit socialement à partir de cette réalité. Toutefois, le caractère profondément social du capacitisme est effacé au profit de définitions biomédicales qui déterminent le handicap. « Si une personne handicapée n'arrive pas à trouver du travail, à se faire comprendre, à effectuer ses déplacements ou à participer plus largement à la vie en société, c'est le déficit biologique qui sera invoqué pour expliquer sa marginalisation » (Masson, 2013, p. 112). On ignore ainsi le rôle et les effets d'une société principalement pensée par et pour des formes et fonctionnalités corporelles jugées comme « normales » et productives.

Le refus du caractère social du handicap en vient à faire des personnes en situation de handicap les principales responsables de leur propre marginalisation, parce qu'elles ne sont pas nées dans un corps « normal » ou parce qu'elles n'ont plus un corps « normal ». Suivant cette logique, pour sortir de cette marginalisation, on attribue aux personnes en situation de handicap la responsabilité de faire les efforts nécessaires à leur intégration à la société et à « surmonter [leur] handicap » (Masson, 2013, p. 112). Certain.es chercheur.euses qui étudient le capacitisme parlent de *Processus de Production du Handicap* (PPH) pour justement sortir de la logique de la responsabilité individuelle et prendre en compte les obstacles que l'environnement a sur les personnes en situation de handicap, leur capacité à participer pleinement à la société et à sortir de la marginalisation.

L'usage du terme « personne en situation d'handicap » reflète ce déplacement du focus car c'est la situation inadaptée dans laquelle se retrouve la personne qui engendre l'incapacité ; il est donc possible d'agir sur cet environnement physique et social pour prévenir de telles situations.

Quels sont les effets concrets du capacitisme? Il est impossible d'en dresser la liste complète mais les travaux de Dominique Masson (2013) entre autres auprès de groupes militants féministes par et pour les personnes en situation de handicap permettent d'en cibler quelques-uns ; de plus, ils pointent vers des pistes de solution pour une accessibilité universelle. Au sujet des effets du capacitisme, Masson (2013) relève que plusieurs femmes en situation de handicap se font décourager d'avoir des enfants par le corps médical. Les témoignages de femmes en situation de handicap illustrent une négation de leurs désirs sexuels, de leur besoin d'autonomie sexuelle et les difficultés qu'elles rencontrent à obtenir des moyens de contraception. Sur le marché de l'emploi, les femmes en situation de handicap sont sous-représentées. Cette sous-représentation est encore plus grande chez les femmes racisées en situation de handicap.

⁶⁷ L'usage de personne en situation de handicap permet de montrer que c'est le décalage imposé par la situation qui met celle-ci en situation de handicap, alors que dans une autre situation – ou si les adaptations sont faites - le handicap disparaît ou diminue. Agir sur l'environnement physique ou social au bénéfice des personnes qui rencontrent des obstacles profite alors à tous et à toutes, quel que soit l'ampleur de l'obstacle. L'usage du terme « personnes handicapées » désigne plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes.

Enfin, les femmes en situation de handicap sont plus susceptibles que les femmes non handicapées de subir de la violence, y compris des violences sexuelles.

Si le handicap relève du social, les solutions pour mettre fin au capacitisme sont elles aussi l'affaire de toutes. La fin de la marginalisation des personnes en situation de handicap passe notamment par l'accessibilité universelle et le changement de pratiques organisationnelles et sociales ayant un effet d'exclusion. Ce qui implique :

1. Un changement dans les attitudes (la fin de la dépréciation, du mépris et de l'irrespect des personnes handicapées) ;
2. La suppression des barrières physiques;
3. Des pratiques de diffusion pour toutes (par exemple, pour les malvoyant.e.s, les non-voyant.e.s, l'utilisation du braille et de la langue des signes, etc.);
4. L'existence de services de base pour les personnes en situation de handicap (logements adaptés, accès au transport en commun, service d'aide à domicile, etc.).

(tirés de Masson, 2013).

Depuis son adoption en 1975, la Charte des droits et libertés de la personne impose aux employeurs l'obligation de répondre à une demande d'accommodement raisonnable dans une situation de discrimination fondée sur le handicap notamment. Pour apprécier si une demande d'accommodement est raisonnable, les tribunaux ont précisé des balises clarifiant ce qui constitue des contraintes excessives pour l'employeur. Le non-respect de ce droit peut donner lieu à un recours ou une plainte à Commission des droits et libertés de la personne ou devant d'autres instances.

CLASSISME

Le classisme se définit comme « les préjudices et les discriminations vécus par une personne selon sa classe sociale. Le classisme inclut des attitudes, des comportements et des pratiques systémiques qui créent et maintiennent les inégalités économiques » (Shor, Cattaneo et Alexander, 2019, p. 490 - notre traduction). Dugger et Peach (2009) rappellent que les classes sociales forment un système qui divise la société en groupes dont l'accès au pouvoir, aux ressources matérielles et au savoir n'est pas le même. Le classisme est un moteur d'inégalités sociales ; il maintient les plus pauvres et les plus vulnérables dans la marge alors qu'il perpétue les privilèges de ceux et celles qui se trouvent dans les classes supérieures. L'une des manifestations des attitudes classistes est l'invisibilisation des personnes en situation de pauvreté dans les médias, dans les discussions autour des politiques publiques et dans celles sur l'accès aux services publics (Shor, Cattaneo et Alexander, 2019).

L'un des écueils rencontrés dans la lutte contre le classisme est la croyance ancrée chez certaines personnes, et certain.es dirigeant.es, que la pauvreté est le résultat d'attitudes personnelles telles que la paresse (Dugger et Peach, 2009). Sortir ou non de la pauvreté est ainsi présenté comme un choix, faisant de la pauvreté un problème individuel et personnel et non un problème social et systémique. « Essentiellement, les gens associent la pauvreté aux choix personnels des individus, à leurs défauts ou encore à des circonstances inhabituelles » (Shor, Cattaneo et Alexander, 2019, p. 490, notre traduction). Les victimes des inégalités sociales basées sur la classe seraient ainsi considérées comme les artisans de leur propre malheur. Bref, il s'agit d'un blâme de la victime qui engendre une double victimisation.

Dans leur étude sur les attitudes et les biais envers les personnes en situation de pauvreté, Shor, Cattaneo et Alexander (2019) ont relevé que les personnes qui voient la pauvreté comme un problème individuel et non social sont moins portées à aider les personnes pauvres. De plus, l'étude révèle des biais encore plus

importants envers les personnes qui reçoivent de l'aide financière de l'État. Les chercheuses notent aussi que les participant.es à l'étude tendent à considérer les personnes pauvres comme plus susceptibles de commettre des crimes. Dugger et Peach (2009) notent aussi que le classisme contribue au chômage, créant par le fait même un cercle vicieux : les personnes pauvres ont plus de difficultés à se trouver un emploi, ce qui les maintient dans la pauvreté.

Le classisme et la pauvreté n'étant pas des phénomènes individuels mais bien sociaux, les orientations étatiques qui priorisent la réduction des taxes et de la dette plutôt que l'amélioration du filet social ont des impacts directs sur les personnes en situation de précarité financière (Lenon, 2000). Parmi ces orientations de l'État, notons la pénurie de logements abordables, l'itinérance, les coupures à l'aide sociale et les difficultés d'accès à celle-ci qui augmentent la précarité, le renforcement des préjugés envers la supposée « paresse » des personnes qui utilisent l'aide de dernier recours, l'augmentation des inégalités sociales, etc.

COLONIALISME

Le colonialisme est un système de domination politique, juridique, économique et culturel par lequel les états puissants étendent leur portée, se partagent le monde, s'approprient les terres sur lesquelles vivaient depuis des siècles les peuples autochtones⁶⁸, et imposent leurs valeurs, leurs visions du monde, de même que leurs structures politiques, juridiques et économiques. Dans ce système, le colonisateur fait passer ses intérêts (souvent pécuniers) en priorité par rapport à ceux des autochtones ; de plus, il ignore ou méprise leurs connaissances, leurs pratiques et leurs cultures, et il élabore toutes sortes de préjugés et stéréotypes à leur sujet. Les violences perpétrées par les colonisateurs prennent diverses formes qui incluent l'usurpation des terres et des ressources des autochtones, le meurtre de ces derniers, de même que leur assimilation. Ils justifient ces violences envers les autochtones par la recherche et l'atteinte d'un certain bien commun, soit celui des dominants.

En effet, « le système colonial est une manière d'obtenir le contrôle sur d'autres personnes pour ce que le pouvoir colonial juge être le « bien commun » » (Manuel et Posluns, 1974, p. 60, notre traduction). Arneil (2012) explique que ce pouvoir se construit en créant une opposition explicite entre les citoyens et la société civile d'un côté et de l'autre, les membres des populations autochtones qui seraient irrationnels et fainéants (*idle*) et ne pourraient se voir accorder le statut de citoyen qu'en délaissant leurs pratiques ancestrales et en embrassant le modèle apporté par les colonisateurs.

Au Canada, la « loi sur les Indiens », ouvertement raciste à l'endroit des Premières nations, des Métis et des Inuits, illustre avec force le colonialisme. Cette loi datant de 1876 avait comme mission de complètement assimiler les populations autochtones en interdisant entre autres les pratiques et cérémonies traditionnelles et en posant un ensemble de restrictions aux gouvernements autochtones. Ce que l'on nomme « assimilation » dévoile en fait de nombreuses violations des droits et des violences physiques et psychologiques à l'égard des individus, adultes et enfants, issus des peuples autochtones. L'État s'est également arrogé le pouvoir de déterminer qui est ou n'est pas un membre des Premières nations.

De plus, le pouvoir colonial canadien a mis en place un réseau de pensionnats autochtones, les enfants étant retirés de leur foyer sans consentement des parents dans le but de les assimiler complètement, ce

⁶⁸ Terme compris ici dans son sens large, comme personnes vivant déjà sur un territoire.

qui a été dénoncé comme un « génocide culturel » (Beavis et al., 2015). Ces pensionnats ont vu le jour à la fin du 19^e siècle, mais le dernier de ces établissements a fermé ses portes en 1996. Le colonialisme a laissé des traces profondes chez les Premières nations, comme l'ont montré les nombreux témoignages entendus notamment lors de la Commission Vérité et réconciliation. Les relations entre les instances étatiques (les gouvernements, les forces de police, la Direction de la protection de la jeunesse, etc.) et les Premières nations demeurent teintées par un manque de confiance qui découle notamment de la méconnaissance et de l'ignorance. Le colonialisme et ses effets concrets persistent au-delà de la fermeture des derniers pensionnats autochtones. Les stéréotypes et les préjugés envers les membres des Premières nations sont encore bien vivants et nuisent à l'égalité.

De même, l'on constate la présence de certains problèmes sociaux découlant des politiques et pratiques colonialistes qui gangrènent les communautés autochtones depuis des générations. Les personnes qui s'identifient comme membres des Premières nations sont statistiquement surreprésentées parmi les personnes incarcérées (Barbeau, 2019) et celles en situation de pauvreté et d'itinérance (Lebel, 2019). Les femmes autochtones sont surreprésentées parmi les victimes de meurtre et de disparition, sans pour autant que ces dossiers soient prioritaires au sein des forces policières (Association des femmes autochtones du Canada, 2010). Les enfants autochtones sont aussi surreprésentés dans les cas de placement en dehors du foyer familial (Niosi, 2019).

DIVERSITÉ SEXUELLE

La diversité sexuelle est un terme parapluie qui englobe la diversité des corps sexués, la diversité de genre et la diversité des orientations sexuelles. Ces trois composantes ne sont pas mutuellement exclusives. Les acronymes LGBT+, LGBTQ+ et LGBTQIA2S (Lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer, intersexe, asexuel, two-spirits) sont utilisés pour référer à l'ensemble de la diversité sexuelle sans cibler un groupe en particulier⁶⁹. Il est cependant important de comprendre que les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la diversité sexuelle ne font pas toutes face aux mêmes situations et aux mêmes sources d'oppressions. Ainsi, lorsqu'on parle des personnes LGBT+ ou qu'on s'intéresse à leurs réalités, il faut se montrer prudent en évitant les amalgames. Par exemple, un article qui parle de la réalité des hommes cisgenres gais au travail ne reflète pas les réalités des personnes LGBT+ au travail. La diversité sexuelle n'est pas un tout homogène et les effets croisés des discriminations peuvent différer.

De plus, les rapports de pouvoir genrés (voir Section « *Genre* » du lexique), omniprésents dans la société, ne sont pas absents parmi les personnes qui s'identifient comme LGBT+. Le sexisme existe également au sein des communautés LGBT+, de même que la lesbophobie. De même, les milieux identifiés comme LGBT+ ne sont pas exempts de transphobie (voir « *Identité de genre* » ci-bas). Les personnes bisexuelles et pansexuelles peuvent voir leur vécu invisibilisé et leur orientation sexuelle remise en question, car passant

⁶⁹ L'acronyme LGBT+ a connu et connaît encore plusieurs évolutions pour référer à la diversité de genre et à la diversité sexuelle. Certains groupes reconnus comme le Conseil québécois LGBT de même que GRIS Québec utilisent actuellement LGBTQ+. C'est l'acronyme le plus courant qui rend explicite les personnes « queer » et celles qui « questionnent »; il est facile à comprendre et désormais familier, et le « + » peut être compris comme incluant toute autre forme de diversité de genre et diversité sexuelle.

Toutefois, la reconnaissance et la visibilité de groupes très marginalisés motive deux variantes : l'ajout de « 2S » permet d'inclure des enjeux propres aux Premières Nations alors que l'ajout de « I » sensibilise aux réalités des personnes intersexe. L'acronyme devient alors LGBTQI2S+.

pour « hétéros » si iels sont dans une relation avec une personne du sexe opposé. Quant aux personnes non-binaires, c'est-à-dire celles qui « ne s'identifie[nt] pas exclusivement comme un homme ni exclusivement comme une femme » (Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+, 2019), leur identité, notamment par le biais des pronoms souhaités, n'est souvent pas respectée.

Orientation sexuelle

Pour reprendre la définition issue du lexique de la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ (2019), l'orientation sexuelle/orientation romantique « renvoie au genre des personnes qui peuvent nous attirer sexuellement ou romantiquement ». Un homme gai est ainsi attiré par les hommes et les femmes lesbiennes par les femmes. Les personnes bisexuelles sont quant à elles attirées à la fois par les hommes et les femmes. Comme le souligne la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+, plusieurs personnes s'identifiant comme bisexuelles sont attirées par les hommes, les femmes et les personnes non binaires. D'autres préfèrent le terme de pansexualité pour parler de leur orientation sexuelle, « par exemple, pour insister sur l'inclusion des personnes non binaires dans leur attirance ».

Au Canada, l'homosexualité a été décriminalisée en 1969 et le mariage entre conjoints de même sexe est légal depuis 2005. Si ces dates sont des jalons importants dans l'avancement des droits pour les personnes de la diversité sexuelle, les batailles légales ne sont pas suffisantes pour mener à l'égalité (voir *Égalité de faits, égalité réelle, égalité de droits*). L'homophobie, la lesbophobie et la biphobie, soit le rejet, la violence, la haine, le mépris et la discrimination envers les personnes homosexuelles, lesbiennes ou bisexuelles sont encore une réalité, y compris au Québec et au Canada.

L'homophobie, la lesbophobie et la biphobie prennent différentes formes : intimidation, violences psychologiques, sexuelles, physiques, chantage, menaces de *outing*⁷⁰, expulsion du domicile familial, congédiement, non reconnaissance de l'orientation sexuelle, invisibilisation, etc. Ces formes de discrimination s'incarnent également par le biais de micro-agressions comme dans les exemples suivants: utiliser les expressions « fif » ou « tapette » comme une insulte ; assumer que tout le monde, y compris les enfants, sont hétérosexuels (Voir « *Hétérocentrisme* »).

Identité de genre

L'identité de genre « correspond au genre auquel une personne s'identifie », que ce soit homme, femme ou non binaire (Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+, 2019). Une personne cis est une personne dont le genre correspond à celui assigné à la naissance. Une personne trans est une personne qui ne s'identifie pas au genre qui lui a été assigné à la naissance. Certaines personnes vont également s'identifier comme non cis, sans pour autant se considérer comme une personne trans⁷¹.

L'identité de genre d'une personne - c'est-à-dire la manière dont cette personne s'identifie, peu importe le sexe ou le genre assigné à la naissance, l'expression de genre de cette personne ou encore son nom

⁷⁰ Le *outing* est le dévoilement de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre d'une personne sans son consentement.

⁷¹ « Les personnes non cis ne s'identifient pas comme trans pour diverses raisons : iels peuvent désirer être perçu.e.s comme cisgenres, ne pas se reconnaître dans les communautés trans, associer le terme à un parcours uniquement médical dans lequel iels ne se reconnaissent pas, trouver que le terme porte un sous-entendu binaire du genre avec lequel iels ne sont pas d'accord, etc. » (Coalition des groupes jeunesse LGBTQ, 2019, p. 65)

légal - doit être respectée. Une personne trans n'a pas à subir de chirurgie ou à prendre des hormones pour être valide dans son identité. Chaque parcours trans est différent et doit être respecté.

La transphobie est le rejet, la haine, le mépris et la discrimination à l'endroit des personnes trans. À l'instar de l'homophobie, de la lesbophobie et de la biphobie, la transphobie prend différentes formes : violences physiques, psychologiques, sexuelles, intimidation, menace de *outing*, etc. Mais aussi des formes spécifiques telles que le non-respect de l'identité de genre (utilisation des mauvais pronoms, de l'ancien nom ou du nom donné à la naissance qui n'est plus utilisé par la personne (*dead name*⁷²), la non-reconnaissance de l'existence même des personnes trans, les questions intrusives sur le corps et les chirurgies potentielles des personnes trans, les dénis de service dans le système de santé et services sociaux, etc. Certains services pour femmes et groupes de femmes refusent de donner leurs services ou d'accepter les femmes trans, ne reconnaissant pas leur identité de genre.

Les personnes trans sont également surreprésentées parmi les victimes de violences sexuelles (St-Pierre, 2017) et les personnes en situation de pauvreté. Les personnes trans migrantes sont encore aujourd'hui dans l'impossibilité de faire modifier leur identité au Québec, ce qui crée une inadéquation entre leurs papiers d'identité et leur identité réelle ; ceci engendre un risque supplémentaire de violence systémique.

Hétérocentrisme et ciscentrisme

L'hétérocentrisme désigne la présomption sociale selon laquelle toute personne est d'emblée hétérosexuelle. Par exemple, la notion de *coming out* est directement liée à l'hétérocentrisme. Les personnes hétérosexuelles n'ont pas à annoncer leur orientation sexuelle, puisqu'elles sont présumées hétéros jusqu'à preuve du contraire. Il en va autrement pour les personnes non hétérosexuelles qui sont exposées à la notion de *coming out* constant, c'est-à-dire devoir, de façon répétée (avec chaque nouvel environnement de travail, nouvelle rencontre, etc.), annoncer leur orientation sexuelle en s'exposant à des réactions variables, qui vont de très positives à homophobes.

L'hétérocentrisme est palpable dans toutes sortes de situations courantes, qui semblent neutres a priori mais qui ne le sont pas. En voici quelques exemples : les formulaires scolaires qui demandent les noms du père et de la mère plutôt que ceux des parents ; les questions posées par différents intervenant.es (policiers.ères, travailleurs.euses sociaux, professionnel.les de la santé, etc.) en cas de violences domestiques qui prennent pour acquis qu'une femme a un conjoint et vice versa ; les formulaires médicaux genrés ; l'invisibilisation dans les statistiques officielles des personnes non hétérosexuelles ; l'articulation famille-travail envisagée comme un enjeu entre père et mère ; etc.

Le ciscentrisme désigne de son côté la présomption sociale selon laquelle toute personne est d'emblée cis. Le ciscentrisme est la source d'un ensemble de discriminations qui sont, une fois de plus, imperceptibles pour les personnes cis, mais qui posent des problèmes pour les personnes trans et les personnes non-binaires. Pensons simplement à l'obligation de choisir entre les catégories « homme » et « femme » dans toutes sortes de formulaires, alors qu'il serait tout à fait possible d'ajouter systématiquement d'autres choix de réponse, comme « Je ne m'identifie à aucune de ces catégories », « Autres », etc. Lors d'exams médicaux, il est généralement tenu pour acquis que les partenaires sont cis (et hétérosexuels), si bien qu'une question comme « avez-vous des relations sexuelles avec un

⁷² *Dead name* signifie le nom donné à la naissance par les parents, mais qui n'est plus utilisé par la personne. Les termes français équivalents sont : « nom de naissance » ou « ancien nom ».

homme ? » sera posée pour s'informer si la personne a des contacts sexuels avec une personne qui a un pénis ; ces deux questions sont différentes mais elles sont vues comme synonymes dans un modèle ciscentré.

L'hétérocentrisme et le ciscentrisme agissent comme des freins à la dénonciation de violences sexuelles et à l'obtention de services pour les survivants et survivantes de ces violences. Pour ces personnes, devoir non seulement dévoiler qu'elles ont subi une agression, mais en plus devoir dévoiler son orientation sexuelle et/ou son identité de genre ne fait qu'exacerber le poids qui pèse sur elles (St-Pierre, 2017).

L'hétérocentrisme et le ciscentrisme peuvent être combattus de manière concrète, comme : modifier le vocabulaire et les options des formulaires, demander aux personnes les pronoms qu'elles souhaitent utiliser, éviter les formules « monsieur » et « madame » dans les services publics, et surtout, ne pas présumer de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle d'une personne.

ÉGALITÉ DE DROITS ET ÉGALITÉ RÉELLE

Depuis 1975 « le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe est inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne » (CDPDJ, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/egalite.aspx>). Les hommes et les femmes bénéficient exactement des mêmes droits au Québec. En effet, depuis 2008, l'article 50.1 de la Charte indique que « les droits et libertés énoncés dans la Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes » (*ibid*). Bref, l'égalité des droits signifie que toutes les citoyen.nes, peu importe leur sexe, leur orientation sexuelle, leur origine ethnoculturelle, et ainsi de suite ont les mêmes droits, bénéficient de la même protection et qu'il est interdit de les discriminer.

Toutefois, l'égalité de droits ne signifie pas qu'il y ait une égalité réelle. Comme le souligne la CDPDJ « [e]n accordant le même traitement à tous et à toutes, on n'atteint pas nécessairement la véritable égalité ». Par exemple, même s'il existe une loi sur l'équité salariale, les femmes gagnent encore en moyenne moins que les hommes au Québec. Comme nous l'avons également vu plus haut (voir *Diversité sexuelle, Sexisme, Capacitisme, Colonialisme, Âgisme et Racisme*), il existe encore plusieurs vecteurs de discrimination au sein de la société québécoise et les inégalités sociales demeurent. Si l'égalité des droits est importante, elle n'est malheureusement pas gage d'égalité réelle.

EMPOWERMENT

L'*empowerment* permet l'amélioration des conditions de vie et l'avancement de la situation personnelle des individus et des groupes ; elle constitue un enjeu encore plus important pour les personnes dont les conditions de vie sont difficiles et celles qui sont marginalisées. C'est une quête de pouvoir. « [L]'objet de l'*empowerment* consiste à augmenter le pouvoir, personnel, interpersonnel ou politique, ou les deux à la fois des personnes, des familles ou des communautés de façon qu'elles puissent améliorer leur situation » (Damant, Paquet et Bélanger, 2001, p. 136). Il y a au cœur de l'*empowerment* la prise de conscience critique par les individus « de l'environnement et des rapports de pouvoir qui s'y déploient » (Damant, Bélanger et Paquet, 2000).

Le concept d'*empowerment* est utilisé dans plusieurs disciplines et champs d'intervention sociale, ce qui a contribué à multiplier les définitions. Damant, Paquet et Bélanger (2001) ont procédé à une recension critique des écrits sur le sujet et elles dégagent des éléments clés qui apparaissent comme consensuels à travers les différentes définitions. L'*empowerment* a donc comme point central la prise de pouvoir d'un

individu sur sa vie. Pour ce faire, il doit y avoir en amont une prise de conscience, une reconnaissance de son déficit de pouvoir. Autrement dit, « la mise en œuvre du processus d'*empowerment* doit être autodéterminée » (p. 137). De plus, c'est un concept qui est associé à l'action et qui comporte plusieurs dimensions : personnelle, interpersonnelle, sociale ou collective.

Les autrices mettent cependant en garde contre la récupération de l'*empowerment* pour supprimer ou du moins amoindrir les services aux plus démunies. Bien que l'individu soit au cœur du concept, les rapports de pouvoir qui traversent la société, le politique et les inégalités sociales structurelles sont au cœur de toute démarche d'*empowerment* ; le déficit de pouvoir d'une personne n'est pas la résultante de lacunes personnelles. Dans la même veine, Provencher (2002) souligne que si l'*empowerment* vise une prise de pouvoir sur l'orientation de sa vie et un meilleur contrôle sur son environnement, il s'agit aussi d'un processus politique qui comprend des actions, notamment celles liées à la défense des droits. « Les processus personnels et politique convergent vers la validation du potentiel de la personne ainsi que vers la reconnaissance de sa dignité et de sa valeur humaine » (Provencher, 2002, p. 45).

FÉMINISME

Le féminisme est « le nom de cette prise de parole et des divers mouvements qu'elle a inspirés non seulement pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes mais surtout pour subvertir la place qui leur a été assignée et placer le différend entre les sexes au cœur du débat politique » (Lamoureux, 2007, p. 2-3). Comme le souligne Diane Lamoureux (2007), il ne s'agit pas tellement d'un féminisme que de féminismes. En effet, le mouvement féministe ne peut être appréhendé dans une optique de pensée unique. Il existe une multitude de moyens mis en action par des féministes partout dans le monde pour faire avancer la cause de l'égalité : la militance prend plusieurs visages.

Dans la même veine, il existe plusieurs manières de concevoir théoriquement le féminisme, l'égalité et la subversion des structures patriarcales : on parle par exemple de féminisme matérialiste, de féminisme radical, de féminisme intersectionnel, etc. Voici quelques sources pour les explorer : <http://www.rgfcn.org/que-faisons-nous/courants-feminisme/les-courants-du-feminisme>
<https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1504>

Organismes communautaires

Certains groupes féministes ont choisi de mener leurs actions par le biais d'organismes communautaires et certains organismes communautaires ont choisi d'adhérer à une vision féministe, d'orienter leur mission dans cette optique sans qu'ils ne soient issus de groupes féministes. Les organismes communautaires peuvent être catégorisés en deux groupes : les organismes communautaires autonomes qui offrent des services et les organismes en défense des droits. Tous les groupes de femmes et les groupes féministes ne sont pas des organismes communautaires. Il est important de bien saisir ces différences de manière à comprendre les champs d'action de ces groupes et organismes. Le tableau ci-bas résume les critères à remplir pour être reconnu par l'État québécois comme un organisme communautaire, un organisme communautaire autonome et un organisme communautaire en défense des droits collectifs.

Critères pour se qualifier comme organisme communautaire
1. Être un organisme à but non lucratif
2. Être enraciné dans la communauté
3. Entretenir une vie associative et démocratique
4. Être libre de déterminer sa mission, ses approches, ses pratiques et ses orientations
Critères pour se qualifier comme organisme communautaire autonome
5. Avoir été constitué à l'initiative des gens de la communauté
6. Poursuivre une mission sociale qui lui est propre et qui favorise la transformation sociale
7. Faire preuve de pratiques citoyennes et d'approches larges, axées sur la globalité de la problématique abordée
8. Être dirigé par un conseil d'administration indépendant du réseau public
Critères pour se qualifier comme un organisme communautaire en défense des droits collectifs
9. Faire des activités d'éducation populaire axées sur les droits et la vie démocratique
10. Faire des activités de mobilisation sociale
11. Faire des activités de représentation
12. Faire des activités d'action politique non partisane.

Source :

https://www.mess.gouv.qc.ca/sacais/soutienfinancier/soutien_sacais/faaca/soutien_defense_droits/index.asp

Les organismes communautaires n'obtiennent pas tous du financement étatique.

GENRE

Le genre est un système de division arbitraire et de hiérarchisation des corps, des attributs physiques, des attitudes, et ainsi de suite, dans une logique binaire masculin/féminin. Il ne doit pas être confondu avec le sexe (voir plus bas). Toril Moi (1999) explique : « Le monde moderne est un monde imprégné du genre : chaque habitude, geste ou activité est sexualisé et catégorisé comme masculin ou féminin⁷³ » (p. 12). Comme l'indique Christine Delphy (2001), le genre agit comme un régime de vérité duquel il est difficile de s'extraire. L'identité sociale implique une identité genrée (McNay, 2000).

Bien que les catégories masculin/féminin soient des construits sociaux, elles ont des impacts concrets et matériels sur la vie des gens, façonnant les rôles, les opportunités et les contraintes, de même que sur les relations sociales entre les individus. Des normes sociales balisent donc ce qui est attendu des hommes et des femmes au sein d'une société donnée et l'ensemble des institutions contribuent à la socialisation en conformité de ces normes ; le respect ou la transgression de ces normes engendre des conséquences positives et négatives.

De plus, le genre induit un ensemble de rapports de pouvoir entre les individus. À partir du moment où une hiérarchisation s'opère, certains individus se retrouvent en situation de pouvoir, de domination. Dans cette logique binaire, les hommes et le masculin sont hiérarchiquement considérés supérieurs aux femmes et au féminin. Quant aux personnes qui ne s'identifient pas à l'intérieur de cette binarité (les personnes non-binaires), qui la contestent ou en repoussent les limites (on parle par exemple des personnes créatives dans le genre, *gender fluid*, etc.), elles doivent composer avec un ensemble de discriminations liées à cette

⁷³ Notre traduction.

non-conformité à la norme. Les rapports de pouvoir genrés prennent alors une autre dimension (voir *Identité de genre*).

Mais comme l'indique l'historienne Joan Scott (1986), il importe de penser le genre dans son caractère mouvant, historique et géographiquement situé. En conséquence, comme le genre est une construction sociale, les différences perçues entre les hommes et les femmes ou encore les définitions que l'on donne de ce qu'est la masculinité et la féminité sont susceptibles de varier selon l'époque et le lieu. Ce qui est considéré comme « féminin » au Québec en 2020 n'est pas nécessairement ce qui était considéré comme « féminin » en France en 1950 ou au Québec, la même année. Les mesures concrètes et matérielles mises en place pour maintenir les relations de pouvoir genrées, de même que celles plus subtiles qui se jouent dans les interactions entre les individus sont elles aussi susceptibles de changer, notamment grâce à l'activisme d'individus et de groupes. Par exemple, les femmes ont longtemps été privées du droit de vote au Québec⁷⁴, n'étant même pas considérées comme des « personnes » au sens de la loi⁷⁵ jusqu'en 1929.

Ces variations à travers le temps et l'espace sont particulièrement éclairantes, car elles permettent d'observer à quel point le genre repose sur un construit social et non sur une « essence » féminine ou masculine qui serait innée et qui expliquerait la perpétuation de rapports de pouvoir inégalitaires.

« On ne naît pas femme, on le devient » Simone de Beauvoir, 1949, Le Deuxième Sexe

Justement parce qu'il n'est pas inné, le genre doit être appris et « performé » (Butler, 1990). Il y a toujours une part d'instabilité dans le genre qui nécessite que l'on répète sans cesse ses normes dominantes (McNay, 2000). La performativité (Butler, 1990) est donc ce processus de répétition des normes de genre dominantes, en un lieu et une époque, qui permet de suturer les incohérences du genre et de faire croire à son caractère naturel. Être un homme ou une femme demande un travail constant; chaque situation sociale demande qu'on exprime et réaffirme son identité genrée.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Le genre s'apprend dès la petite enfance et cette socialisation genrée se poursuit tout au long de la vie, dans les divers domaines du social. L'un des exemples souvent utilisés pour illustrer cet apprentissage pendant l'enfance est celui des rayons de jouets « pour garçons » et « pour filles » dans les magasins ; aux garçons le bleu, la science et la construction, et aux filles le rose, les poupées et les jouets ménagers. Dans le domaine de la formation et du travail, les filles et les femmes sont plus souvent dirigées vers les métiers du *care* (infirmière, enseignante au primaire et au secondaire, éducatrice à la petite enfance, etc.) qui sont associés plus étroitement à la sphère privée et émotive, alors que les garçons et les hommes sont invités à considérer des métiers tournés vers les sciences, les technologies ou le travail manuel, identifiés à la force physique, à la pensée rationnelle, etc. Ces options ou propositions d'emploi ou de carrière sont différenciées selon le sexe perçu de l'individu et ils indiquent une forme de naturalisation des stéréotypes de genre. Ainsi, il est encore considéré comme « anormal », « inconfortable » ou « déviant de la norme », de voir une femme en mécanique industrielle ou un homme

⁷⁴ Le droit de vote des femmes au Québec a été obtenu le 25 avril 1940 bien qu'elles pouvaient voter au niveau fédéral depuis 1918; toutefois, les femmes autochtones en ont été privées au fédéral jusqu'en 1960. Parmi les provinces canadiennes, les femmes du Québec furent les dernières à obtenir le droit de vote au provincial, alors que celles du Bas-Canada furent les premières à l'avoir en 1791.

⁷⁵ Le 18 octobre 1929, la cour suprême du Canada reconnaît que les femmes sont incluses dans la définition du mot « personne » au sens de la loi.

préposé aux bénéficiaires parce qu'on croit que les femmes seraient « naturellement », « par essence » mieux adaptées aux professions relevant de soins à l'autre. La naturalisation du genre est telle qu'il devient parfois difficile de la remarquer au quotidien tant elle paraît « aller de soi » ; la transgression agit alors comme un révélateur de cette naturalisation.

La performance de genre (Butler, 1990) est également chose du quotidien ; elle s'immisce un peu partout, comme par exemple dans les choix vestimentaires (le complet pour les hommes, les jupes pour les femmes), les choix alimentaires (la salade associée aux femmes et le steak aux hommes (Adams, 1990)), les capacités et connaissances mises de l'avant en groupe (les hommes connaissent le sport et les autos, les femmes la mode et la cuisine), les comportements acceptés ou non en société (les hommes peuvent jurer, alors que les mêmes expressions sont considérées plus vulgaires dans la bouche d'une femme), etc. Par sa reproduction sociale et sa performance qui influence le quotidien des individus et des groupes sociaux, le genre et les rapports de pouvoir, les stéréotypes et les inégalités qui en découlent deviennent parfois difficiles à discerner et à combattre.

Sexe et genre : deux notions distinctes

Le sexe et le genre ne sont pas des synonymes même s'ils sont intrinsèquement liés. Tel que définit plus haut, le genre est un système qui engendre un ensemble de rapports de pouvoir et qui crée artificiellement les catégories masculin/féminin. Le sexe est plutôt lié au caractère anatomique et biologique des corps, classés entre hommes et femmes.

Cela ne signifie pas que le sexe est uniquement biologique et qu'il n'y ait rien de social dans cette catégorisation des corps en deux groupes distincts. Il y a des différences biologiques entre les corps, mais ces différences sont socialement réduites aux organes génitaux, alors que biologiquement, les corps et leur classification sont beaucoup plus complexes (Bereni et al., 2008). Lors de la naissance d'un enfant, le ou la professionnel.le de la santé (médecin ou sage-femme) se base sur l'apparence externe des organes génitaux pour annoncer qu'il s'agit d'un garçon ou d'une fille. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on parle de sexe assigné à la naissance. Il n'y a pas de tests plus poussés pour déterminer où se situe une personne sur un continuum biologique dont les deux extrémités seraient hommes et femmes.

Cette catégorisation binaire des corps, même si elle semble d'une logique biologique inaliénable, révèle son caractère social au grand jour dans plusieurs cas. Par exemple, les personnes intersexes, celles « dont le corps sexué ne correspond pas aux définitions médicalement établies pour décrire les caractéristiques sexuelles typiquement associées à l'homme et à la femme » (Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+, 2019, p. 64) forcent à repenser le rapport à la biologie pour justifier la binarité.

Le caractère social du sexe apparaît aussi clairement dans le domaine du sport. Le sport est un espace social où la binarité et la catégorisation rigide entre hommes et femmes est particulièrement saillante, au nom d'un discours biologisant. La mixité y est peu valorisée (Messner, 1992) et pratiquement absente dans le sport de haut niveau. Dès le début du 20^e siècle, alors que les femmes ont lentement mais sûrement fait leur apparition dans les compétitions olympiques, des « tests de féminité » (Bohuon, 2012) ont été mis en place. Ces tests qui ne s'appliquent qu'aux femmes - il n'y a pas d'équivalent chez les hommes - ont comme visée de s'assurer que seules les « vraies » femmes, dans une logique biologisante, compétitionnent dans les événements féminins. Or, l'histoire même de ces tests montre à quel point les critères biologiques à remplir pour être une « femme » aux yeux du Comité international olympique (CIO) et des fédérations sportives, changent sans cesse. Par exemple, en 1936, la coureuse Hélène Stephens est soupçonnée d'être un homme...parce qu'elle a de grands pieds! En 2018, l'International Association of

Athletics Federations (IAAF) adopte un règlement concernant l'hyperandrogénie dont est atteinte Caster Semenya, une coureuse sud-africaine intersexe dont le corps produit naturellement un taux de testostérone supérieur à une certaine norme. Ce règlement⁷⁶ a pour effet de limiter l'accès aux athlètes hyperandrogènes à certaines épreuves à moins qu'elles prennent des médicaments pour réduire ce taux. Ces tests de féminité, souvent invasifs et aux critères changeants, en viennent à déterminer, sur des bases arbitraires, les personnes qui sont biologiquement « des femmes ».

Ces exemples invitent à se montrer critique face aux discours qui réduisent le sexe à une simple donnée biologique dite objective. Le genre, par son caractère binaire, réduit les corps biologiques à deux seules catégories : hommes et femmes. C'est d'ailleurs ce qui fait dire à Christine Delphy (2000) que le genre est antérieur au sexe, c'est-à-dire que le genre crée le sexe tel que nous le percevons, binaire, en deux catégories distinctes et immuables, qui permet à son tour de pérenniser le fonctionnement du genre.

Le genre et le sexe sont également liés par l'association qui est faite entre eux. Ainsi, les personnes qui sont catégorisées « homme » sont associés à la « masculinité » et corollairement, celles qui sont socialement reconnues comme « femmes » sont associées à la « féminité ». Il y a un présupposé qui veut qu'il y ait adéquation entre ces catégories. Des personnes assignées « femme/fille » à la naissance est attendue une performance de genre féminine et des personnes assignées « homme/garçon » est attendue une performance de genre masculine. Cette corrélation devient un prétexte pour tout ramener à une forme de déterminisme sociobiologique laissant croire à une « nature » féminine ou masculine qui serait en adéquation avec le sexe assigné à la naissance.

En résumé, les définitions précédentes des notions de genre et de sexe nous permettent de tirer les constats suivants :

- Le genre est une construction sociale ;
- Le genre n'est pas inné mais acquis. On apprend à performer la masculinité et la féminité ;
- Le sexe, malgré les apparences, est lui aussi marqué du sceau du social : il est généralement réduit à l'apparence des organes génitaux externes ;
- La binarité homme/femme, masculin/féminin est par le fait même contestable.

Et enfin

- Les rapports de pouvoir genrés et la catégorisation binaire homme/femme ont des impacts concrets sur la vie des gens.

Être socialement reconnu comme un homme ou une femme, être identifié ou s'identifier à l'une de ces catégories - ou les rejeter – a des conséquences concrètes.

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité est une approche :

- Qui reconnaît que les individus portent diverses caractéristiques qui façonnent leur identité sociale (sexe, genre, âge, classe, capacité, origine ethnoculturelle, etc) ;
- Qui reconnaît que ces caractéristiques structurent leur position dans la société et déterminent, ce faisant, les privilèges, les opportunités, les contraintes, les oppressions et les discriminations vécus ;
- Qui refuse de hiérarchiser ces caractéristiques et ces oppressions ;

⁷⁶ Le caractère discriminatoire de ce règlement est actuellement testé devant les tribunaux.

- Et qui met en lumière l'expérience vécue par les personnes qui sont situées au croisement de plusieurs facteurs d'oppression et de discrimination dans une société.

L'intersectionnalité permet de sortir du mécanisme de hiérarchisation des oppressions, c'est-à-dire qu'il n'est pas question de donner préséance à une oppression sur une autre. Le sexisme n'est pas plus important que le racisme, qui n'est pas plus important que le classisme, etc. Ce faisant, l'intersectionnalité permet d'éviter la (re)marginalisation des individus en sortant du paradigme de l'accumulation des oppressions pour prendre conscience de la position singulière des individus et des groupes, position imposée par un enchevêtrement d'oppressions simultanées. Autrement dit, l'intersectionnalité renvoie aux points d'intersections des oppressions, desquels prennent naissance les réalités singulières des individus. Par le fait même, la réalité des personnes qui forment un même groupe social, par exemple les personnes s'identifiant comme femmes n'est pas homogène.

Pourquoi valoriser une approche intersectionnelle ? Parce que « [I]orsqu'il est question d'inégalité sociale, la vie des individus et l'organisation du pouvoir dans la société sont mieux comprises lorsqu'elles ne sont pas analysées par le biais d'un seul axe de division sociale, que ce soit le genre, la race ou la classe, mais analysées selon plusieurs axes qui s'influencent » (Hill Collins et Bilge, 2006, p. 193, notre traduction).

Pour mieux comprendre l'intersectionnalité et ses applications, reprenons l'exemple donné par Kimberlé Crenshaw (1991) dans un des textes fondateurs – du point de vue académique - de l'intersectionnalité. Crenshaw part du point de vue des femmes noires américaines qui subissent à la fois les conséquences du sexisme lié à leurs conditions de femmes et du racisme du fait de la couleur de leur peau. Dans les groupes féministes, majoritairement blancs, les voix spécifiques des afro-américaines ne sont pas entendues, alors que les luttes contre le sexisme sont mises de l'avant. Dans les groupes anti-racistes, les rapports de pouvoir genrés tombent dans la zone aveugle des débats et des combats et les afro-américaines voient une fois de plus leurs voix de femmes marginalisées devant la lutte au racisme. Dans ces deux cas de figure, on observe une hiérarchisation des oppressions : le sexisme d'abord ou le racisme d'abord. Il y a aussi une forme d'homogénéisation sous-jacente des catégories sociales : toutes les femmes partageraient un même vécu (on entend souvent parler de « la femme ») et on postule la même chose pour toutes les personnes « de couleurs ». Il résulte de cette hiérarchisation et de cette homogénéisation, l'invisibilisation de la position des femmes afro-américaines dans les groupes militants antisexisme ou antiracisme. Ces dernières sont à l'intersection d'au moins deux systèmes d'oppression, le sexisme et le racisme, qui ensemble, par leur influence l'un sur l'autre, crée la position qui est la leur. Crenshaw note que les femmes afro-américaines sont placées concrètement devant des choix difficiles, sinon impossibles à faire ; une femme noire victime de violence conjugale peut hésiter à dénoncer de crainte de nourrir les stéréotypes racistes à l'endroit des hommes noirs qui seraient violents, tout en devant endurer des violences qui s'inscrivent dans des rapports de pouvoir genrés.

Utilisée maintenant dans des contextes universitaires et institutionnels, il ne faut pas perdre de vue que l'intersectionnalité prend ses racines dans le militantisme des femmes noires, *latinas* et autochtones dès les années 1960-1970 (Hill Collins et Bilge, 2016). Hill Collins et Bilge expliquent que les femmes afro-américaines ont compris rapidement que « lutter contre l'oppression qu'elles vivent ne peut être mené par le biais d'actions uniquement orientées selon la race, la classe, le genre ou l'orientation sexuelle » (p. 65, notre traduction). Ces oppressions « travaillent ensemble » et ne peuvent être prises isolément.

Les racines de l'intersectionnalité en font une position critique face au pouvoir dominant. Par son caractère intrinsèquement critique, l'approche intersectionnelle peut être confrontante pour certaines personnes. En effet, utiliser la loupe de l'intersectionnalité invite à se pencher sur ses propres privilèges et sa

position en tant que dominé.e, mais aussi en tant que dominant/appartenant à un groupe dominant. Certain.es peuvent être tenté.es de mettre en opposition l'analyse basée sur le sexe et une analyse intersectionnelle, craignant l'invisibilisation des rapports de pouvoir genrés. Or, au contraire, l'approche intersectionnelle ne vise pas à invisibiliser ; elle a plutôt comme finalité l'inclusion de toutes et la poursuite de l'égalité. Des politiques publiques, des lieux de travail et des services inclusifs pour toutes et tous bénéficient à l'ensemble de la société. De plus, l'analyse intersectionnelle nous invite à sortir de la rigidité des catégories « homme » et « femme », nous permettant par le fait même d'en observer le caractère construit.

MICROAGRESSIONS

Les micro-agressions sont des comportements ou des propos apparemment sans importance (selon des observateurs ou la personne qui les manifeste), récurrents (au quotidien ou courant/régulier), visant un ou les membres d'une communauté et qui sont perçus comme négatifs, méprisants, hostiles ou insultants par ces derniers. Les micro-agressions ne sont pas nécessairement intentionnelles de la part de la personne qui les commet mais elles heurtent néanmoins les personnes ou les groupes qui en sont l'objet car elles reflètent les stéréotypes négatifs relatifs qui leur sont associés.

Leur apparente banalité, fait qu'elles ne sont pas reconnues comme de la « discrimination ordinaire » par le groupe dominant qui les manifeste, mais leur récurrence a des effets psychologiques potentiellement négatifs chez les personnes qui en sont l'objet.

Les membres des groupes stigmatisés peuvent en vivre régulièrement.

RACISME

Le racisme est la « discrimination fondée notamment sur la « race », la couleur ou l'origine ethnique ou nationale et la religion » d'une personne (CDPDJ, 2011, p. 9). À l'instar de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), nous utilisons ici le terme « race » dans sa dimension sociale, issue du processus de racialisation. La racialisation est « entendue comme l'attribution extensive de caractéristiques raciales à des individus, des groupes ou des relations sociales (Omi et Winant, 1986), qui consiste, *in fine*, à définir un ordre social » (Peretti-Ndiaye, 2016, p.108)

Si la race est « une fiction idéologique, (elle) n'en a pas moins des effets sociaux bien réels, qui ne peuvent en aucun cas être négligés » (Ducharme et Eid, 2005, p.7). Les personnes racisées sont encore aujourd'hui la cible de préjugés, de stéréotypes, de « pratiques et de normes organisationnelles discriminatoires » (CDPDJ, 2011, p. 13).

Almeida (2017) a recensé un ensemble de données issues de rapports gouvernementaux, de la CDPDJ, d'instituts de recherche et de chercheur.e.s universitaires, sur les effets directs du racisme au Québec et au Canada. Ainsi, les personnes racisées ont un taux de chômage plus élevé que la moyenne et elles ont des revenus inférieurs aux personnes blanches qui occupent des emplois similaires (Rose, 2016). Almeida (2017) souligne d'ailleurs que cet écart salarial se creuse de façon encore plus prononcée lorsque la comparaison est faite entre les femmes racisées et les hommes blancs. Parmi les autres difficultés rencontrées par les personnes racisées, on retrouve le profilage racial (CDPDJ, 2011), la difficulté à se loger et la surreprésentation en milieu carcéral.

Le racisme prend aussi des formes plus subtiles telles que les micro-agressions (voir *Micro-agression* et *Discrimination*) dont voici quelques exemples: demander à une personne racisée d'où elle vient, prenant

pour acquis qu'elle est une « étrangère » ; complimenter une personne dont le nom de famille est « exotique » sur la qualité de son français, présupposant qu'elle est née dans un autre pays ; utiliser des termes et expressions racialement connotés sous prétexte que ce n'est qu'une expression, ou que c'est une « forme humoristique » ; invalider le ressenti des personnes racisées en les jugeant trop sensibles ; demander de toucher la peau et les cheveux crépus des personnes afro-descendantes, etc.

Islamophobie genrée

L'islamophobie est une des formes que revêt le racisme ; elle « peut être définie par de la peur ou de la haine envers l'Islam et ses pratiquants, qui se traduit par des formes idéologiques et systématiques de l'oppression et de la discrimination. (Zine 2006, Allen 2010) » (Charron, 2017, p. 31). L'islamophobie genrée nous invite à réfléchir « aux spécificités de l'islamophobie dirigée envers les femmes » (Charron, 2017, p. 35), particulièrement les femmes musulmanes dont l'expression de la foi passe par le port de signes religieux visibles. Alors que les crimes à caractère racistes sont plus souvent perpétrés à l'endroit des hommes, dans le cas de personnes s'identifiant comme musulmanes, les femmes sont surreprésentées parmi les victimes de crimes raciaux (Zine, 2006).

L'islamophobie genrée peut prendre diverses formes, comme : a) la perte d'accès à l'espace public (par exemple, empêcher une femme portant un burkini d'accéder à une plage publique) et à la parole publique (par exemple, refuser d'entendre les femmes qui portent le voile sous prétexte que leur jugement est altéré par leurs croyances religieuses); b) certaines pratiques (par exemple, le refus de la fédération française de football de laisser compétitionner les filles et les femmes qui portent le hijab, malgré l'approbation de la Fédération Internationale de Football Association (FIFA) et l'existence d'un hijab sportif qui permet une pratique sécuritaire).

SEXISME

Le sexisme décrit la discrimination basée sur le sexe perçu d'un individu. Le sexisme revêt plusieurs formes et la discrimination qui en résulte repose sur des bases différentes, bien qu'ayant le point commun de positionner les femmes comme des êtres inférieurs et d'empêcher l'atteinte de l'égalité.

Le sexisme basé sur l'évolutionnisme (Jonas, 2010) repose sur l'idée que les hommes, les « chasseurs » et les femmes, les « cueilleuses » qui restent dans la grotte pour s'occuper des enfants, auraient, du fait de cette division qui renvoie au paléolithique, évolué différemment. L'égalité ne serait donc pas atteignable puisque les cerveaux des hommes auraient évolué de manière à s'occuper des tâches complexes et ceux des femmes, des tâches simples. Bien que ces présupposés sexistes aient été démontés depuis longtemps, le sexisme évolutionniste demeure encore bien présent. Toutefois, des travaux récents réalisés dans les fouilles archéologiques des Andes par l'équipe de l'anthropologue Randall Haas⁷⁷ contredisent l'hypothèse de l'homme chasseur et des femmes cueilleuse; ils documentent des pratiques de travail non genrées dans cette société, car les femmes chassaient le gros gibier, comme les hommes.

Le sexisme essentialiste (Jonas, 2010) s'apparente au sexisme évolutionniste, mais dans ce cas-ci, l'égalité se présente comme un objectif atteignable. Toutefois, on parle plutôt ici d'une égalité dans la différence. Il y aurait une « nature féminine » et une « nature masculine » innées et complémentaires. Les femmes

⁷⁷ Haas, R., Watson, J., Buonasera, T., Southon, J. Chen, J.C., Noe, S., Smith, K., Llave, C.V., Eerkens J., Parker, G. Female hunters of the early Americas, Science Advances, 04 Nov 2020: Vol. 6, no. 45,

feraient donc les choses « différemment » parce qu'elles sont ainsi faites, tout en faisant des hommes le point de référence. Ce discours fait peser sur les épaules des femmes un lourd fardeau : leur simple présence au sein d'instances dans lesquelles elles étaient absentes auparavant devrait permettre de les réformer. De plus, les actions, pratiques et émotions performées par les femmes qui ne sont pas en adéquation avec une image de la « féminité » complémentaire sont marquées du sceau du double standard. Par exemple, la colère des femmes est associée à l'hystérie ou mise sur le compte des menstruations ; les femmes avec de l'initiative sont des arrivistes ; les femmes peu émotives sont frigides ; etc.

Si le sexisme peut être violent et s'exprimer par la haine des femmes, il peut aussi revêtir des habits bienveillants. Le sexisme bienveillant repose sur l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles ou à certaines activités (Jonas, 2010) et qu'il faille donc moduler ces dernières pour aider les femmes. Par exemple, dans des ligues amicales mixtes de balle molle, on établit parfois des règles spéciales pour les femmes : les joueuses en défensive doivent se positionner différemment pour rendre la vie plus facile à la frappeuse. Ce sexisme bienveillant prend parfois la forme du paternalisme. S'il n'est pas mal intentionné, il demeure une source de perpétuation des inégalités.

Le sexisme s'exprime par des actions, parfois violentes, par des attitudes et aussi par les mots. Lessard et Zaccour (2017), s'intéressant au langage du juridique, ont relevé une pléthore de termes et d'expressions sexistes ou qui tendent à diminuer, au moyen d'euphémismes, la portée d'actions sexistes, dont la violence à l'endroit des femmes. Par exemple, on dira qu'un accusé a « volé un baiser » à une victime, qu'il est un « Don Juan », ou on parlera de « comportements déviants » au lieu de viol ou d'agression sexuelle. Les médias aussi ont été dénoncés pour leur utilisation du terme « drame familial » pour parler d'un homme qui tue sa compagne ou ex-compagne (et parfois des enfants) avant de se suicider. En 2019, plusieurs militant.es féministes ont exigé qu'on cesse d'utiliser cet euphémisme et que « féminicide » devienne d'usage dans ces situations.

VIOLENCES SEXUELLES

Les agressions et violences sexuelles (AVS) peuvent être comprises dans un continuum de violences (Kelly, 1987). Ainsi, « une définition d'AVS devrait inclure à la fois les agressions verbales à connotation sexuelle, les attouchements non désirés, le harcèlement à caractère sexuel, le chantage en vue d'obtenir des faveurs sexuelles⁷⁸, le viol, etc. Dans tous les cas, au cœur de la définition des AVS se trouve l'idée de passer outre le consentement d'un.e partenaire sexuel.le, ou de ne pas s'assurer du consentement de son ou sa partenaire » (St-Pierre, 2017, p. 13).

Il est difficile d'établir un portrait statistique clair du nombre de victimes d'AVS car seulement un faible pourcentage des victimes porte plainte. Malgré tout, les données rendues disponibles par Statistiques Canada permettent de témoigner de certaines tendances à travers le pays : entre 2004 et 2014, le taux d'agressions sexuelles — crime pour lequel la majorité des victimes sont des femmes — n'a que peu bougé.

Aucun milieu n'échappe aux violences sexuelles. Certaines violences sexuelles s'inscrivent dans la lignée des violences obstétricales et gynécologiques qui sont des violences genrées en contexte de soins (lors d'un accouchement, mais aussi d'une fausse-couche, d'un avortement, etc.) écartant l'agentivité

⁷⁸ Le chantage peut prendre plusieurs formes, dont la menace de dévoiler à la famille et aux proches l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne n'ayant pas encore fait son coming-out.

reproductive des femmes (Lévesque *et al.* 2018). Les personnes aux intersections de systèmes d'oppressions (femmes racisées, autochtones, en situation de handicap, personnes non binaires, etc.) sont encore plus à risque à cet égard.

L'enquête ESSIMU (Bergeron *et al.*, 2016) sur les violences sexuelles au sein de la communauté universitaire québécoise, constitue un autre exemple de la diversité des milieux touchés par les AVS ; elle révèle que le problème est omniprésent dans les universités québécoises. « En effet, une proportion non négligeable d'étudiant.es, d'enseignant.es, d'employé.es, totalisant 3 430 personnes sur 9 284 ayant rempli le questionnaire en ligne, ont vécu une situation de violence impliquant un ou des membres de la communauté universitaire. Ainsi, plus du tiers de l'échantillon (36,9 %) rapporte avoir vécu au moins un événement de VSMU depuis son entrée à l'université, toutes formes de violence sexuelle confondues » (Bergeron *et al.*, 2016, p. 56). De plus, l'enquête ESSIMU a également relevé que les femmes et les personnes s'identifiant comme une minorité de genre sont surreprésentées parmi les victimes de violences sexuelles.

Il est difficile pour les survivant.es d'AVS de dévoiler avoir subi une agression sexuelle. Les ressources communautaires sont insuffisantes, certaines institutions ne sont pas pourvues de mécanismes de plaintes pour violences sexuelles et le fonctionnement actuel du système judiciaire est peu enclin à supporter les victimes d'AVS.

Les personnes LGBT+ sont également statistiquement surreprésentées parmi les victimes d'AVS (St-Pierre, 2017). Pour les survivant.es LGBT+, le dévoilement d'une AVS est également susceptible d'être double, sinon triple, lorsqu'ils doivent aussi dévoiler leur orientation sexuelle et leur identité de genre (voir *Diversité sexuelle* sur l'importance d'adapter les interventions et les formulaires à la diversité).

La situation des personnes LGBT+ victime d'AVS rappelle l'importance de l'approche intersectionnelle dans la mise sur pied de politiques publiques inclusives. Les réalités des personnes racisées, des personnes en situation de handicap, des personnes autochtones et toutes personnes marginalisées, si elles ne sont pas étudiées et incluses, risque simplement de renforcer la marginalisation de ces groupes et de faire perdurer de graves problématiques comme celle des violences sexuelles.

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, Carol J. (1990). *The Sexual Politics of Meat: A Feminist-Vegetarian Critical Theory*, Bloomsbury
- Almeida, J. (2017). *Rapport sur le racisme systémique vécu par la communauté LGBTQ+ montréalaise*. Conseil québécois LGBT, 48 p.
- Arneil, B. (2012). Liberal colonialism, domestic colonies and citizenship. *History of Political Thought*, 33(3), 491- 523.
- Association des femmes autochtones du Canada. (2010). *Fiche d'information: Femmes et filles autochtones disparues et assassinées au Québec*, 6 p.
- Barbeau, B. (2019). L'incarcération excessive des Autochtones : une crise de santé publique, selon des experts. *Radio-Canada*, 6 mai.
- Beavis, A. S. W. et al. (2015). What all students in healthcare training programs should learn to increase health equity: perspectives on postcolonialism and the health of Aboriginal Peoples in Canada. *BMC Medical Education*, 15(155), 11 p.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. et Revillard, A. (2008). *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. Bruxelles : De Boeck.
- Bergeron et al. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Bernier, C., Bouchard, L, Gauthier, C-A, Lee-Gosselin, H., (2017). La place des femmes dans l'industrie des TI au Québec, TECHNOCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications.
- Bohuon, A. (2012). *Le test de féminité dans les compétitions sportives : une histoire classée X ?*. Paris : éditions iXe.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*. New York : Routledge.
- Charron, V. (2017). *Hijab et sport : représentations et auto-représentations des athlètes hijabis de haut niveau*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
- Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+. (2019). *Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance : Guide destiné aux organismes d'aide en itinérance ou qui œuvrent auprès de personnes à risque d'itinérance*. 88 p.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés: Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. 126 p.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ; Des droits pour tous et toutes - Fiche no3, L'obligation d'accommodement raisonnable https://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/accommodement_obligation.aspx
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

- Damant, D., Bélanger, J. et Paquet, J. (2000). Analyse du processus d'empowerment dans des trajectoires de victimes de violence conjugale à travers le système judiciaire. *Criminologie*, 33(1), 73-95.
- Damant, D., Paquet, J. et Bélanger, J. (2001). Recension critique des écrits sur l'*empowerment* ou quand l'expérience de femmes victimes de violence conjugale fertilise des constructions conceptuelles. *Recherches féministes*, 14(2), 133-154.
- Delphy, C. (2001). *L'ennemi principal 2. Penser le genre*. Paris : Syllepse.
- Ducharme, D. et Eid, P. (2005). *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste: la rupture est-elle consommée?* Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 12 p.
- Dugger, W. M. Et Peach, J. T. (2009). *Economic Abundance: An Introduction*. Routledge: Taylor and Francis.
- Fraser, S. A., Kenyon, V. et Lagacé, M. (2016). Stereotypes Associated With Age-related Conditions and Assistive Device Use in Canadian Media. *The Gerontologist*, 56 (6), p. 1023-1032.
- Haas, R., Watson, J., Buonasera, T., Southon, J., Chen, J.C., Noe, S., Smith, K., Llave C.V., Eerkens, J., Parker, G., (2020), Female hunters of the early Americas, *Science Advances*, 4 Nov 2020, Vol. 6, no. 45, eabd0310, DOI: 10.1126/sciadv.abd0310 ; <https://advances.sciencemag.org/content/6/45/eabd0310x>
- Hill Collins, P. et Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press.
- Jonas, I. (2010). Psychologie évolutionniste, mixité et sexisme bienveillant. *Travail, genre et sociétés*, (23), 205- 2011.
- Kelly, L.1987 « The Continuum of Sexual Violence », dans Jalna Hanmer et Mary Maynard (dir.), *Women, Violence and Social Control*. Atlantic Highlands, Humanities Press International : 46-60.
- Lagacé, M. (2010). *L'âgisme: comprendre et changer le regard social sur le vieillissement*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Lamoureux, D. (2007). Les féminismes: histoires, acquis et nouveaux défis. *Recherches féministes*, 20(2), 1-5.
- Lang, M. (2011). L'«agentivité sexuelle » des adolescentes et des jeunes femmes: une définition. *Recherches féministes*, 24(2), 189-209.
- Lebel, A. (2019). Les Autochtones toujours surreprésentés parmi les itinérants. *Radio-Canada*, 27 mars.
- Leduc, V. (avec la collaboration Couture, M-H. et Marzella, C.). (2015). *Mieux comprendre les besoins des femmes sourdes et les enjeux qu'elles vivent*. Montréal : La Maison des femmes sourdes de Montréal.
- Lenon, S. (2000). Living on the edge: women, poverty and homelessness in Canada. *Canadian Woman Studies*, 20(3), 123-126.
- Lessard, M. et Zaccour, S. (2017). Quel genre de droit? Autopsie du sexisme dans la langue juridique. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 47, 227- 298.
- Lévesque, S., Bergeron, M., Fontaine, L. & Rousseau, C. (2018). La violence obstétricale dans les soins de santé : une analyse conceptuelle. *Recherches féministes*, 31 (1), 219–238.

- Manuel, G. et Posluns, M. (1974). *The Fourth World: An Indian Reality*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Masson, D. (2013). Femmes et handicap. *Recherches féministes*, 26(1), 111-129.
- McNay, L. (2000). *Gender and Agency: Reconfiguring the subject in feminist and social theory*. Cambridge : Polity Presse
- Messner, M. A. (1992). *Power at play: sports and the problem of masculinity*. Boston : Beacon Press.
- Moi, T. (1999). *What is a woman?: and other essays*. Oxford; New York : Oxford University Press.
- Niosi, L. (2019). Ottawa veut réduire le nombre d'enfants autochtones placés en foyer d'accueil. *Radio-Canada*, 28 février.
- Palmore, E. B. (2004). Research note: Ageism in Canada est the United States. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 19, 41-46.
- Parent, L. (2017). Ableism/disablism, on dit ça comment en français? *Canadian Journal of Disability Studies*, 6(2), 183-212.
- Peretti-Ndiaye, M. (2016). Race, racism, racialisation : que nous disent les discours?. *Revue européenne des sciences sociales*, 54(1), 103-128.
- Provencher, H. L. (2002). L'expérience du rétablissement : perspectives théoriques. *Santé mentale au Québec*, 27(1), 35-64.
- Rose, R. (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec: portrait statistique*. Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre. 61 p.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Shor, R., Cattaneo, L. et Alexander, L. (2019). Assessing Implicit and Explicit Attitudes about Classism. *Journal of Poverty*, 23(6), 487-504.
- Smette, I., Stefansen, K. et Mossige, S. (2009). Responsible victimes? Young people's understandings of agency and responsibility in sexual situations involving underage girls. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 17(4), 351-273.
- 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.
- Zine, J. (2006). Unveiled Sentiments: Gendered Islamophobia and Experiences of Veiling among Muslim Girls in a Canadian Islamic School. *Equity & Excellence in Education*, 39 (3), 239-252.



Leger

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

Rapport

Étude sur les perceptions des Québécoises et Québécois sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Été 2021

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

DATE 2021-09-29 NUMÉRO DE PROJET 70017-007

Léger

Comprendre le monde

TABLE DES MATIÈRES

Approche méthodologique	05
Profil des répondant(e)s	08
Faits saillants	11
Résultats détaillés	18
1. Portrait général	19
1.1 Atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec	20
1.2 Responsabilité dans l'atteinte de l'égalité	22
2. Rapports égalitaires	23
2.1 Les rapports égalitaires en général	24
2.2 Les performances sportives	27
3. L'éducation	29
4. L'emploi	36
4.1 En général	37
4.2 L'intérêt pour un emploi majoritairement féminin/masculin	41
4.3 Les emplois perçus comme majoritairement masculins	44
4.4 Les emplois perçus comme majoritairement féminins	46
4.5 Les emplois perçus comme mixtes	49

TABLE DES MATIÈRES

Résultats détaillés | *suite*

5. L'équité économique	51
5.1 Le salaire accordé aux emplois	52
5.2 L'équité salariale	60
6. La conciliation travail-famille	70
7. Lieux de pouvoir et d'influence	75
8. Santé	80
Annexe – Composition des cinq grandes régions	94



APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La présente étude a été menée dans la perspective de connaître et mieux comprendre les perceptions de la population québécoise quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude visait également à mesurer l'évolution de ces perceptions dans la population.

POPULATION ET ÉCHANTILLON

Un **sondage Web** mené auprès des 1 001 Québécois(es) âgé(e)s de 18 ans et plus, pouvant s'exprimer en français ou en anglais. L'échantillon a été tiré aléatoirement à partir du panel d'internautes de Léger, soit un panel représentatif de la population.

À titre indicatif, pour un échantillon probabiliste de même taille ($n=1\,001$), la marge d'erreur maximale est de $\pm 3,1\%$ (19 fois sur 20).

DATES DE RÉALISATION

Le questionnaire était composé de plus d'une centaine de variables, pour une durée moyenne de complétion de 16 minutes.

Un prétest a été réalisé le 9 août 2021 auprès de 34 répondants afin de valider le questionnaire et d'assurer son déroulement logique. La collecte des données s'est déroulée du 10 août au 17 août 2021 inclusivement.

PONDÉRATION ET REPRÉSENTATIVITÉ

Afin de redresser les potentiels déséquilibres et de rendre l'échantillon représentatif de la population étudiée, les données brutes de l'étude ont été pondérées selon la région de résidence, l'âge, le sexe, la langue maternelle, la scolarité et la présence d'enfants dans le ménage, selon le profil réel des Québécois (source : Statistique Canada, recensement 2016).

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE | NOTES AU LECTEUR

ARRONDISSEMENT DES PROPORTIONS

Le complément à 100% est attribuable à l'arrondissement à l'entier des proportions ou à la non-réponse.

Si les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse, les totaux présentés à ces questions sont par conséquent supérieurs à 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives pertinentes sont présentés dans les tableaux et graphiques, ou dans les commentaires d'analyse.

Les données en caractères gras et **rouges** signalent une proportion significativement inférieure à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en caractères gras et **verts** signalent une proportion significativement supérieure à celle des autres répondants.

Lorsqu'applicable, les résultats de la présente évaluation sont mis en parallèle avec ceux obtenus en 2019. Les résultats pour lesquels on constate une hausse ou une baisse significative entre les deux mesures sont identifiés par des flèches (↑↓).

À la mesure de 2019, la collecte officielle des données a été réalisée du 15 au 22 mai. Au total, 1015 entrevues complètes ont été effectuées.

 Les résultats de 2017 présentés à travers le rapport sont tirés d'un sondage CROP mené auprès de 1000 Québécois(es) du 6 au 18 décembre 2016.

PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

Profil	Total (n=1 001)
Sexe	
Homme	49%
Femme	51%
Âge	
18 à 24 ans	10%
25 à 34 ans	15%
35 à 44 ans	16%
45 à 54 ans	17%
55 à 64 ans	18%
65 ans et plus	23%
Scolarité	
Primaire/secondaire	25%
Collégial	41%
Universitaire	33%
Enfants de moins de 18 ans à la maison	
Oui	24%
Non	75%
Langue maternelle	
Français	77%
Anglais	16%
Autre	6%

Profil	Total (n=1 001)
Statut	
En couple/marié/conjoint de fait	60%
Célibataire	25%
Veuf	5%
Séparé	2%
Divorcé	8%
Appartenance à des groupes de population*	
Personne autochtone	1%
Personne handicapée	3%
Personne immigrante	5%
Aucune	88%
Lieu de naissance	
Québec	88%
Ontario	2%
France	1%
Autre province canadienne	2%
Autres pays	6%

Profil	Total (n=1 001)
Situation d'emploi	
Employé à temps plein	46%
Employé à temps partiel	6%
Travailleur autonome	4%
Étudiant	5%
Au foyer	3%
Sans emploi	5%
Retraité	29%
Occupation principale	
Emploi de bureau	19%
Personnel spécialisé dans la vente	5%
Personnel spécialisé dans les services	12%
Travail manuel, personnel ouvrier spécialisé/semi-spécialisé	14%
Emploi en sciences et technologies	9%
Emploi professionnel	19%
Gestionnaire/administrateur/propriétaire	12%
Autres	7%

Le complément à 100% représente la non-réponse.

*Il s'agit d'une mesure auto rapportée (Q : Vous identifiez-vous comme : ?). Il est possible qu'une personne née à l'extérieur du Canada ne se considère pas comme étant immigrante. Notons aussi que les faibles taux d'appartenance à ces sous-groupes limitent l'analyse des résultats en fonction de cette variable, précisément lorsque la taille de l'échantillon est inférieure à 30 répondant(e)s.

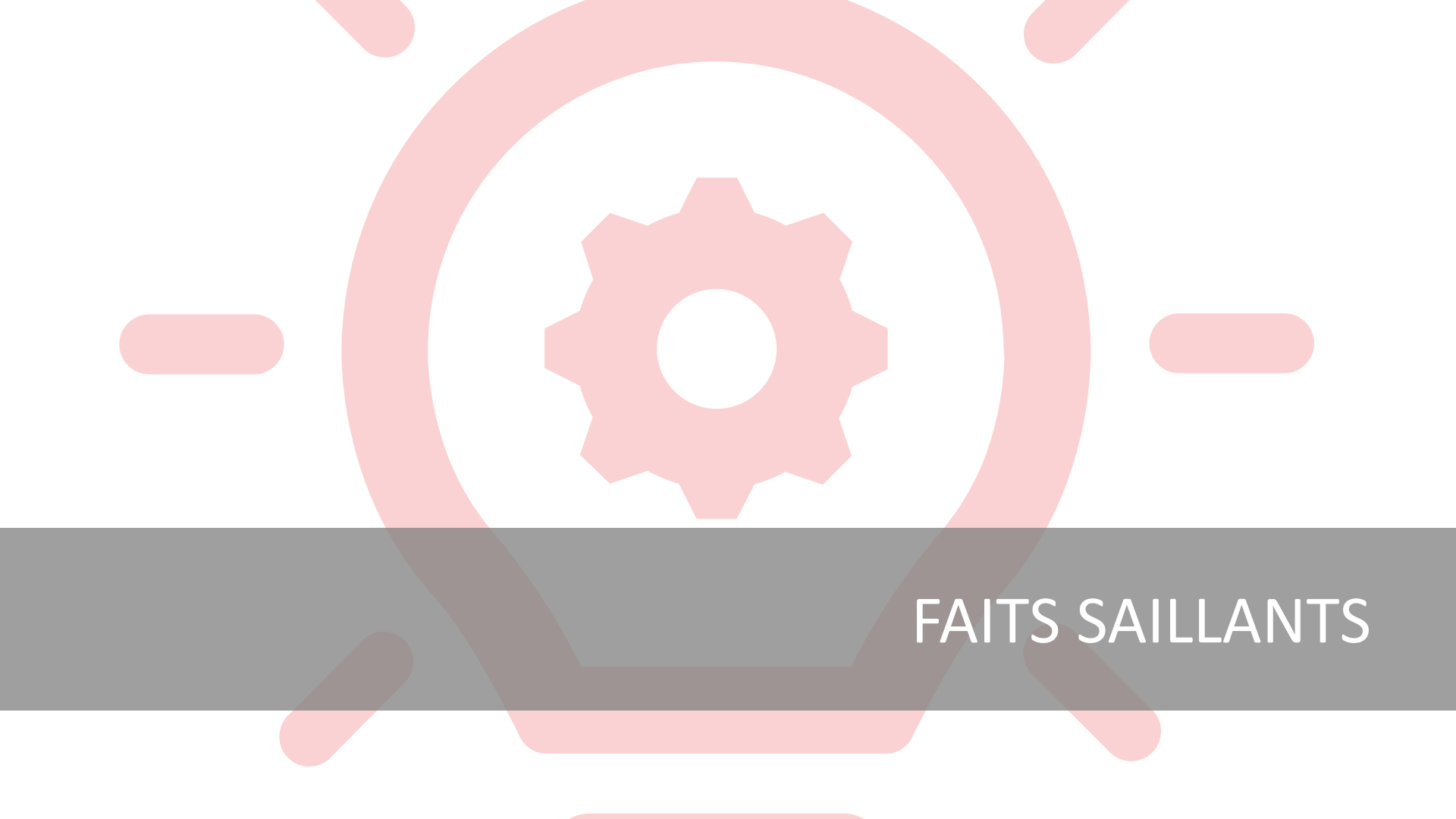
PROFIL DES RÉPONDANTS

Profil	Total (n=1 001)
Revenu familial annuel brut	
19 999 \$ et moins	8%
20 000 \$ à 39 000 \$	16%
40 000 \$ à 59 999 \$	16%
60 000 \$ à 79 999 \$	12%
80 000 \$ à 99 999 \$	13%
100 000 \$ à 149 000 \$	14%
150 000 \$ à 199 000 \$	6%
200 000 \$ à 249 999 \$	1%
250 000 \$ et plus	2%
Revenu personnel annuel brut	
19 999 \$ et moins	15%
De 20 000 \$ à 39 999 \$	22%
De 40 000 \$ à 59 999 \$	27%
De 60 000 \$ à 79 999 \$	14%
De 80 000 \$ à 99 999 \$	11%
100 000 \$ et plus	11%

Profil	Total (n=1 001)
Région administrative	
Bas-Saint-Laurent	3%
Saguenay—Lac-Saint-Jean	3%
Capitale-Nationale	9%
Mauricie	4%
Estrie	4%
Montréal	24%
Outaouais	4%
Abitibi-Témiscamingue	1%
Côte-Nord	1%
Nord-du-Québec	0%
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	1%
Chaudière-Appalaches	5%
Laval	6%
Lanaudière	7%
Laurentides	8%
Montréal	17%
Centre-du-Québec	3%

Profil	Total (n=1 001)
Grande Région	
Montréal RMR	50%
Québec RMR	10%
Ouest	8%
Centre	15%
Est	17%

Le complément à 100% représente la non-réponse.



FAITS SAILLANTS

Faits saillants

PORTRAIT GÉNÉRAL

45% des Québécois(es) pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte dans la province.

- 91% estiment que l'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une majorité croit que l'atteinte de l'égalité homme-femme est autant de la responsabilité des femmes que des hommes.

RAPPORTS ÉGALITAIRES

76% des personnes sondées estiment que les parents québécois élèvent les garçons et les filles différemment.

62% sont d'avis que les garçons et les filles sont attirés par des jeux différents.

- Selon les répondants(es), les équipes sportives masculines (60%) et les athlètes masculins (47%) sont plus mis de l'avant par les médias québécois que leurs homologues féminins.

Faits saillants | suite

L'ÉDUCATION

76% des Québécois(es) pensent que les garçons et les filles décrochent de l'école pour des raisons différentes.

La majorité des Québécois(es) sont d'avis que :

- Les hommes autochtones ne sont généralement pas plus scolarisés que les hommes non autochtones (95%).
- Les femmes autochtones ne sont généralement pas plus scolarisées que les femmes non autochtones (94%).
- Les femmes immigrantes ne sont généralement pas plus scolarisées que les femmes nées au Québec (77%).
- Les hommes immigrants ne sont généralement pas plus scolarisés que les hommes nés au Québec (65%).

Près de trois Québécois(es) sur quatre sont d'avis que les stéréotypes influencent le choix de carrière des garçons et des filles.

L'EMPLOI

La majorité des personnes sondées jugent que la présence de femmes ou d'hommes dans des métiers à prédominance masculine ou féminine nécessite un changement de culture du milieu de travail.

- 60% estiment que l'effort exigé dans les métiers à prédominance féminine est moins grand que celui exigé dans les métiers à prédominance masculine.
- 59% mentionnent qu'il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes entrepreneures.

L'EMPLOI (SUITE)

Deux personnes répondantes sur trois n'ont jamais envisagé d'occuper un emploi typiquement du sexe opposé, surtout par manque d'intérêt pour le domaine.

Emplois perçus comme majoritairement masculins, féminins ou mixtes

	Majorité d'hommes	Hommes et femmes à parts égales	Majorité de femmes	
	• Plombier (93%) • Mécanicien (91%) • Machiniste (89%) • Agriculteur (71%)	• Avocate/avocat (81%) • Médecin omnipratricienne/omnipraticien (73%) • Designer graphique et illustratrice/illustrateur (69%) • Comptable (68%) • Directrice/directeur des ressources humaines (59%)	• Infirmière (81%) • Caissière (77%) • Adjointe administrative (65%) • Enseignante au secondaire (50%)	

Faits saillants | *suite*

ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE

- Dans un **hôtel**, 55% des Québécois(es) sondé(e)s accorderaient le même salaire à une préposée aux chambres et à un portier, principalement parce qu'ils croient que les responsabilités à assumer sont aussi importantes (60%).
- Dans une **usine**, 46% donneraient le même salaire à une technicienne comptable et à un contremaître, principalement parce qu'ils croient que les responsabilités à assumer sont aussi importantes (77%). Notons toutefois qu'une proportion non négligeable de répondant(e)s paieraient davantage le contremaître (42%) en raison des responsabilités importantes à assumer dans cet emploi (70%).
- Dans une **épicerie**, 69% des Québécois(es) donneraient le même salaire à une caissière et un manutentionnaire, principalement parce qu'ils croient que les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes (61%).
- Dans une **entreprise de construction**, un peu plus de la moitié accorderait un salaire plus élevé au charpentier menuisier qu'à une adjointe administrative (53%). Ils le justifient cette fois-ci par des conditions de travail qu'ils croient plus difficiles (65%).

La majorité des Québécois(es) sont d'avis que les hommes gagnent un salaire plus élevé que les femmes.

- À formation égale, les hommes gagnent un salaire le plus élevé au Québec (73%);
- Parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, les hommes gagnent un salaire plus élevé (65%);
- Les femmes sont davantage rémunérées au salaire minimum (57%).

On apprend également que les personnes répondantes sont d'avis que les femmes immigrantes, les femmes autochtones et les femmes âgées de 65 ans et plus gagnent un salaire moins élevé que leurs homologues masculins ou que les femmes nées au Québec, selon le cas.

47% des personnes répondantes pensent que les hommes et les femmes handicapées gagnent un salaire égal.

Faits saillants | *suite*

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

79% des répondant(e)s sont d'avis que les travailleuses doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider leurs proches que les travailleurs.

La majorité des Québécois(es) croient aussi qu'à la naissance d'enfants, les mères et pères devraient se partager équitablement le congé parental (69%).

Concernant le partage des tâches ménagères, 60% sont d'avis que les femmes en font plus que les hommes. En regard aux responsabilités familiales, 50% croient que les femmes en font plus, alors que 45% croient que les responsabilités sont partagées.

LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE

Les Québécois(es) jugent que les femmes ne sont toujours pas assez présentes dans les lieux de pouvoir et d'influence et qu'il est important de s'attarder à cette situation.

- 77% pensent que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les lieux de pouvoir et d'influence;
- 75% estiment qu'il est important qu'il y ait autant de femmes élues que d'hommes au Québec;
- 69% jugent que le Conseil des ministres devrait être paritaire.

58% expliquent le manque de femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence par le manque d'ouverture dans ces lieux.

SANTÉ

Plus de la moitié des personnes répondantes jugent que les hommes et les femmes vivent de manière égale :

- le stress (60%);
- la détresse psychologique (55%);
- l'utilisation du système de santé (54%).

Ils sont aussi d'avis que les femmes de la diversité sexuelle et les femmes hétérosexuelles ont un aussi bon accès au système de santé (71%), ainsi que les femmes immigrantes et celles nées au Québec (54%).

Cependant, 45% des personnes répondantes croient que les femmes non autochtones ont un accès plus facile au système de santé.

En ce qui concerne la détresse psychologique, la majorité des Québécois(es) sont d'avis que les hommes et les femmes souffrent dans les mêmes proportions, peu importe leur appartenance à un groupe de population ou leur âge.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. PORTRAIT GÉNÉRAL

1. Portrait général

1.1 Atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec

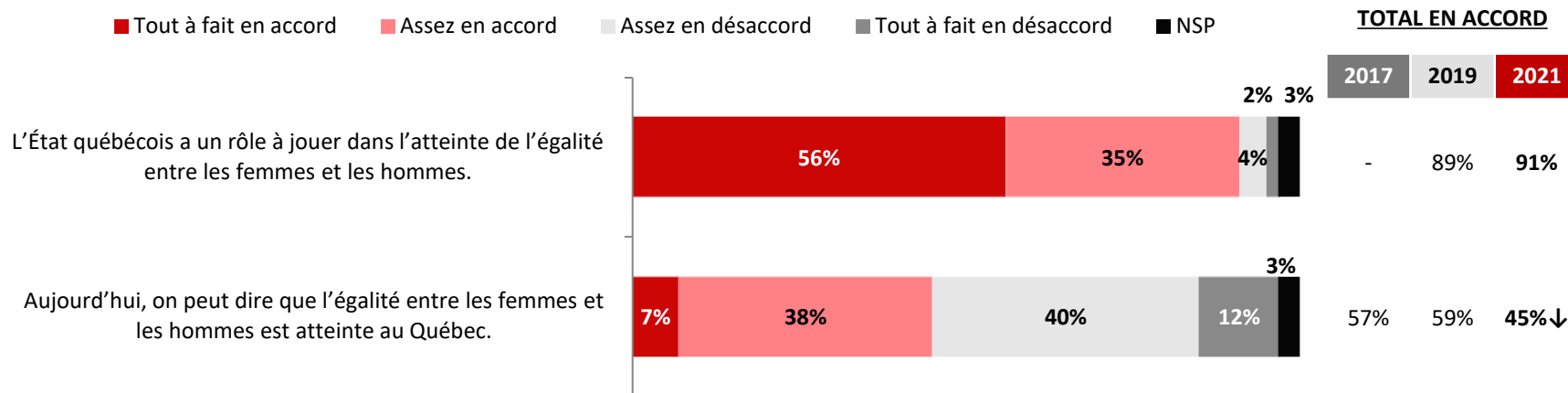
En 2021, un peu plus de la moitié des personnes répondantes sont d'avis que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte au Québec, soit une baisse de 14 points par rapport à la mesure de 2019.

91% sont aussi d'avis que l'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les différences sociodémographiques sont présentées à la page suivante.

Q1. Pour commencer, veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



1. Portrait général

1.1 Atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec | suite



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux en proportion à être d'accord que...

... l'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes (91% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (99%);
- Les retraités (97%);
- Les 55 ans et plus (96%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (95%);
- Les femmes (93%, contre 88% des hommes);
- Les francophones (92%).

... aujourd'hui, on peut dire que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte au Québec (45% de l'ensemble) :

- Les résidents de Chaudière-Appalaches (63%), des Laurentides (59%) et de la RMR de Québec (52%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 60 000 \$ et 79 000 \$ (62%) et est supérieur à 100 000 \$ (52%);
- Ceux dont le revenu personnel se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (59%);
- Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (58%);
- Les hommes (54%, contre 37% des femmes);
- Les travailleurs (50%);
- Les francophones (47%).

1. Portrait général

1.2 Responsabilité dans l'atteinte de l'égalité

Près de neuf Québécois(es) sur dix croient que l'atteinte de l'égalité homme-femme est autant de la responsabilité des femmes que des hommes (88%).

8% croient que cette responsabilité revient d'abord aux hommes, soit un résultat supérieur de 4 points par rapport à 2019.

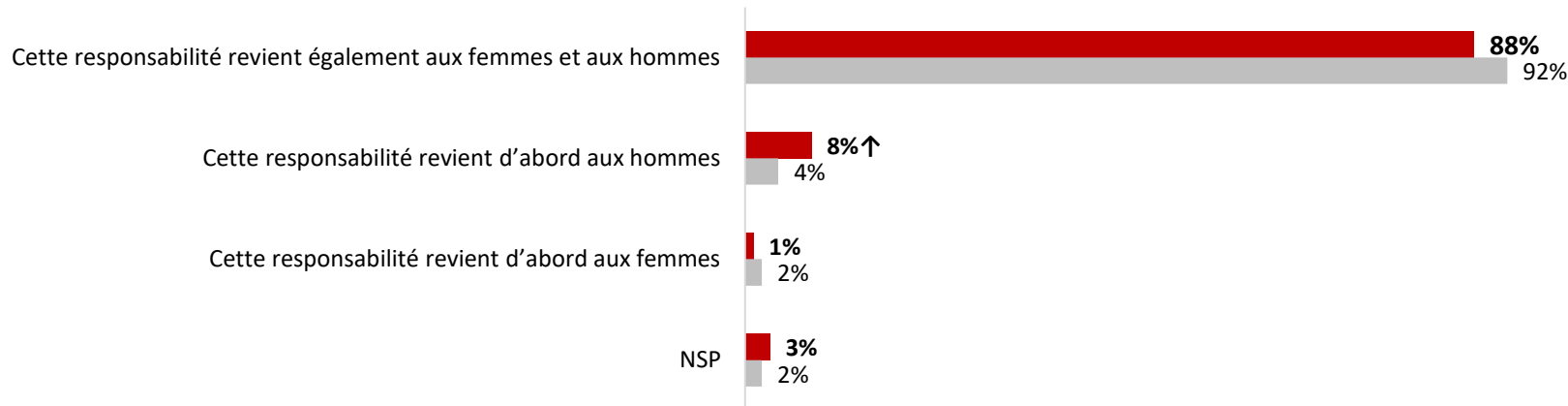
Les répondant(e)s appartenant aux sous-groupes suivants sont proportionnellement moins nombreux à croire que l'atteinte de l'égalité des sexes est l'affaire des hommes et des femmes également.

- Les anglophones (83%);
- Les 25 à 34 ans (81%).

Q2. À votre avis, à qui revient la responsabilité d'atteindre ou de maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s

■ 2021 (n=1001) ■ 2019 (n=1015)



2. RAPPORTS ÉGALITAIRES

2. Rapports égalitaires

2.1 Les rapports égalitaires en général

Trois personnes répondantes sur quatre pensent que les filles et les garçons sont élevés différemment par leurs parents.

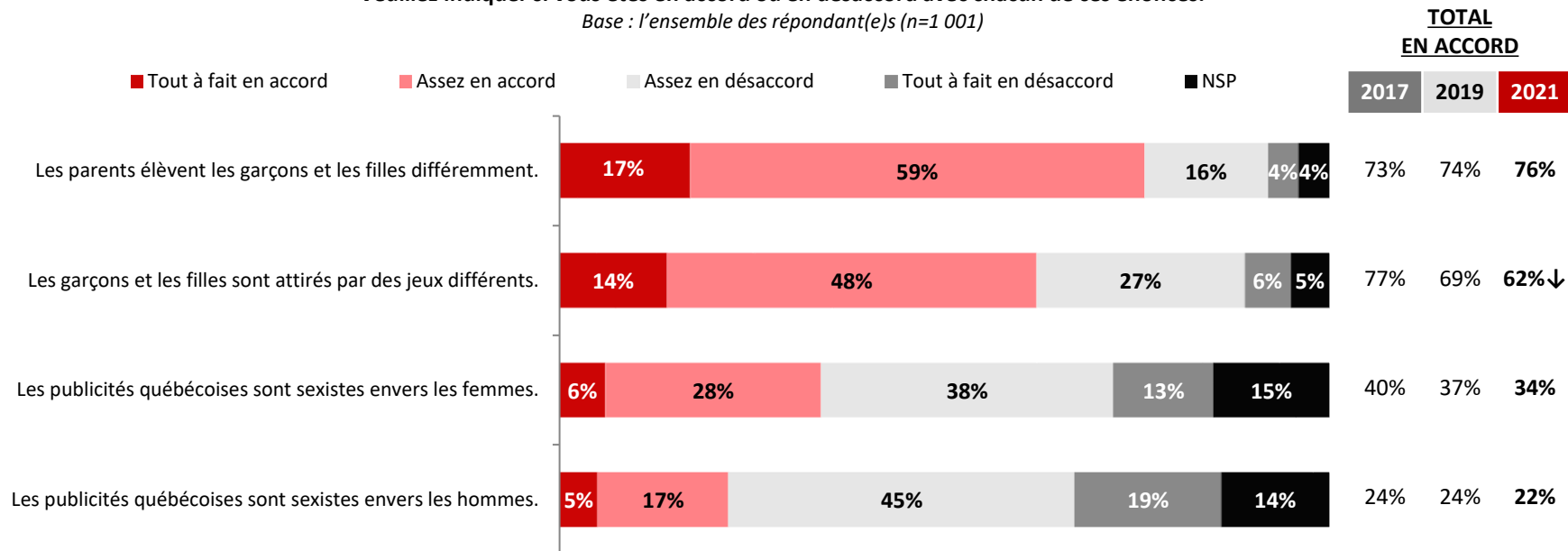
Notons que 62% des Québécois(es) estiment que les garçons et les filles sont attirés par des jeux différents, soit une diminution de 7 points depuis 2019.

Les différences sociodémographiques sont présentées à la page suivante.

Q3. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes au Québec.

Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



2. Rapports égalitaires

2.1 Les rapports égalitaires en général | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux en proportion à être d'accord que...

... les parents élèvent les garçons et les filles différemment (76% de l'ensemble) :

- Les anglophones (83%);
- Les résidents de la ville de Montréal (82%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (80%).

... les garçons et les filles sont attirés par des jeux différents (62% de l'ensemble) :

- Les 55 ans et plus (72%);
- Les retraités (72%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte (70%);
- Les hommes (69%, contre 56% des femmes).

... les publicités québécoises sont sexistes envers les femmes (34% de l'ensemble) :

- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (46%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (43%);
- Les résidents de la ville de Montréal (41%);
- Les 65 ans et plus (41%);
- Les retraités (40%);
- Les femmes (39%, contre 29% chez les hommes);
- Ceux n'ayant pas d'enfant dans leur ménage (37%).

2. Rapports égalitaires

2.1 Les rapports égalitaires en général | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux en proportion à être d'accord que...

... les publicités québécoises sont sexistes envers les hommes (22% de l'ensemble) :

- Les résidents de la ville de Québec (29%);
- Les hommes (28%, contre 17% chez les femmes)
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte (27%).

2. Rapports égalitaires

2.2 Les performances sportives

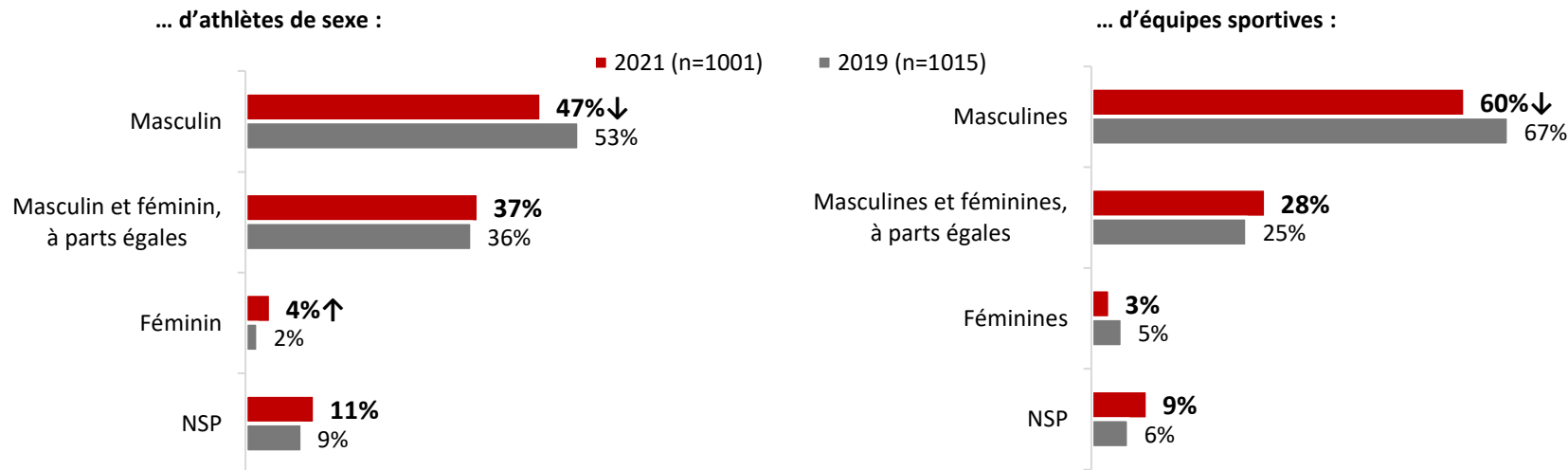
Selon les Québécois(es), les athlètes masculins et les équipes sportives masculines prennent plus de place sur la scène sportive. 47% sont d'avis que les médias québécois mettent davantage de l'avant les performances d'athlètes et 60% celles des équipes sportives composées d'hommes.

Ces deux résultats représentent des baisses significatives par rapport à la dernière mesure.

Les différences sociodémographiques sont présentées à la page suivante.

Q5/Q6. Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives...

Base : l'ensemble des répondant(e)s



2. Rapports égalitaires

2.2 Les performances sportives | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à croire que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives :

D'athlètes de sexe masculin (47% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (67%);
- Les anglophones (59%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (55%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (55%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (53%).

D'équipes masculines (60% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (73%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (73%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (70%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (67%).

3. L'ÉDUCATION

3. L'éducation

76% des Québécois(es) sont d'avis que les garçons et les filles décrochent de l'école pour des raisons différentes.

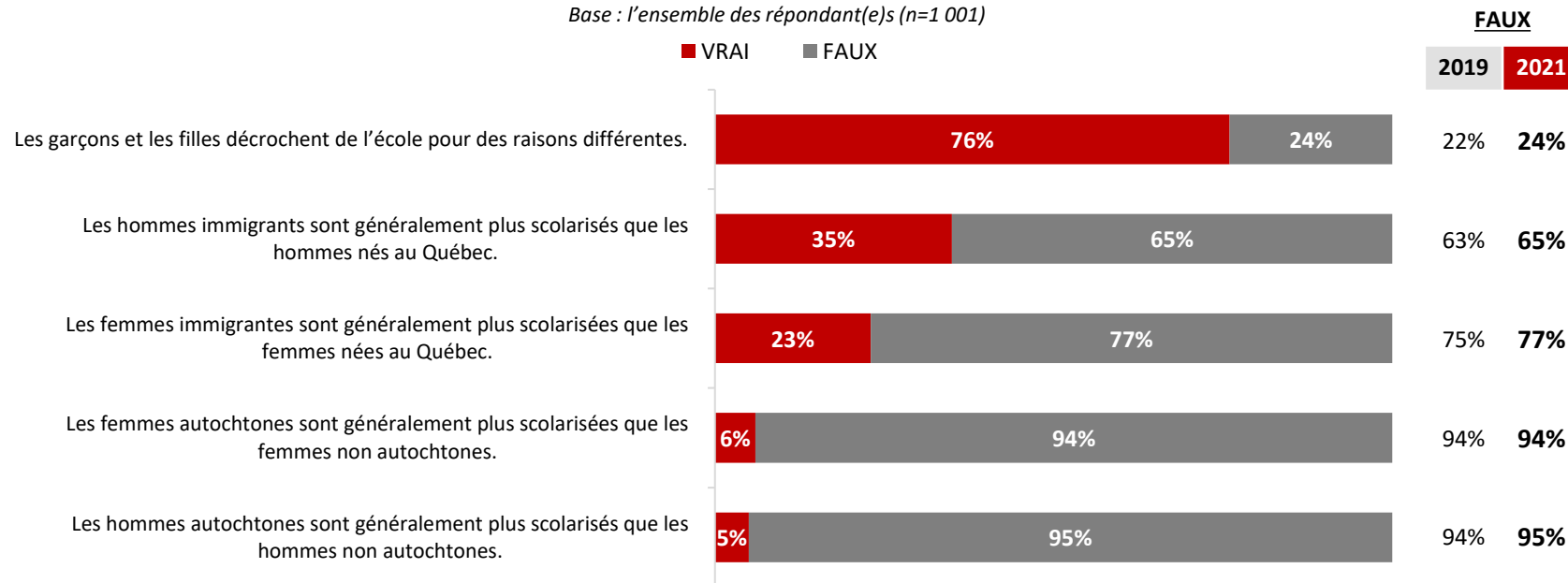
Près de la totalité des personnes répondantes croient que les personnes non autochtones ne sont pas plus scolarisées que les personnes autochtones.

Les différences sociodémographiques pour chacun des énoncés sont présentées aux pages suivantes.

Q7. Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)

■ VRAI ■ FAUX



3. L'éducation | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir indiqué que les énoncés ci-dessous sont faux :

... les hommes autochtones sont généralement plus scolarisés que les hommes non autochtones (95% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (100%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (98%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (97%);
- Les personnes répondantes qui sont en couple (96%).

... les femmes autochtones sont généralement plus scolarisées que les femmes non autochtones (94% de l'ensemble) :

- Les résidents des Laurentides (99%);
- Les 65 ans et plus (99%);
- Les retraités (98%);
- Les personnes répondantes qui sont en couple (96%).

... les femmes immigrantes sont généralement plus scolarisées que les femmes nées au Québec (77% de l'ensemble) :

- Ceux dont le revenu du ménage se situe entre 80 000 \$ et 99 000 \$ (84%);
- Les résidents de la ville de Québec (83%);
- Les francophones (80%).

3. L'éducation | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir indiqué que l'énoncé ci-dessous est faux :

... les hommes immigrants sont généralement plus scolarisés que les hommes nés au Québec (65% de l'ensemble) :

- Les résidents de Laval (78%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (70%).

Les sous-groupes ci-dessous sont plus nombreux à avoir indiqué que cet énoncé est vrai :

... les garçons et les filles décrochent de l'école pour des raisons différentes (76% de l'ensemble) :

- Les personnes répondantes en situation de handicap (92%);
- Les retraités (87%);
- Les 45-54 ans (85%) et les 55 ans et plus (85%);
- Ceux dont le revenu personnel se situe entre 60 000 \$ et 79 000 \$ (84%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (81%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (80%).

3. L'éducation | suite

Près de trois Québécois(es) sur quatre sont d'avis que les stéréotypes influencent le choix de carrière des garçons et des filles.

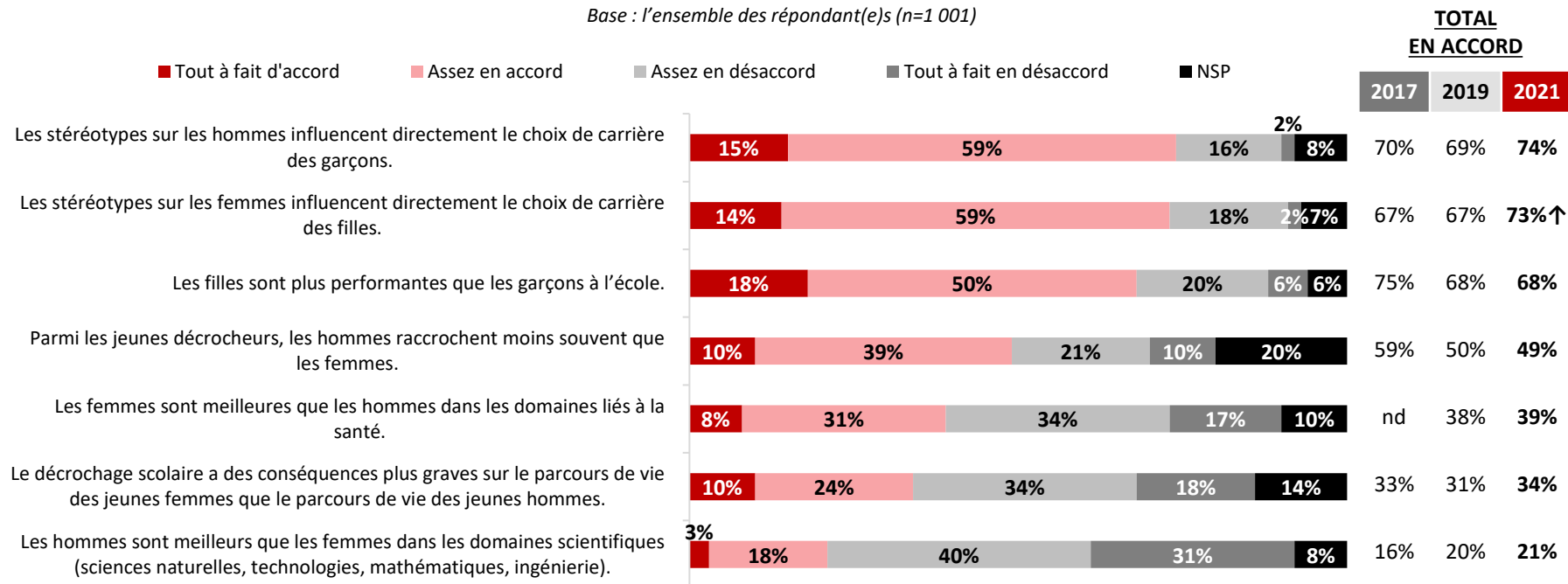
68% sont d'avis que les filles sont plus performantes à l'école.

Les différences sociodémographiques pour chacun des énoncés sont présentées aux pages suivantes.

Q8. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de l'éducation au Québec.

Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



3. L'éducation | *suite*



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à être en accord avec les énoncés ci-dessous :

... les stéréotypes sur les hommes influencent directement le choix de carrière des garçons (74% de l'ensemble) :

- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (83%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (81%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte (78%).

... les stéréotypes sur les femmes influencent directement le choix de carrière des filles (73% de l'ensemble) :

- Les 25 à 34 ans (80%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (80%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (79%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte (79%);
- Les femmes (77%, contre 69% chez les hommes).

... les filles sont plus performantes que les garçons à l'école (68% de l'ensemble) :

- Les retraités (83%);
- Les 55 ans et plus (82%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (77%);
- Les résidents de la ville de Québec (76%);
- Les hommes (74%, contre 62% des femmes);
- Les francophones (71%);
- Les personnes répondantes en couple (71%).

3. L'éducation | *suite*



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à être en accord avec l'énoncé ci-dessous :

... parmi les jeunes décrocheurs, les hommes rattrapent moins souvent que les femmes (49% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (70%);
- Les retraités (60%);
- Les 65 ans et plus (59%);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (51%);
- Les francophones (51%).



Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à être en désaccord avec les énoncés ci-dessous :

... les hommes sont meilleurs que les femmes dans les domaines scientifiques (71 % de l'ensemble) :

- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (79%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (79%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte (78%);
- Les 65 ans et plus (77%);
- Les femmes (75%, contre 68% des hommes).

... le décrochage scolaire a des conséquences plus graves sur le parcours de vie des jeunes femmes que le parcours de vie des jeunes hommes (52% de l'ensemble) :

- Les 65 ans et plus (61%).

... les femmes sont meilleures que les hommes dans les domaines liés à la santé (51 % de l'ensemble) :

- Les 18 à 24 ans (70%) et les 35 à 44 ans (66%);
- Les femmes (58%, contre 44% chez les hommes).

4. L'EMPLOI

4. L'emploi

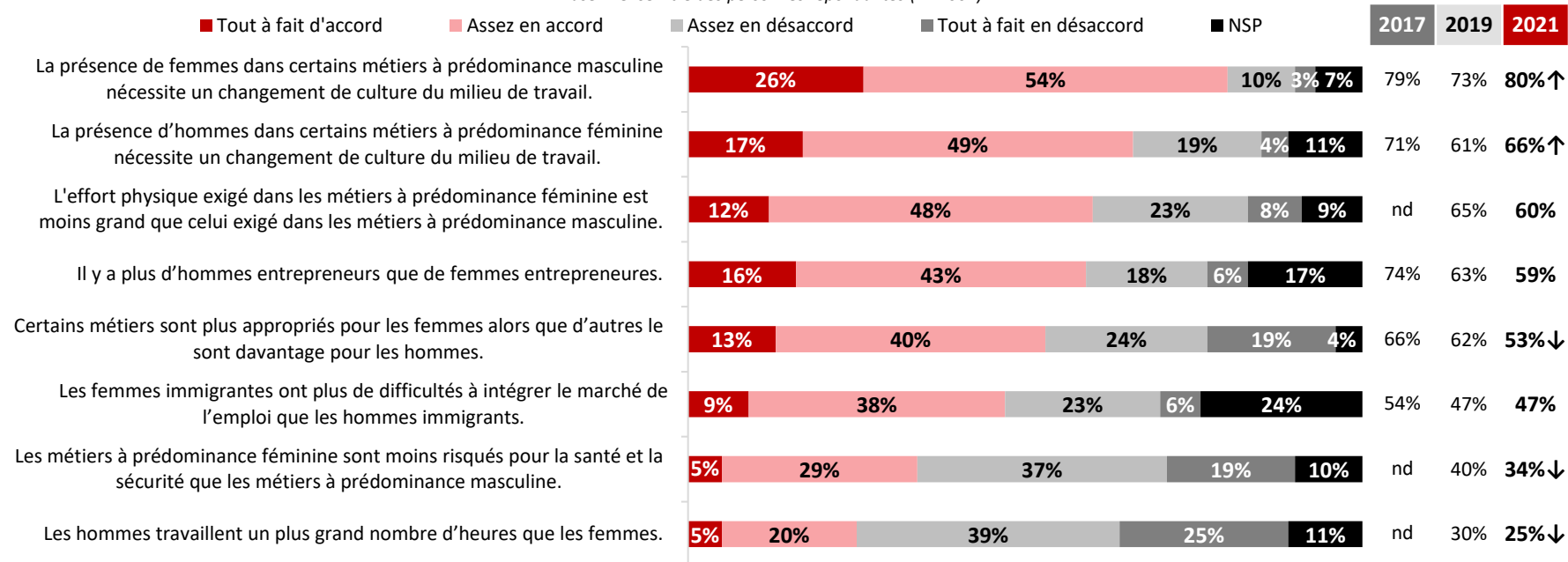
4.1 En général

En 2021, la majorité des personnes sondées sont d'avis que la présence de femmes ou d'hommes dans des métiers à prédominance masculine ou féminine nécessite un changement de culture du milieu de travail, c'est-à-dire une plus grande proportion qu'en 2019.

Les différences sociodémographiques pour chacun des énoncés sont présentées aux pages suivantes.

**Q9. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de l'emploi au Québec.
Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.**

Base : l'ensemble des personnes répondantes (n=1 001)



4. L'emploi

4.1 En général | suite



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à être en accord avec les énoncés ci-dessous :

... la présence de femmes dans certains métiers à prédominance masculine nécessite un changement de culture du milieu de travail (80% de l'ensemble) :

- Les retraités (89%);
- Les 55 ans et plus (88%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (87%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (87%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (86%) et est supérieur à 100 000 \$ (87%);
- Les résidents de Montréal (85%);
- Les femmes (83%, contre 76% chez les hommes);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (82%).

... la présence d'hommes dans certains métiers à prédominance féminine nécessite un changement de culture du milieu de travail (66% de l'ensemble) :

- Ceux dont le revenu personnel est supérieur à 100 000 \$ (83%);
- Les retraités (78%);
- Les 55 ans et plus (77%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (77%) et est supérieur à 100 000 \$ (73%);
- Les résidents de Montréal (73%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (72%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (72%);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (70%).

4. L'emploi

4.1 En général | suite



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à être en accord avec les énoncés ci-dessous :

... l'effort physique exigé dans les métiers à prédominance féminine est moins grand que celui exigé dans les métiers à prédominance masculine (60% de l'ensemble) :

- Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (69%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (68%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (64%);
- Les francophones (63%).

... il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes entrepreneures (59% de l'ensemble) :

- Les 55-64 ans (67%);
- Ceux dont le revenu annuel du ménage est supérieur à 100 000 \$ (66%);
- Les retraités (65%).

... certains métiers sont plus appropriés pour les femmes alors que d'autres le sont davantage pour les hommes (53% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (67%);
- Les 65 ans et plus (65%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 60 000 \$ et 79 000 \$ (64%) et entre 80 000 et 99 000 \$ (62%);
- Les hommes (63%, contre 44% chez les femmes);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (61%);
- Les retraités (61%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (59%).

4. L'emploi

4.1 En général | suite



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à être en accord avec l'énoncé ci-dessous :

... les femmes immigrantes ont plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi que les hommes immigrants (47% de l'ensemble) :

- Les 25 à 34 ans (58%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (52%).



En contrepartie, ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à être en désaccord avec les énoncés ci-dessous :

... les métiers à prédominance féminine sont moins risqués pour la santé et la sécurité que les métiers à prédominance masculine (34% de l'ensemble) :

- Les résidents de l'Outaouais (73%) et de la ville de Québec (65%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (62%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (61%);
- Les francophones (59%);

... les hommes travaillent un plus grand nombre d'heures que les femmes (64 % de l'ensemble).

- Les femmes (73%, contre 55% des hommes);
- Ceux dont le revenu personnel est inférieur à 40 000 \$ (71%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (70%).

4. L'emploi

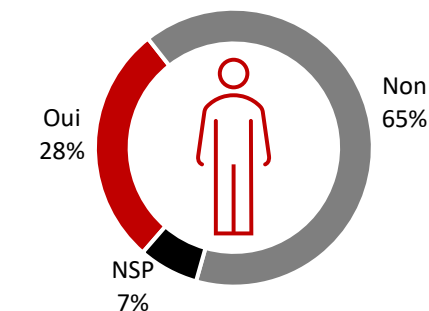
4.2 L'intérêt pour un emploi majoritairement féminin/masculin

65% des hommes sondés n'ont jamais envisagé occuper un emploi majoritairement féminin, par manque d'intérêt principalement (70%).

Ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec sont plus nombreux à avoir indiqué cette raison (75%).

Q10A. Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement féminin?

Base : les hommes (n=489)



	2017	2019	2021
Oui	22%	28%	28%
Non	72%	62%	65%
NSP	7%	10%	7%

Q11A. Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin ?

Base : les hommes qui n'ont jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin

	2017 (n=367)	2019 (n=305)	2021 (n=307)
Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines	nd	68%	70%
Le salaire est trop faible	11%	12%	8%
Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence d'hommes	19%	12%	11%
Ce n'est pas un emploi valorisé pour un homme au Québec	8%	7%	5%
J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du harcèlement	3%	4%	2%
Ce milieu de travail n'est pas adapté aux hommes (par exemple, pas de toilette pour les deux sexes)	6%	4%	0%
Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée	3%	2%	2%
Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail	2%	2%	2%
Je n'en ai pas eût l'occasion	nd	nd	2%
Autres raisons	1%	4%	6%
Je ne sais pas	32%	11%	10%

4. L'emploi

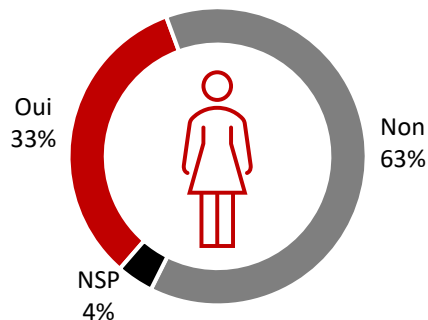
4.2 L'intérêt pour un emploi majoritairement féminin/masculin | suite

63% des femmes sondées n'ont jamais envisagé occuper un emploi majoritairement masculin, principalement par manque d'intérêt (78%).

Les répondantes de la Montérégie (94%), les francophones (83%) sont plus nombreuses à avoir indiqué cette raison.

Q10B. Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement masculin?

Base : les femmes (n=507)



	2017	2019	2021
Oui	31%	34%	33%
Non	66%	65%	63%
NSP	4%	1%	4%↑

Q11B. Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin?

Base : les femmes qui n'ont jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin

	2017 (n=338)	2019 (n=322)	2021 (n=321)
Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines	nd	81%	78%
J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du harcèlement	12%	12%	14%
Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence de femmes	19%	10%	11%
Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail	8%	11%	7%
Ce milieu de travail n'est pas adapté aux femmes (par exemple, pas de toilette pour les deux sexes)	9%	8%	6%
Ce n'est pas un emploi valorisé pour une femme au Québec	3%	3%	4%
Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée	1%	2%	2%
Le salaire est trop faible	3%	1%	1%
Autres raisons	0%	5%	4%
Je ne sais pas	32%	5%	7%

4. L'emploi

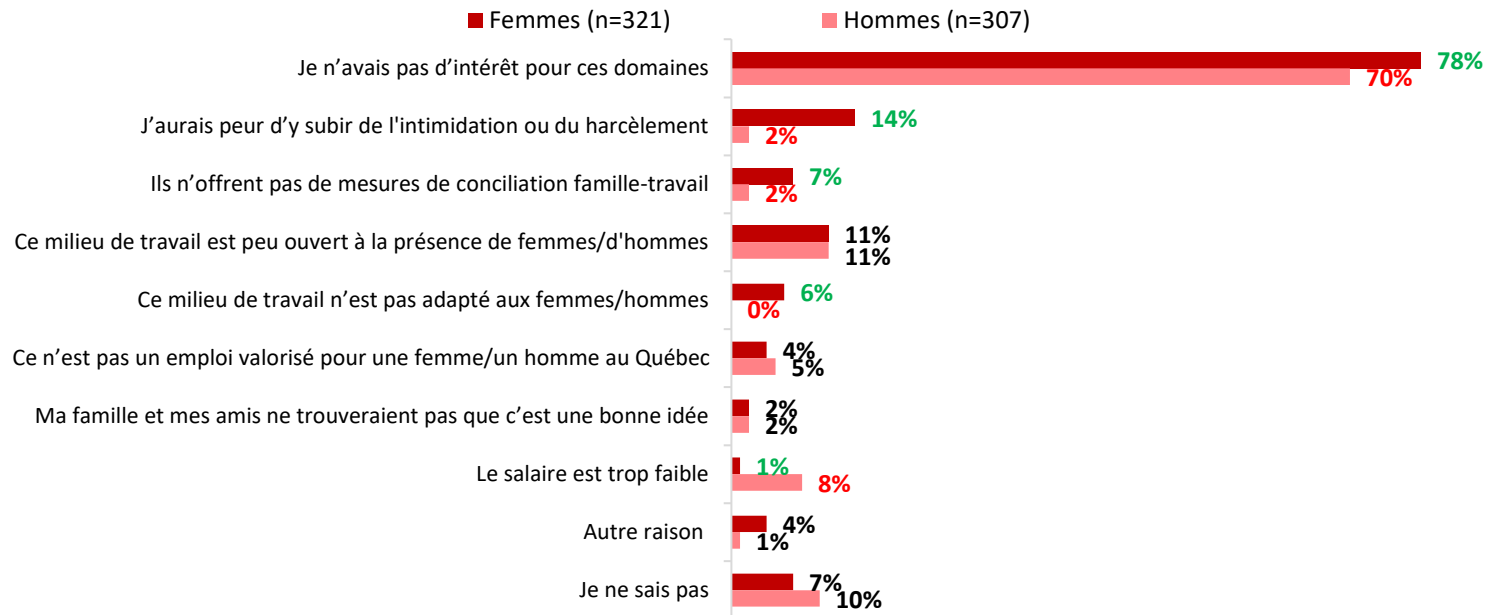
4.2 L'intérêt pour un emploi majoritairement féminin/masculin | suite

Le manque d'intérêt pour le domaine est de loin la raison la plus évoquée par ceux n'ayant jamais considéré un emploi majoritairement occupé par le sexe opposé.

Les femmes sont plus nombreuses à mentionner cette raison (78%) et à mentionner la peur de subir de l'intimidation ou du harcèlement (14%).

Q11A/B. Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin/masculin ?

Base : les répondants qui n'ont jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin/féminin



4. L'emploi

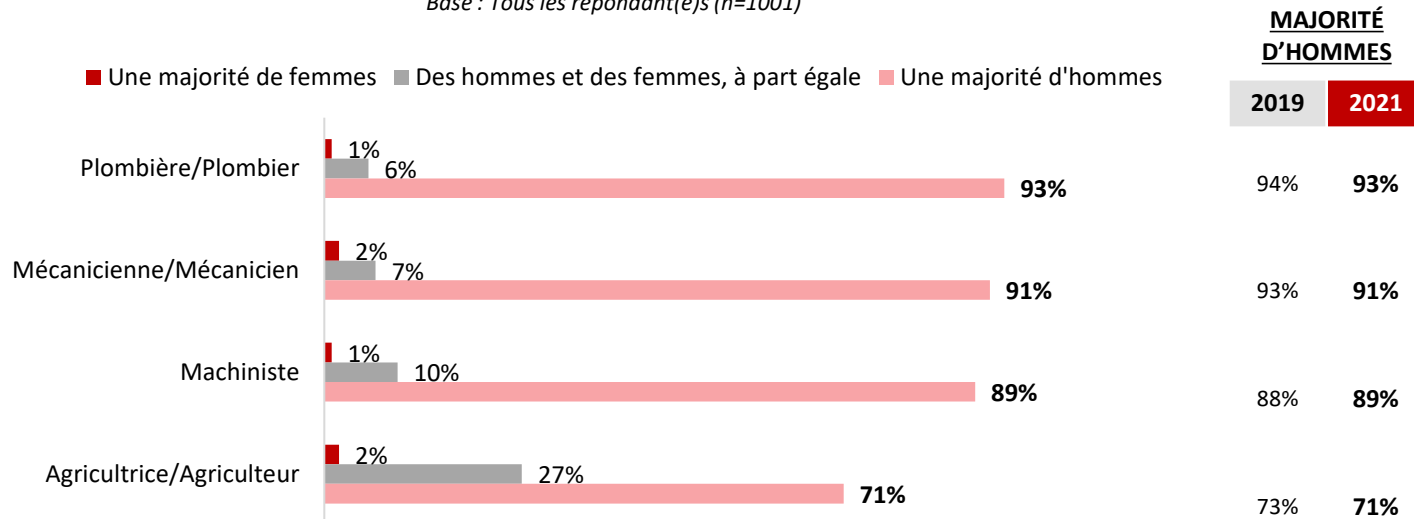
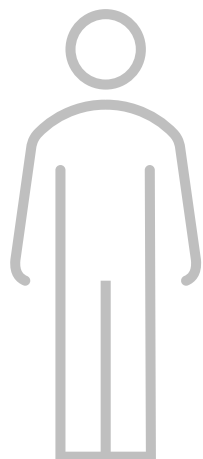
4.3 Les emplois perçus comme majoritairement masculins

Les métiers de plombier (93%), de mécanicien (91%) et de machiniste (89%) sont jugés comme majoritairement masculins par la grande majorité des Québécois(es).

Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

Q12. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et femmes, ou par une majorité d'hommes?

Base : Tous les répondant(e)s (n=1001)



4. L'emploi

4.3 Les emplois perçus comme majoritairement masculins | suite



Les Québécois(es) appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux(ses) à considérer que les emplois ci-dessous sont plus souvent occupés par des hommes :

Plombière/Plombier (93% de l'ensemble) :

- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (96%).

Mécanicienne/Mécanicien (91% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (100%) et de la ville de Québec (96%);
- Les 35 à 44 ans (95%);
- Les francophones (93%).

Machiniste (89% de l'ensemble) :

- Les femmes (93%, contre 85% des hommes);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (93%);
- Les francophones (91%).

Agricultrice/Agriculteur (71% de l'ensemble) :

- Les résidents de la ville de Québec (79%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (77%).

4. L'emploi

4.4 Les emplois perçus comme majoritairement féminins

Selon une grande majorité de Québécois(es), les professions d'infirmière (81%) et de caissière (77%) sont plus souvent occupées par des femmes.

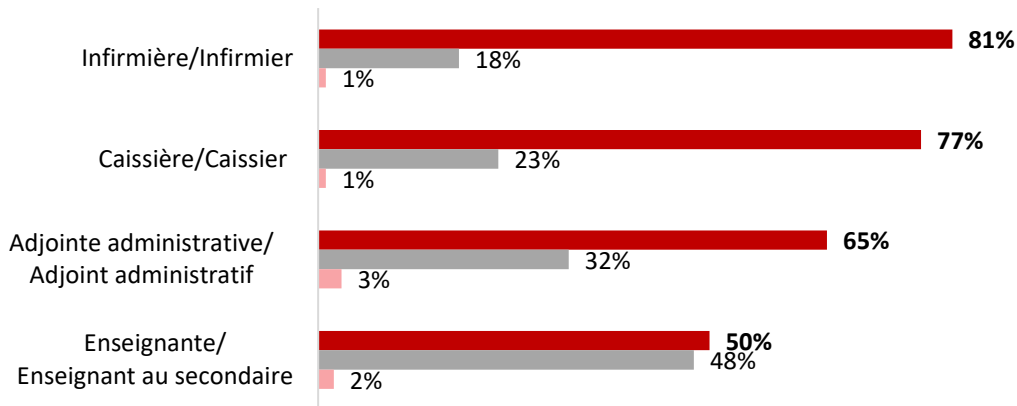
Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

Q12. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et femmes, ou par une majorité d'hommes?

Base : Tous les répondant(e)s (n=1001)



■ Une majorité de femmes ■ Des hommes et des femmes, à part égale ■ Une majorité d'hommes



MAJORITÉ
DE FEMMES

2019 2021

4. L'emploi

4.4 Les emplois perçus comme majoritairement féminins | suite



Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à considérer que les emplois suivants sont plus souvent occupés par des femmes :

Infirmière/Infirmier (81% de l'ensemble) :

- Ceux dont un revenu personnel se situe entre 80 000 \$ et 99 000 \$ (90%) et est supérieur à 100 000 \$ (91%);
- Les résidents de Lanaudière (90%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (90%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (89%);
- Les hommes (85%, contre 77% chez les femmes).

Caissière/Caissier (77% de l'ensemble) :

- Les résidents de Chaudière-Appalaches (87%);
- Ceux dont le revenu personnel est supérieur à 100 000 \$ (86%);
- Les retraités (84%);
- Les 45 à 54 ans (83%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (82%);
- Ceux qui croient que l'égalité homme-femme n'est atteinte pas au Québec (80%);
- Les francophones (80%).

4. L'emploi

4.4 Les emplois perçus comme majoritairement féminins | suite



Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à considérer que les emplois suivants sont plus souvent occupés par des femmes :

Adjointe administrative/Adjoint administratif (65% de l'ensemble) :

- Ceux dont le revenu personnel se situe entre 80 000 \$ et 99 000 \$ (83%) et est supérieur à 100 000 \$ (84%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (83%);
- Les résidents de Laval (80%) et de la Montérégie (73%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (76%);
- Les travailleurs (72%);
- Les personnes répondantes qui sont en couple (68%).

Enseignante/Enseignant au secondaire (50% de l'ensemble) :

- Les résidents des Laurentides (64%) et de la Montérégie (61%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (62%);
- Les 25 à 34 ans (59%);
- Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (59%);
- Les travailleurs (55%);
- Les francophones (53%).

4. L'EMPLOI

4.5 Les emplois perçus comme mixtes

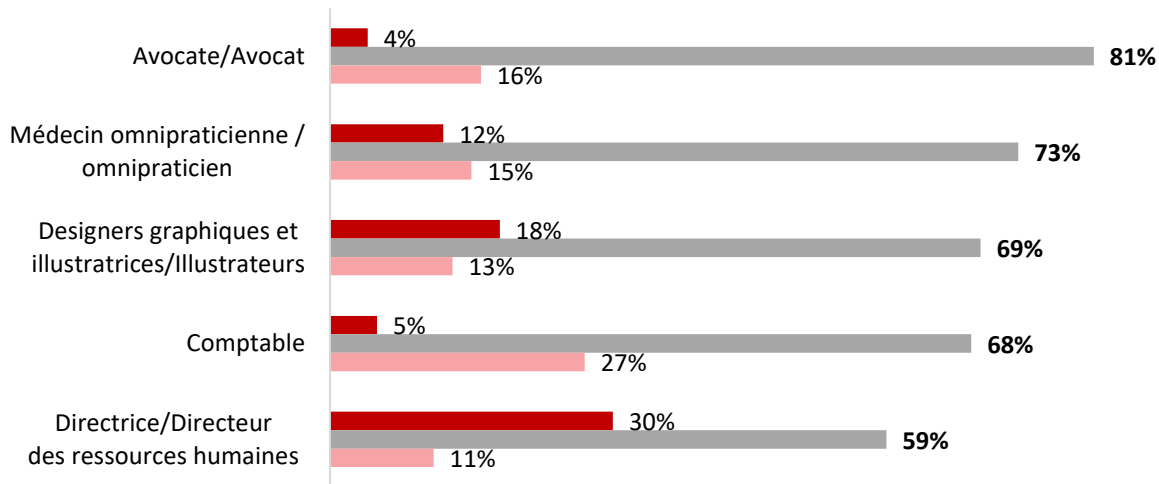
81% des Québécois(es) considèrent le métier d'avocat comme étant occupés par des hommes et des femmes à parts égales.

Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

Q12. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et femmes, ou par une majorité d'hommes?

Base : Tous les répondant(e)s (n=1001)

■ Une majorité de femmes ■ Des hommes et des femmes, à part égale ■ Une majorité d'hommes



DES HOMMES ET DES FEMMES À PART ÉGALE

2019 2021

79% 81%

73% 73%

71% 69%

69% 68%

62% 59%

4. L'EMPLOI

4.5 Les emplois perçus comme mixtes | suite



Les répondant(e)s appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à considérer que les emplois suivants sont occupés par des femmes autant que des hommes :

Avocate/avocat (81% de l'ensemble) :

- Les résidents de l'Ouest du Québec (88%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (84%).

Médecin omnipratricienne/omnipraticien (73% de l'ensemble) :

- Les femmes (77%, contre 69% chez les hommes).

Designer graphique et illustratrice/illustrateur (67% de l'ensemble) :

- Les anglophones (76%);
- Les femmes (73%, contre 64% chez les hommes).

Comptable(68% de l'ensemble) :

- Les résidents de Laval (80%).

Directrice/directeur des ressources humaines (59%) :

- Les résidents de l'Ouest du Québec (69%);
- Ceux dont le revenu du ménage est inférieur à 40 000 \$ (66%).

5. ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE

5. L'équité économique

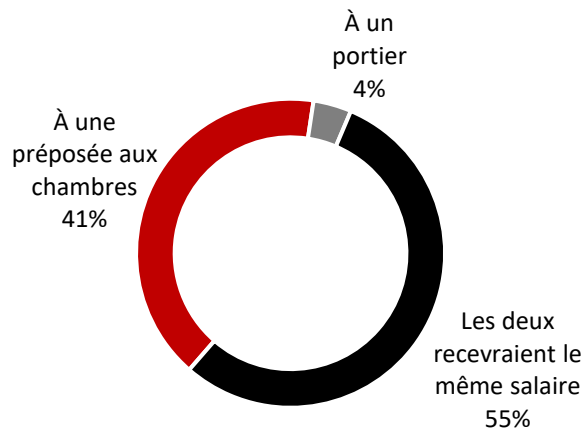
5.1 Le salaire accordé aux emplois

S'ils devaient décider du salaire de différents employés dans un hôtel, 55% des Québécois(es) accorderaient des salaires équivalents à la préposée aux chambres et au portier, tandis que 41% accorderaient un salaire plus élevé à la préposée et 4% l'alloueraient au portier.

Les francophones (43%) sont plus nombreux à indiquer qu'ils accorderaient un salaire plus élevé à la **préposée aux chambres**.

Les personnes immigrantes (13%), les 18 à 24 ans (12%), les célibataires (7%), ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (6%) et les hommes (5%) sont en plus grande proportion à indiquer qu'ils accorderaient un salaire plus élevé au **portier**.

Q13A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents employés dans un hôtel, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?



Base : l'ensemble des répondant(e)s

	2017 (n=1000)	2019 (n=1015)	2021 (n=1001)
À une préposée aux chambres	30%	43%	41%
À un portier	2%	2%	4%
Les deux recevraient le même salaire	68%	55%	55%

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

Tout comme en 2019, les répondant(e)s jugent qu'un portier et une préposée aux chambres doivent gagner le même salaire, surtout parce que les responsabilités à assumer sont perçues comme également importantes (60%).

Q13B-C. Pour quelles raisons?*

	2019	2021
Les deux recevraient le même salaire	(n=555)	(n=539)
Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes	57%	60%
Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)	41%	47% ↑
Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants	41%	46%
Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants	40%	46%
À une préposée aux chambres	(n=432)	(n=432)
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	71%	69%
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	64%	65%
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	36%	42%
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	6%	5%
À un portier	(n=28)**	(n=30)
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	43%	49%
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	38%	34%
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	46%	27%
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	43%	12%

*Les répondant(e)s pouvant mentionner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100%.

**Vu la taille restreinte de l'échantillon (n<30), ces résultats ne sont présentés qu'à titre indicatif.

5. L'équité économique

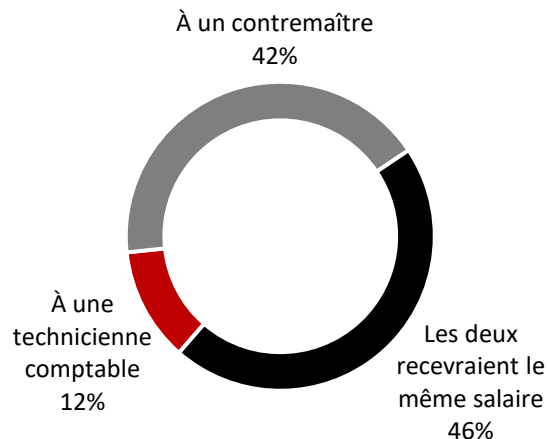
5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

46% des Québécois(es) accorderaient le même salaire à un contremaître qu'à une technicienne comptable et 42% donneraient un salaire plus élevé à un contremaître.

Les répondant(e)s dont le revenu annuel du ménage (52%) et personnel (61%) est supérieur à 100 000 \$, les hommes (52%, contre 34% chez les femmes) et ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (47%) sont plus nombreux à croire que le **contremaître** doit avoir un salaire plus élevé.

En contrepartie, les 18 à 24 ans (27%), les personnes immigrantes (22%), les résidents de la ville de Montréal (19%), les anglophones (17%), ceux dont le revenu de ménage est inférieur à 40 000 \$ (16%) et les célibataires (15%) sont plus nombreux à croire que la **technicienne comptable** doit gagner un salaire plus élevé.

Q14A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents employés dans une usine, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?



Base : l'ensemble des répondant(e)s

	2017 (n=1000)	2019 (n=1015)	2021 (n=1001)
À une technicienne comptable	10%	12%	12%
À un contremaître	35%	42%	42%
Les deux recevraient le même salaire	55%	46%	46%

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

En 2021, davantage de Québécois(es) accorderaient le même salaire à un contremaître qu'à une technicienne comptable, principalement parce que les responsabilités à assumer sont perçues comme aussi importantes (77%, contre 70% en 2019).

Q14B-C. Pour quelles raisons?*

	2019	2021
Les deux recevraient le même salaire	(n=441)	(n=454)
Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes	70%	77%↑
Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)	37%	44%
Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants	39%	43%
Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants	28%	34%
À un contremaître	(n=452)	(n=446)
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	42%	70%↑
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	4%	37%↑
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	73%	32%↓
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	13%	24%↑
À une technicienne comptable	(n=122)	(n=101)
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	31%	69%↑
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	74%	32%↓
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	22%	20%
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	33%	8%↓

*Les répondant(e)s pouvant mentionner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100%.

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

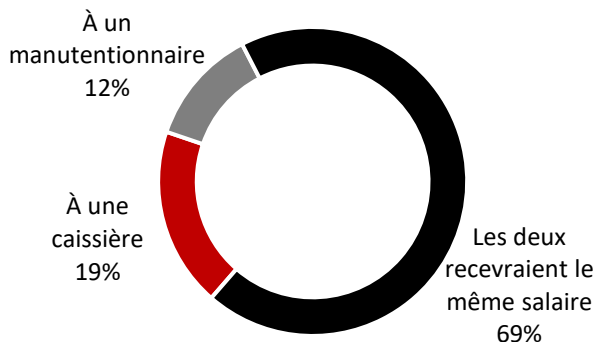
S'ils devaient décider du salaire de différents employés dans une épicerie, la majorité des répondant(e)s (69%) accorderaient des salaires équivalents à la caissière et au manutentionnaire.

19% des répondant(e)s accorderaient un salaire plus élevé à la caissière, tandis que 12% l'accorderaient au manutentionnaire.

Les allophones (42%), les résidents de la ville de Montréal (30%), les 65 ans et plus (28%), les anglophones (27%) et les retraités (26%) sont significativement plus nombreux à croire que la **caissière** mérite un salaire plus élevé.

Les personnes immigrantes (32%), les 18 à 24 ans (27%), ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (18%), ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (17%), ceux qui croient que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (16%) et les francophones (13%) sont proportionnellement plus nombreux à croire que le **manutentionnaire** doit se voir accorder un salaire plus élevé.

Q15A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents employés dans une épicerie, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?



Base : l'ensemble des répondant(e)s

	2017 (n=1000)	2019 (n=1015)	2021 (n=1001)
À une caissière	12%	18%	19%
À un manutentionnaire	14%	14%	12%
Les deux recevraient le même salaire	68%	68%	69%

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | *suite*

Les responsabilités à assumer (61%), les inconvénients des conditions de travail (49%) et les efforts requis (48%) pour occuper ces emplois sont les principales raisons des répondants pour allouer le même salaire aux deux emplois.

Q15B-C. Pour quelles raisons?*

	2019	2021
Les deux recevraient le même salaire	(n=682)	(n=696)
Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes	54%	61% ↑
Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants	44%	49%
Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants	44%	48%
Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)	36%	43% ↑
À une caissière	(n=186)	(n=179)
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	77%	73%
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	21%	28%
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	23%	27%
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	20%	19%
À un manutentionnaire	(n=147)	(n=126)
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	56%	60%
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	53%	59%
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	17%	27% ↑
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	30%	24%

*Les répondant(e)s pouvant mentionner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100%.

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

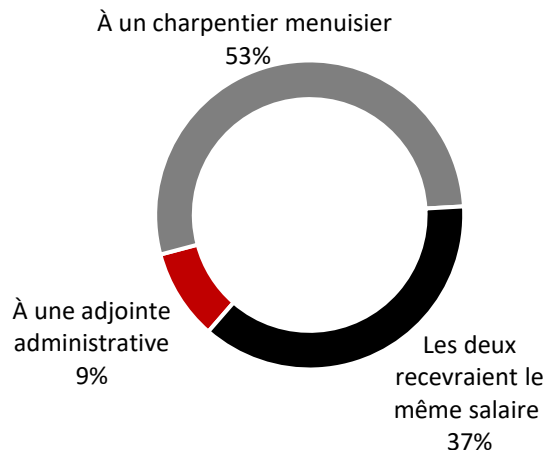
La majorité des Québécois(es) sondé(e)s accorderaient un salaire plus élevé à un employé occupant le poste de charpentier menuisier (53%).

9% des répondant(e)s accorderaient un salaire plus élevé à l'adjointe administrative, tandis que 37% l'accorderaient le même salaire aux deux employés.

Les 35 à 44 ans (65%), ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (63%), ceux dont le revenu de ménage (63%) et personnel (68%) est supérieur à 100 000 \$, les hommes (59%, contre 47% chez les femmes) et les travailleurs (58%) sont plus nombreux à croire que le **charpentier** mérite un salaire plus élevé.

Les résidents de Lanaudière (21%) sont en plus grande proportion à indiquer qu'ils accorderaient un salaire plus élevé à l'**adjointe administrative**.

Q16A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents employés dans une entreprise de construction, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?



Base : l'ensemble des répondant(e)s

	2017 (n=1000)	2019 (n=1015)	2021 (n=1001)
À une adjointe administrative	12%	11%	9%
À un charpentier menuisier	43%	56%	53%
Les deux recevraient le même salaire	45%	33%	37%

5. L'équité économique

5.1 Le salaire accordé aux emplois | suite

Les conditions de travail difficile (65%) et les efforts requis pour occuper l'emploi (58%) sont les raisons les plus évoquées pour justifier un salaire plus élevé pour un charpentier menuisier que pour une adjointe administrative.

Q16B-C. Pour quelles raisons?*

	2019	2021
À un charpentier menuisier	(n=576)	(n=539)
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	63%	65%
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	54%	58%
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	31%	37% ↑
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	25%	24%
Les deux recevraient le même salaire	(n=333)	(n=364)
Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes	63%	69%
Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants	39%	37%
Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)	33%	45% ↑
Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants	32%	32%
À une adjointe administrative	(n=106)	(n=98)
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)	68%	67%
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	54%	46%
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles	14%	18%
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants	11%	10%

*Les répondant(e)s pouvant mentionner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100%.

5. L'équité économique

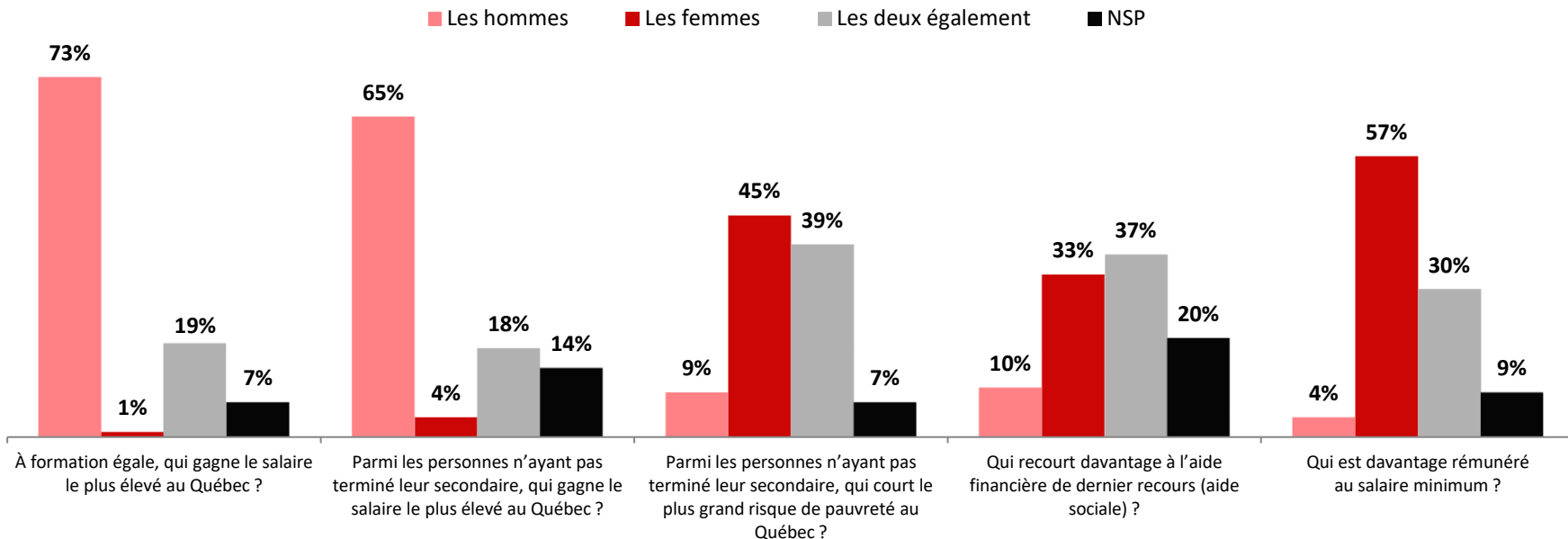
5.2 L'équité salariale

Près de trois Québécois(es) sur quatre croient qu'à formation égale, les hommes gagnent un salaire le plus élevé. 65% sont aussi d'avis que parmi ceux n'ayant pas terminé leurs études secondaires, les hommes gagnent un meilleur salaire.

Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

Q17. Les prochaines questions concernent l'équité salariale.

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que...

... les hommes gagnent un salaire plus élevé, à formation égale (73% de l'ensemble) :

- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (87%);
- Les 65 ans et plus (85%);
- Les retraités (83%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (79%) et dont le revenu personnel se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (82%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (78%);
- Les femmes (78%, contre 67% chez les hommes);
- Les francophones (75%).

... parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, les hommes gagnent un salaire plus élevé (65% de l'ensemble) :

- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (74%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (72%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (70%);
- Les femmes (70%, contre 59% chez les hommes);
- Les personnes répondantes en couple (68%);
- Les francophones (67%).

5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que...

... les femmes sont davantage rémunérées au salaire minimum (57% de l'ensemble) :

- Les retraités (77%);
- Les 55 ans et plus (73%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (67%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (66%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (65%);
- Les femmes (62%, contre 52% chez les hommes);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (59%).

... parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, les femmes courent le plus grand risque de pauvreté (45% de l'ensemble) :

- Les résidents de Lanaudière (60%)
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (55%)
- Les retraités (54%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (54%);
- Les 55 ans et plus (53%);
- Les femmes (51%, contre 40% chez les hommes);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (48%);
- Les francophones (47%).

5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que...

... les femmes et les hommes ont recours à de l'aide financière de dernier recours également (37% de l'ensemble) :

- Les résidents de la Montérégie (47%);
- Les 35 à 44 ans (47%);
- Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (45%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (44%).

5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

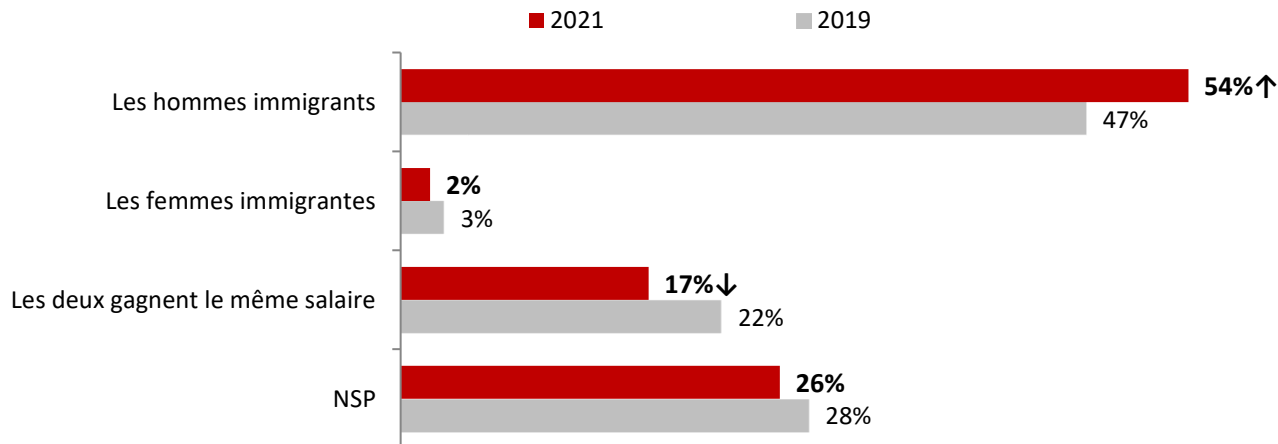
54% des Québécois(es) estiment que les hommes immigrants gagnent un salaire plus élevé que les femmes immigrantes, soit une augmentation de sept points de pourcentage depuis la dernière mesure (2019 : 47%).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié **les hommes immigrants** comme étant ceux gagnant les salaires plus élevés :

- Les personnes immigrantes (73%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (62%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (61%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (59%);
- Les hommes (58%, contre 50% chez les femmes).

Q18. Parmi les personnes immigrantes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

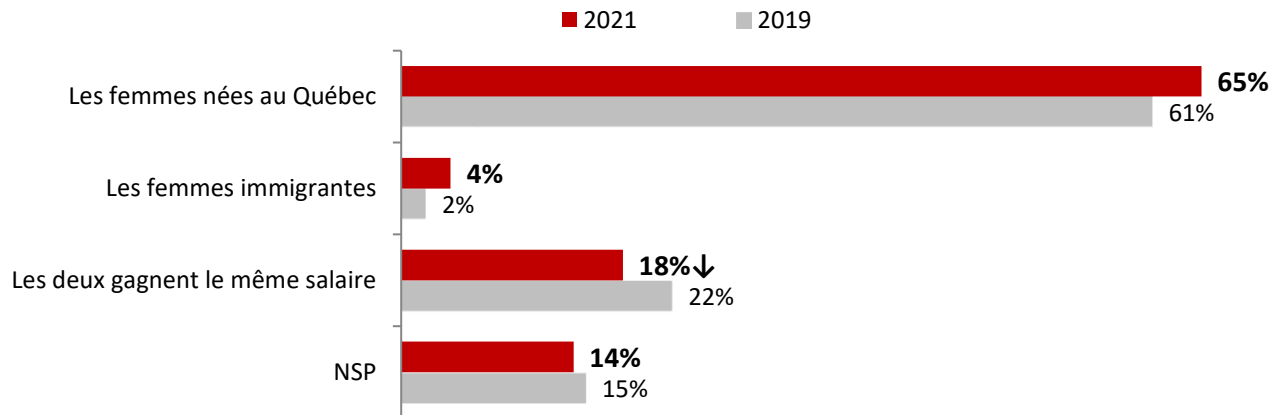
Faisant écho aux résultats de la page précédente, les Québécois(es) estiment également que les femmes immigrantes gagnent un salaire plus bas que les femmes nées au Québec (4% contre 65%).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié **les femmes nées au Québec** comme celles gagnant les salaires les plus élevés :

- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (76%);
- Les résidents de la ville de Québec (73%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (73%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (70%);
- Les hommes (68%, contre 50% chez les femmes).

Q18A. Chez les femmes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

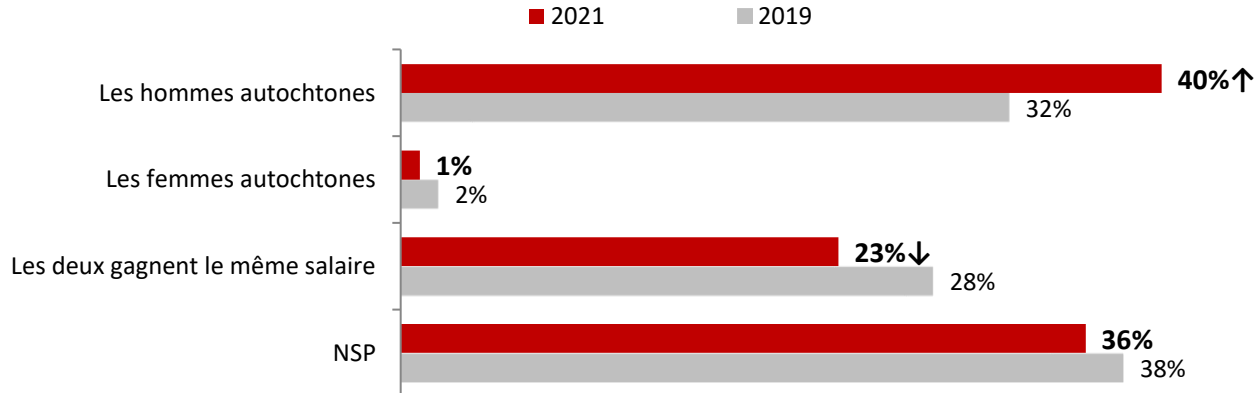
40% jugent que les hommes autochtones ont un salaire supérieur à celui des femmes autochtones, soit un résultat supérieur à celui de 2019.

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié **les hommes autochtones** comme étant ceux gagnant les salaires plus élevés :

- Les résidents de la ville de Québec (50%);
- Les 65 ans et plus (50%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (46%);
- Les francophones (42%).

Q21. Parmi les personnes autochtones, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

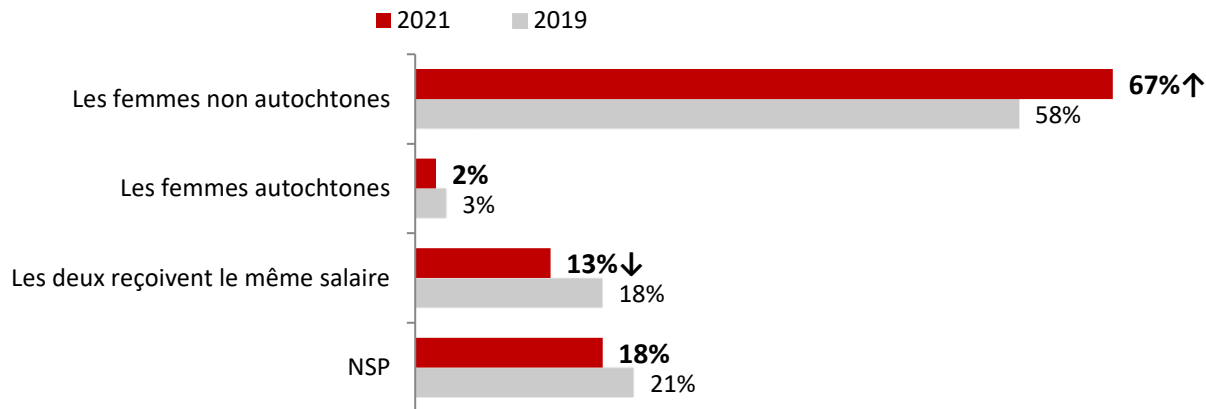
Selon les Québécois(es), les femmes non-autochtones auraient également un salaire supérieur à celui des femmes autochtones (67%, contre 58% en 2019).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié les **femmes non autochtones** comme celles ayant les salaires les plus élevés :

- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (77%);
- Ceux dont le revenu de ménage est supérieur à 100 000 \$ (75%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (74%);
- Les retraités (73%);
- Les hommes (71%, contre 62% chez les femmes);
- Les francophones (69%).

Q22. Chez les femmes, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

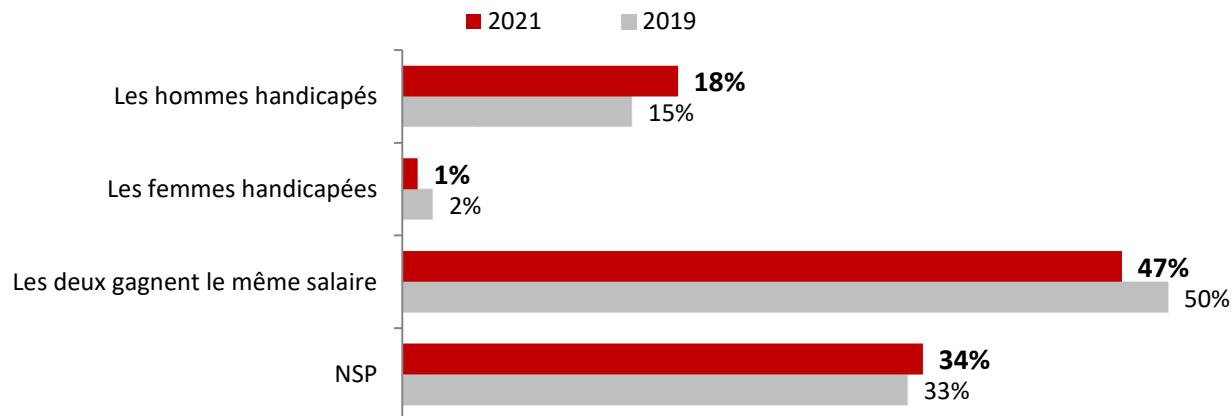
47% des personnes répondantes pensent que les hommes et les femmes handicapées gagnent un salaire égal.

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié que **les deux** gagnent le même salaire :

- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (56%);
- Les travailleurs (50%);
- Les francophones (49%).

Q19. Parmi les personnes handicapées, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



5. L'équité économique

5.2 L'équité salariale | suite

Selon la perception des répondant(e)s, les hommes de 65 ans et plus profiteraient de revenus de retraite plus élevés que les femmes (44%, contre 1%).

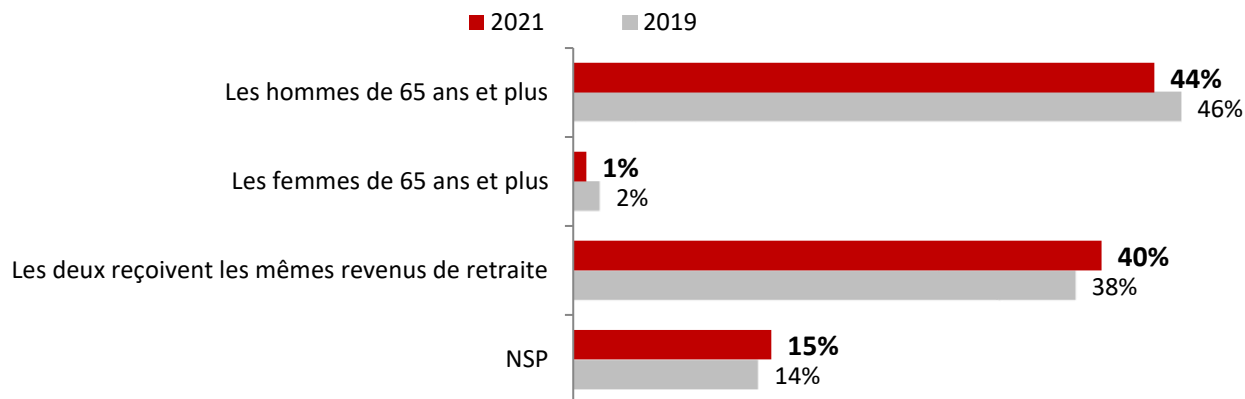
40% jugent que les 65 ans et plus gagnent le même salaire peu importe leur sexe.

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié les **hommes de 65 ans et plus** comme ceux ayant les revenus de retraites les plus élevés :

- Ceux dont le revenu de ménage (55%) et personnel (58%) est supérieur à 100 000 \$;
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (56%);
- Les retraités (52%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (49%);
- Les francophones (46%).

Q20. Parmi les personnes âgées, qui reçoit des revenus de retraite plus élevés au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



6. CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

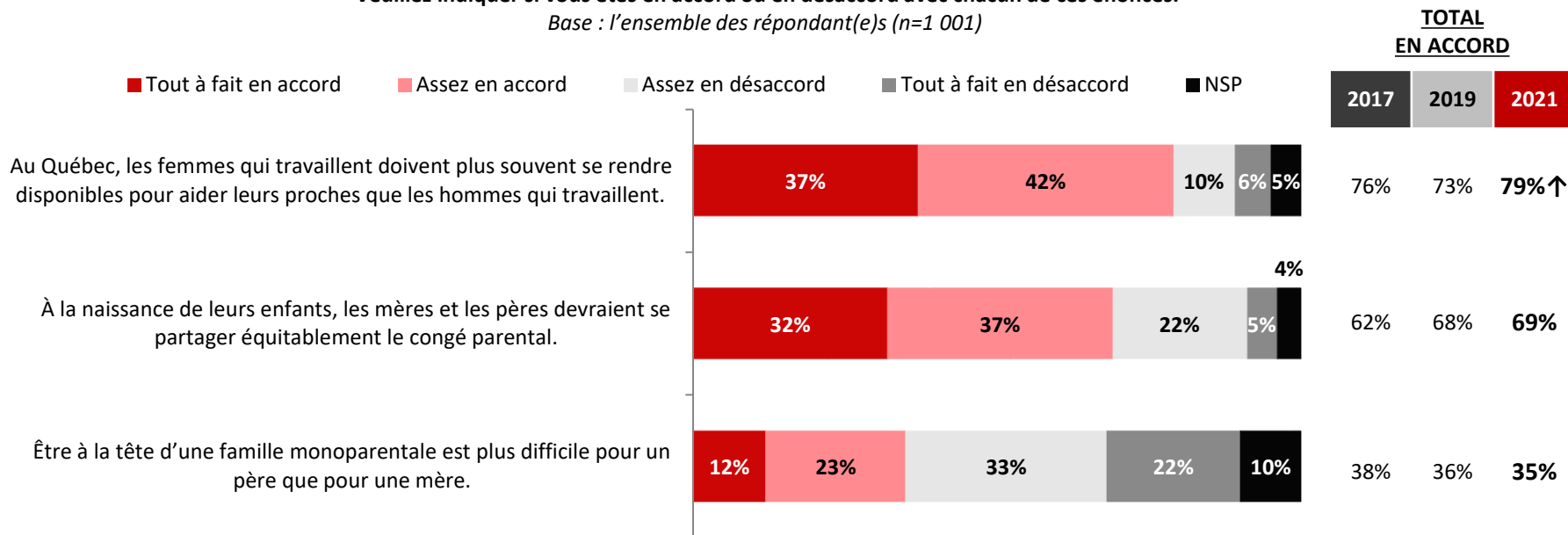
6. La conciliation travail-famille

À l'heure actuelle, 79% des répondant(e)s sont d'avis que les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider leurs proches que les hommes travailleurs, c'est-à-dire un résultat plus élevé qu'en 2019 (73%).

Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

Q23. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la conciliation travail-famille au Québec. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



6. La conciliation travail-famille | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à être d'accord...

... qu'au Québec, les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider leurs proches que les hommes qui travaillent (79% de l'ensemble) :

- Les personnes répondantes en situation de handicap (92%);
- Les 55 ans et plus (90%);
- Les retraités (90%);
- Les femmes (85%, contre 73% des hommes);
- Les francophones (84%).

... qu'à la naissance de leurs enfants, les mères et les pères devraient se partager équitablement le congé parental (69% de l'ensemble) :

- Les allophones (84%);
- Les anglophones (82%);
- Les 65 ans et plus (80%);
- Les retraités (79%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (77%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (75%);
- Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (72%).

En contrepartie, sous-groupes suivants sont plus nombreux à être en désaccord...

... qu'être à la tête d'une famille monoparentale est plus difficile pour un père que pour une mère (55% de l'ensemble) :

- Les résidents de l'Outaouais (71%);
- Les femmes (62%, contre 48% des hommes);
- Ceux détenant un diplôme de niveau universitaire (61%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (61%).

6. La conciliation travail-famille | suite

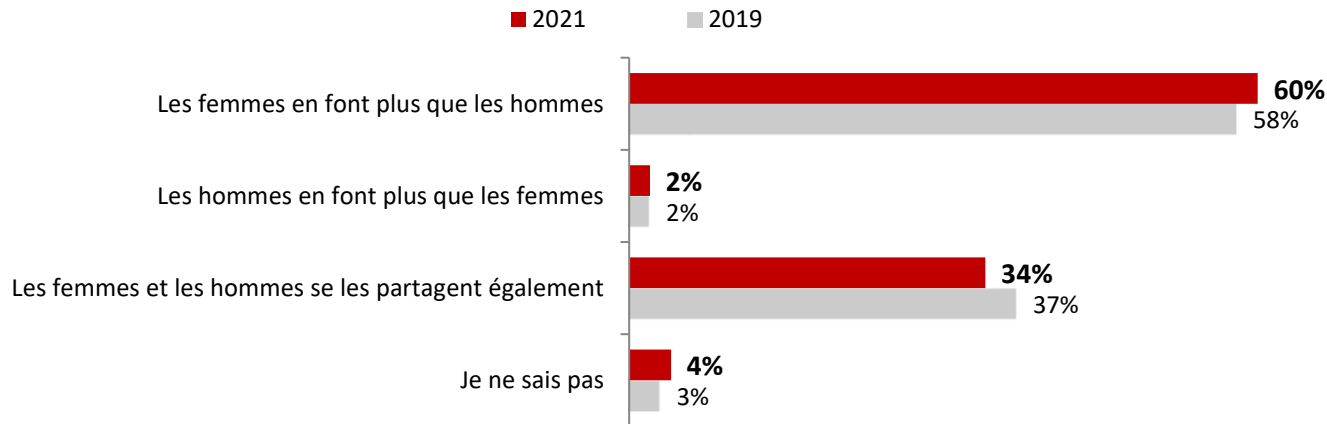
En 2021, lorsqu'on parle du partage des tâches ménagères, la majorité des Québécois(es) estiment que les femmes en font plus que les hommes (60%).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les femmes font plus de tâches ménagères que les hommes :

- Les femmes (71%, contre 49% chez les hommes);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (71%);
- Les retraités (69%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (68%).

Q24. À votre avis, comment se fait le partage des tâches ménagères aujourd'hui au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



6. La conciliation travail-famille | suite

En regard aux responsabilités familiales, 50% croient que les femmes en font plus, alors que 45% croient que les responsabilités sont partagées.

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les femmes s'occupent plus des responsabilités familiales que les hommes :

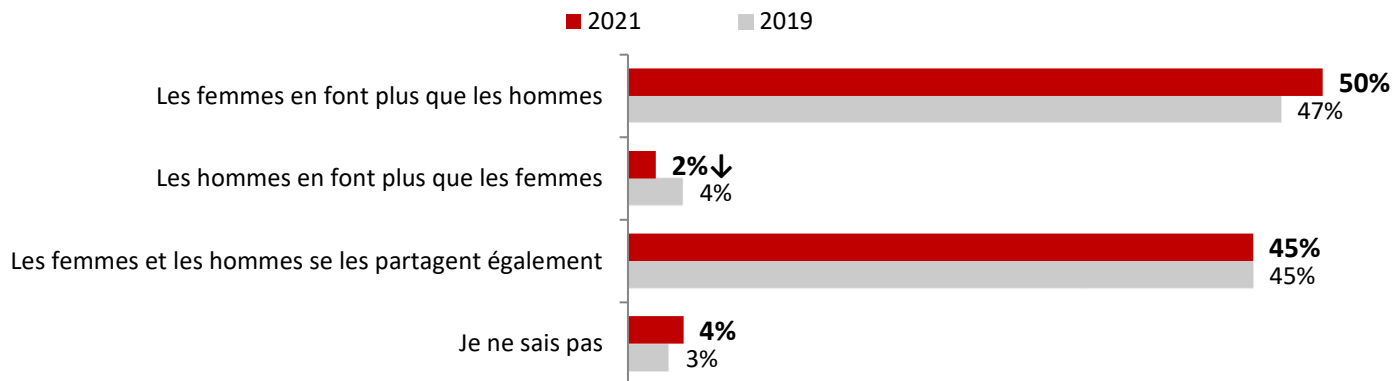
- Les femmes (62%, contre 37% chez les hommes);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (60%);
- Ceux dont le revenu personnel est inférieur à 40 000 \$ (57%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (56%).

En contrepartie ceux-ci sont plus nombreux à croire que les femmes et les hommes se les partagent également :

- Ceux dont le revenu de ménage (58%) et personnel (59%) se situe entre 80 000 \$ et 99 000 \$;
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (57%);
- Les hommes (56%, contre 34% chez les femmes).

Q25. À votre avis, comment se fait le partage des responsabilités familiales aujourd'hui au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



7. LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE

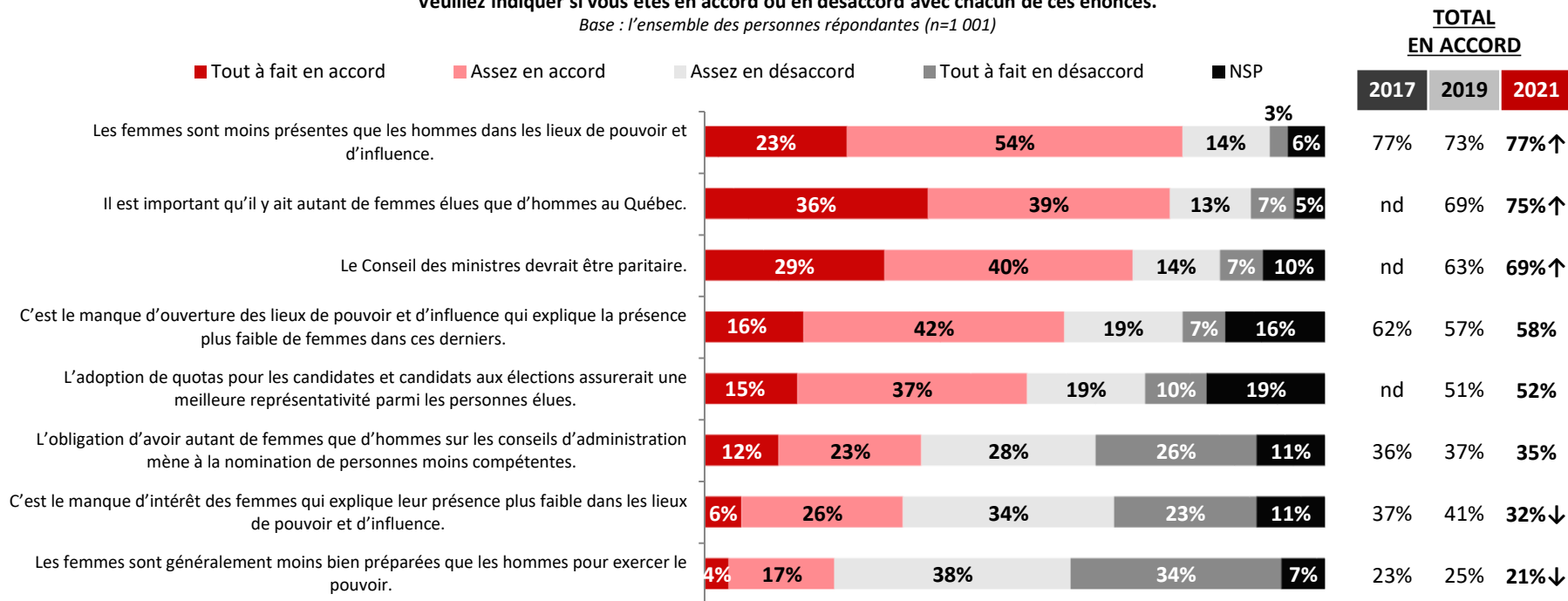
7. Lieux de pouvoir et d'influence

77% des Québécois(es) croient que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les lieux de pouvoir et d'influence, soit un résultat supérieur à celui de 2019 (73%).

Q26. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence au Québec.

Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Base : l'ensemble des personnes répondantes (n=1 001)



7. Lieux de pouvoir et d'influence | suite



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à être d'accord...

... que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les lieux de pouvoir et d'influence (77% de l'ensemble) :

- Les retraités (87%);
- Les 55 ans et plus (85%);
- Les résidents de la ville de Montréal (83%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (83%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (83%).

... qu'il est important qu'il y ait autant de femmes élues que d'hommes au Québec (75% de l'ensemble) :

- Les 55 à 64 ans (88%);
- Les femmes (84%, contre 66% chez les hommes);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (84%);
- Les résidents de la Montérégie (82%);
- Les retraités (81%);
- Ceux dont le revenu personnel se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (80%);
- Ceux n'ayant pas d'enfants mineurs dans leur ménage (78%).

... que le Conseil des ministres devrait être paritaire (69% de l'ensemble) :

- Les résidents de Laval (82%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (79%);
- Les femmes (78%, contre 58% chez les hommes);
- Les anglophones (77%);
- Les 55 à 64 ans (76%);
- Les retraités (76%);
- Les résidents de la ville de Montréal (75%).

7. Lieux de pouvoir et d'influence | suite



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à être d'accord...

... que c'est le manque d'ouverture des lieux de pouvoir et d'influence qui explique la présence plus faible de femmes dans ces derniers (58% de l'ensemble) :

- Les 65 ans et plus (72%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (69%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (68%);
- Les retraités (68%);
- Les résidents de la ville de Montréal (67%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (64%);
- Ceux n'ayant pas d'enfants mineurs dans leur ménage (61%).

... que l'adoption de quotas pour les candidates et candidats aux élections assurerait une meilleure représentativité parmi les personnes élues (58% de l'ensemble) :

- Les 25 à 34 ans (65%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (59%);
- Les femmes (57%, contre 47% chez les hommes);
- Ceux n'ayant pas d'enfants mineurs dans leur ménage (54%).

7. Lieux de pouvoir et d'influence | suite



Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à être en désaccord...

... que c'est le manque d'intérêt des femmes qui explique leur présence plus faible dans les lieux de pouvoir et d'influence (57% de l'ensemble) :

- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (70%);
- Les résidents de l'Ouest du Québec (65%);
- Les femmes (63%, contre 49% chez les hommes);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (62%);
- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur dans leur ménage (59%).

... que l'obligation d'avoir autant de femmes que d'hommes sur les conseils d'administration mène à la nomination de personnes moins compétentes (54% de l'ensemble) :

- Ceux ayant un revenu de ménage inférieur à 40 000 \$ (66%);
- Les femmes (65%, contre 44% chez les hommes);
- Les 65 ans et plus (62%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (61%).

8. SANTÉ

8. La santé

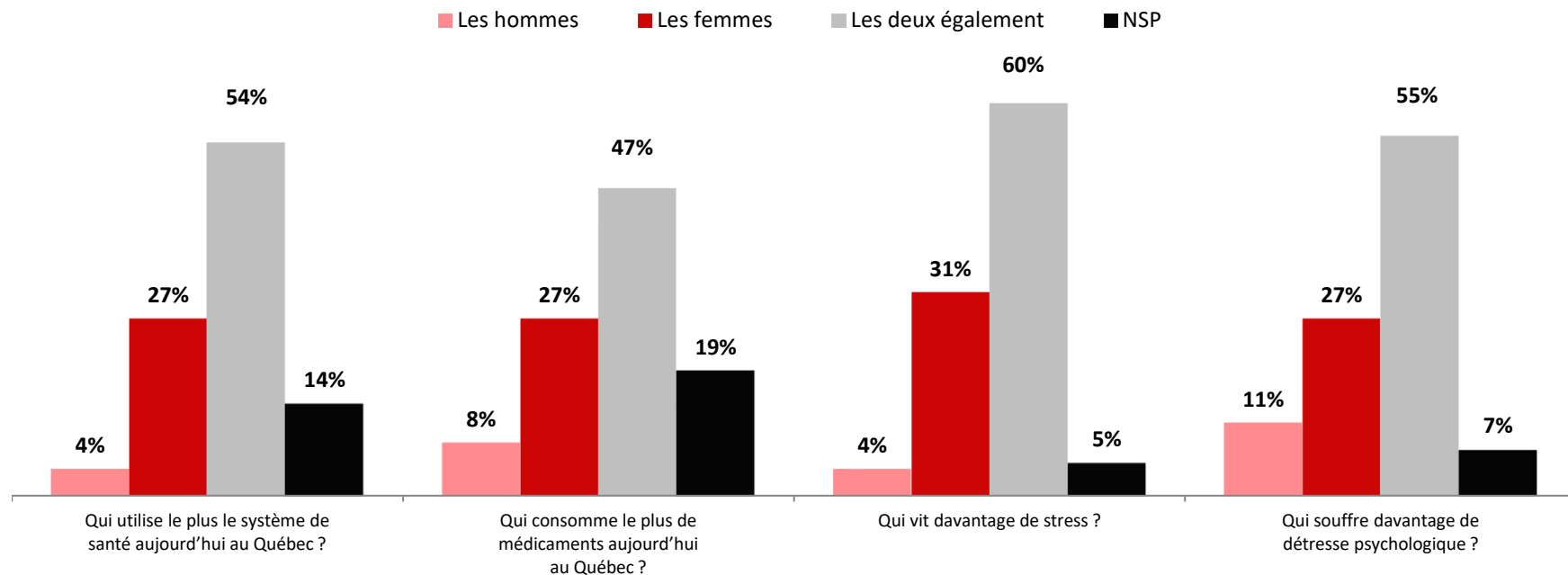
Plus de la moitié des répondant(e)s sont d'avis que les hommes et les femmes vivent de manière égale : le stress (60%), la détresse psychologique (55%) et l'utilisation du système de santé (54%).

Plus du quart des personnes répondantes croient que les femmes vivent plus de problématique concernant la santé que les hommes.

Les variations sociodémographiques sont présentées à la page suivante.

Q27A-D. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2021.

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | *suite*



Puis, ceux-ci sont plus nombreux à croire que les femmes et les hommes, de manière égale :

... vivent du stress (60% de l'ensemble) :

- Les francophones (63%).

... qui souffrent davantage de détresse psychologique (55% de l'ensemble) :

- Les 35 à 44 ans (68%);
- Ceux dont le revenu de ménage se situe entre 80 000 \$ et 99 000 \$ (66%);
- Ceux ayant des enfants (63%).

... qui utilise le plus le système de santé aujourd'hui au Québec (54% de l'ensemble) :

- Ceux dont la scolarité est de niveau primaire ou secondaire (62%);
- Les hommes (59%, contre 50% chez les femmes).

... qui consomment le plus de médicaments aujourd'hui au Québec (47% de l'ensemble) :

- Les 45 à 54 ans (54%).

8. La santé | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié les femmes comme étant celles :

... qui vivent davantage de stress (31% de l'ensemble) :

- Les 18 à 24 ans (46%);
- Les résidents de l'Ouest du Québec (41%);
- Les femmes (39%, contre 22% chez les hommes)
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (35%).

... qui souffrent davantage de détresse psychologique (27% de l'ensemble) :

- Ceux n'ayant pas d'enfant mineur (30%).

... qui consomment le plus de médicaments aujourd'hui au Québec (27% de l'ensemble) :

- Les femmes (30%, contre 23% chez les hommes).

... qui utilise le plus le système de santé aujourd'hui au Québec (27% de l'ensemble) :

- Les femmes (33%, contre 21% chez les hommes).

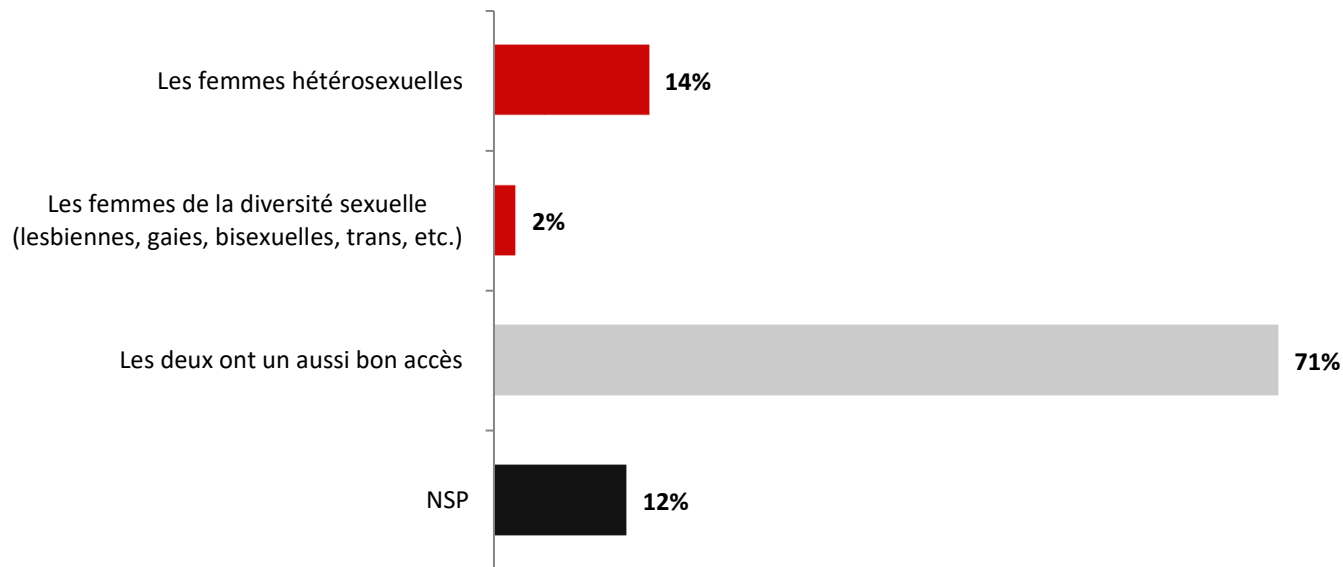
8. La santé | suite

En regard à l'accès au système de santé, 71% croient que toutes les femmes ont un aussi bon accès au système, peu importe leur orientation sexuelle.

Les différences sociodémographiques sont présentées aux pages suivantes.

QNEW. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les femmes hétérosexuelles et de la diversité sexuelle ont un aussi bon accès au système de santé :

- Les retraités (80%);
- Les 55 ans et plus (79%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (78%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (76%);
- Les francophones (74%).

En contrepartie, ceux-ci sont plus nombreux à croire que les femmes hétérosexuelles ont un meilleur accès :

- Les personnes immigrantes (38%);
- Les 18 à 34 ans (27%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (24%);
- Les célibataires (21%);
- Les résidents de la ville de Montréal (20%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (20%).

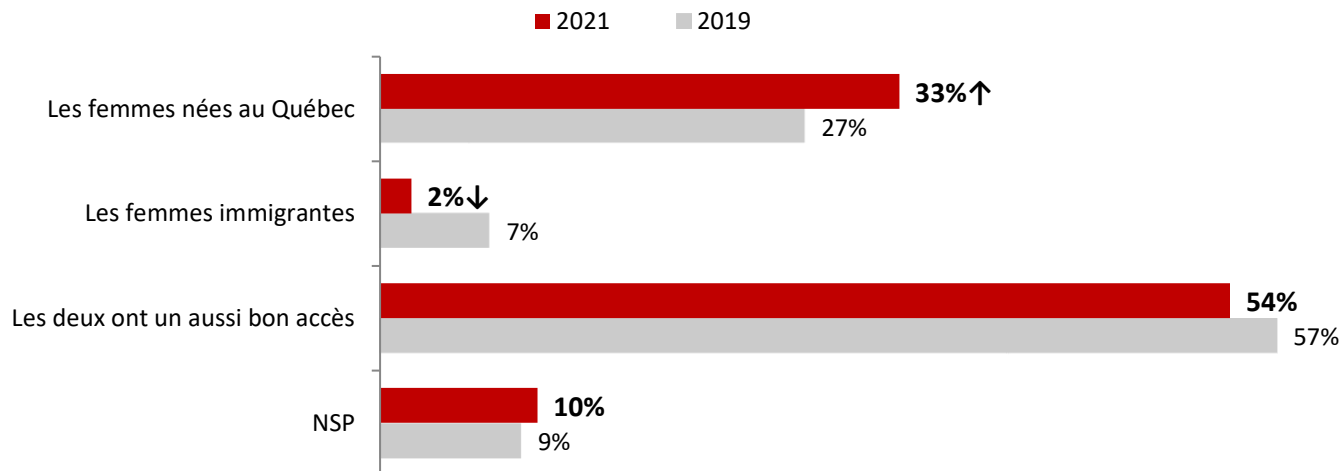
8. La santé | suite

54% des Québécois(es) croient que les femmes ont accès au système de santé de manière équitable, sans égard à leur appartenance ou non aux communautés de personnes immigrantes.

Tandis que le tiers sont d'avis que les femmes nées au Québec ont accès plus facilement à ces services, soit une hausse de 6 points de pourcentage depuis la mesure de 2019.

Q28. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié les femmes nées au Québec comme étant celles qui ont un accès plus facile au système de santé :

- Les 18 à 24 ans (51%);
- Les anglophones (47%);
- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (44%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (41%);
- Les résidents de la ville de Montréal (40%);
- Les célibataires (40%).

Les sous-groupes ci-dessous sont plus nombreux à croire que les deux ont un aussi bon accès :

- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (64%);
- Les 55 ans et plus (63%);
- Les retraités (62%);
- Les francophones (59%);
- Les personnes répondantes en couple (58%).

8. La santé | suite

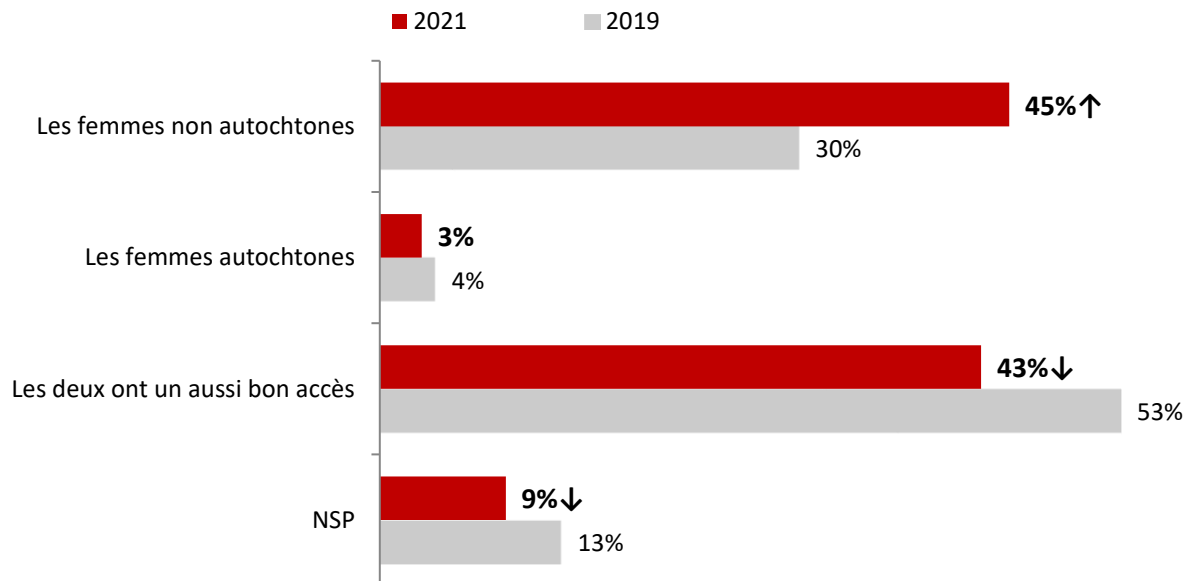
En 2021, 45% des personnes répondantes croient que les femmes non autochtones ont un accès plus facile au système de santé, c'est-à-dire une hausse de 15 points de pourcentage depuis 2019.

De plus, 43% sont d'avis que les femmes ont accès au système de santé de manière équitable, soit une baisse de 10 points.

Les différences significatives sont présentées à la page suivante.

Q29. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | *suite*



Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié les femmes non autochtones comme étant celles qui ont un accès plus facile au système de santé :

- Les détenteurs d'un diplôme universitaire (59%);
- Les résidents de la ville de Montréal (55%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (52%).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à croire que les deux ont un aussi bon accès :

- Les résidents de Chaudière-Appalaches (62%);
- Ceux dont la scolarité est de niveau primaire ou secondaire (52%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (51%);
- Les francophones (46%).

8. La santé | suite

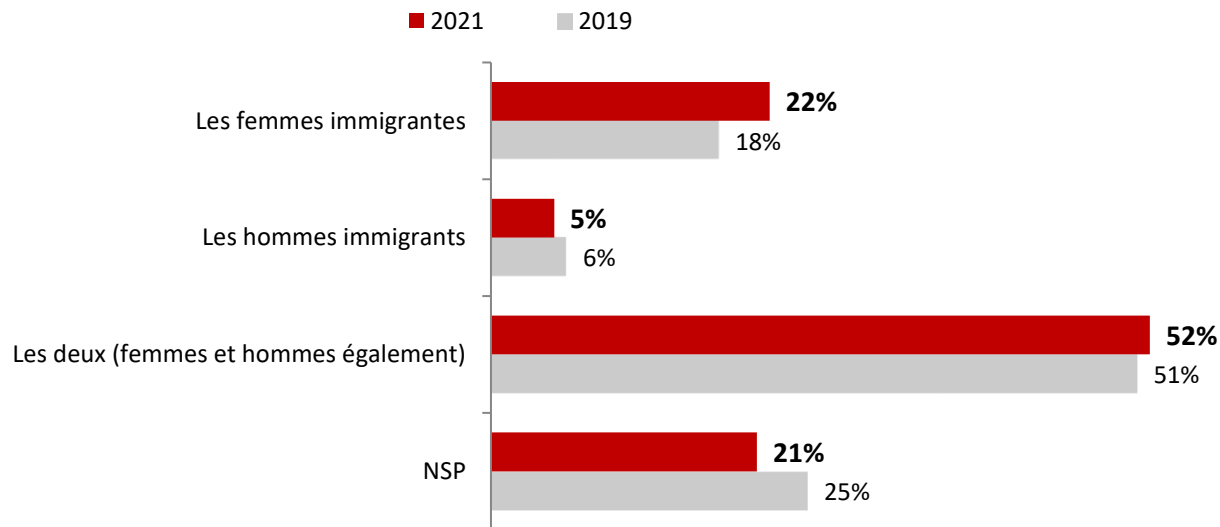
La moitié des Québécois(es) croient que les femmes et les hommes immigrants sont dans des proportions égales à souffrir de détresse psychologique (52%).

Les détenteurs d'un diplôme collégial (27%) sont plus nombreux à avoir identifié **les femmes immigrantes** comme étant celles qui souffrent davantage de détresse psychologique.

Ceux ayant des enfants mineurs dans leur ménage (58%) et les francophones (54%) sont quant à eux plus nombreux à croire que les femmes autant que les hommes souffrent également de détresse psychologique.

Q30. Parmi les personnes immigrantes, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



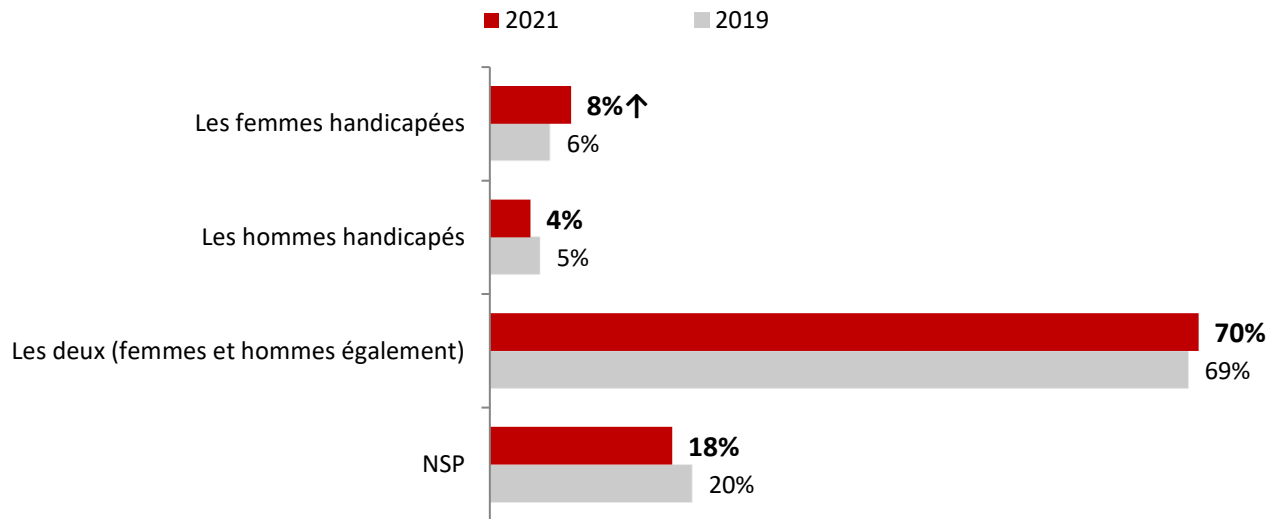
8. La santé | suite

70% des Québécois(es) croient également que les femmes et les hommes handicapés sont dans des proportions égales à souffrir de détresse psychologique.

Les francophones sont plus nombreux à croire que **les femmes et les hommes handicapés** souffrent également de détresse psychologique (72%), tandis que les personnes immigrantes sont plus nombreuses à penser que les femmes handicapées souffrent plus de détresse psychologique.

Q31. Parmi les personnes handicapées, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | suite

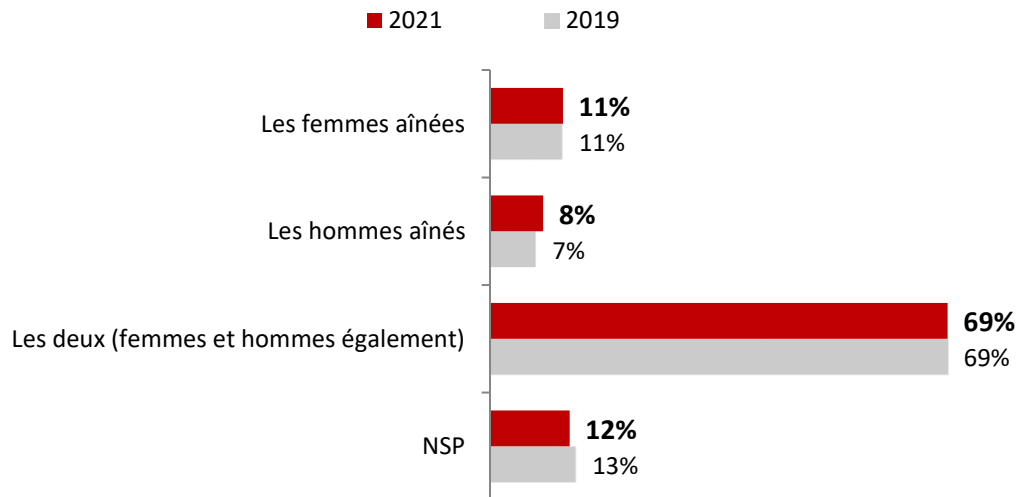
Toujours à l'égard de la détresse psychologique, 69% des personnes répondantes sont d'avis que les femmes et les hommes âgés souffrent également de cette problématique.

Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à croire que **les deux** souffrent également de détresse psychologique :

- Les 35 à 44 ans (77%);
- Les travailleurs (73%).

Q32. Parmi les personnes âgées, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



8. La santé | suite

La majorité croit aussi que les hommes et les femmes autochtones souffrent également de détresse psychologique (59%).

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir identifié **les femmes autochtones** comme étant celles qui souffrent davantage de détresse psychologique :

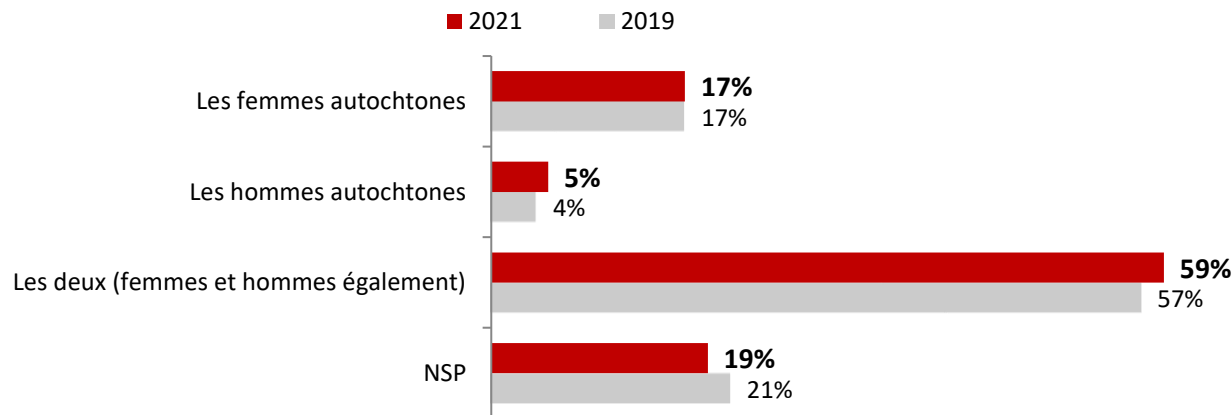
- Les retraités (22%)
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme n'est pas atteinte au Québec (22%).

Ceux appartenant aux sous-groupes suivants sont plus nombreux à croire que **les deux** souffrent également de détresse psychologique :

- Ceux ayant un revenu personnel supérieur à 100 000 \$ (72%);
- Les 35 à 44 ans (68%);
- Les détenteurs d'un diplôme collégial (63%);
- Les répondant(e)s qui pensent que l'égalité homme-femme est atteinte au Québec (63%);
- Les travailleurs (62%).

Q33. Parmi les personnes autochtones, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Base : l'ensemble des répondant(e)s (n=1 001)



ANNEXE

COMPOSITION DES CINQ GRANDES RÉGIONS

Annexe | Composition des cinq grandes régions

Composition détaillée des cinq grandes régions

MONTRÉAL (région métropolitaine de recensement [RMR])

Montréal

Laval

Lanaudière (partie Montréal RMR)

Laurentides (partie Montréal RMR)

Montréal (partie Montréal RMR)

QUÉBEC (région métropolitaine de recensement [RMR])

Capitale-Nationale (partie Québec RMR)

Chaudière-Appalaches (partie Québec RMR)

EST-DU-QUÉBEC

Bas-Saint-Laurent

Saguenay / Lac-Saint-Jean

Côte-Nord

Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine

Composition détaillée des cinq grandes régions

CENTRE-DU-QUÉBEC

Mauricie

Etrie

Capitale-Nationale (partie non RMR)

Chaudière-Appalaches (partie non RMR)

Centre-du-Québec

OUEST-DU-QUÉBEC

Outaouais

Abitibi-Témiscamingue

Lanaudière (partie non RMR)

Laurentides (partie non RMR)

Montréal (partie non RMR)

Pour plus d'information sur cette étude, communiquer avec :

Charlotte Fortin, Directrice de recherche

cfortin@leger360.com

418.522.7467

Leger

Comprendre le monde





Rencontres d'échanges – renouvellement de la Stratégie égalité

4 et 11 février 2022



Déroulement de la rencontre

- 1- Accueil et présences
- 2- Mot de bienvenue par la ministre
- 3- État de situation – renouvellement de la Stratégie égalité**
- 4- Retour sur les consultations menées en 2021**
- 5- Grandes lignes de la prochaine stratégie**
- 6- Tour de table – questions, attentes ou enjeux à partager

État de situation sur le renouvellement : étapes réalisées

- Hiver 2020 :
 - Forum des partenaires en égalité à Montréal
- Hiver 2021 :
 - Mise sur pied de 3 comités de travail (Autonomisation économique et leadership; Violence faite aux femmes; Comité consultatif en ADS)
- Printemps et été 2021 :
 - Prolongation de la Stratégie égalité par le Conseil des ministres
 - Début des travaux du comité interministériel (23 ministères et organismes)
 - Travaux du comité femmes autochtones
 - Consultations publiques
- Automne 2021 :
 - Analyse et transmission des résultats de consultation préliminaires au comité interministériel
 - Préparation des projets d'actions et des demandes prébudgétaires

État de situation sur le renouvellement : étapes à venir

- Hiver 2022 :
 - Diffusion des synthèses et rencontres d'échanges
 - Rédaction
- Printemps 2022 :
 - Annonce des budgets obtenus et finalisation de la rédaction
 - Processus d'adoption de la nouvelle stratégie par le Conseil des ministres
- Juin (ou été 2022) :
 - Présentation aux groupes et lancement officiel de la Stratégie égalité 2022-2027

État de situation sur le renouvellement – les travaux parallèles en matière de violence

- Sous la coordination du SCF, le gouvernement du Québec œuvre actuellement à l'élaboration d'une stratégie gouvernementale intégrée pour contrer les violences sexuelles, la violence conjugale et rebâtir la confiance 2022-2027 :
 - Cette Stratégie sera la réponse gouvernementale au rapport Rebâtir la confiance du Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale;
 - Elle assurera le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021;
 - Elle inclura des actions complémentaires en violence conjugale, notamment dans le contexte de la fin prochaine du Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.

Retour sur les consultations – Égalité



Consultation du milieu de la recherche et des organismes

- 158 questionnaires remplis et quelques mémoires transmis;
- Majorité d'OBNL, mais aussi organismes publics, parapublics et syndicats;
- Organisations à portée nationale, régionale et locale.

Consultation grand public

- 633 questionnaires remplis;
- Majorités de femmes répondantes (environ 90 %), en majorité de 25 à 44 ans;
- 10 % des personnes répondantes ne sont pas nées au Canada.

Retour sur les consultations – résultats

- Confirmation de la pertinence des 6 grandes orientations de la stratégie actuelle;
 - Propositions : ajouter une orientation en ADS+, une orientation en matière d'écoféminisme et une orientation sur la régionalisation des actions.
- Recommandation que les objectifs de la prochaine stratégie soient reformulés pour mieux reconnaître le caractère systémique des inégalités;
 - Les mesures choisies devraient donc éviter de miser uniquement sur les actions ou les choix individuels pour réussir à atteindre l'égalité, mais s'attarder aussi aux organisations ou aux structures qui peuvent comporter des biais perpétuant ou accentuant les inégalités.

Retour sur les consultations – résultats

Enjeux principaux :

- Lutte aux stéréotypes sexuels / biais inconscients
- Équité salariale / valorisation des emplois à prédominance féminine
- Lutte à la pauvreté
- Manque de places en garderie (CFTE et autonomisation)
- Impacts de la pandémie (emploi, charge familiale, santé mentale, etc.)
- Santé (IVG, VOG, accès aux services, santé mentale, etc.)
- Violence (féminicides)
- Égalité entre les femmes elles-mêmes / intersectionnalité
- Élément transversal : analyse différenciée selon les sexes
- *Autres* : structure du SCF, financement des organismes

Retour sur les consultations – Comité femmes autochtones

- Une consultation particulière a eu lieu pour déterminer les enjeux à prioriser concernant les Premières Nations et Inuits.
- Le Comité femmes autochtones a souhaité un seul processus de consultation pour les 2 stratégies, et que la consultation soit réalisée en bilatéral (entrevues individuelles avec les membres représentant les organismes autochtones en sept. 2021).
- En parallèle à cette consultation, le Secrétariat aux affaires autochtones consulte présentement les Premières Nations et les Inuits pour le renouvellement du Plan d'action pour le développement social et culturel des Première Nations et des Inuits.

Retour sur les consultations – Comité femmes autochtones

Principaux enjeux et pistes d'action identifiés par le SCF pour le volet Égalité :

- Imbrication des enjeux liés à l'égalité et aux violences, et nécessité d'envisager des actions dans une perspective holistique;
- Importance de valoriser le rôle social, culturel, économique et politique des filles et femmes autochtones. Pour ce faire des initiatives visant le développement de l'entrepreneuriat féminin, du mentorat ou encore des actions de leadership et d'empowerment devraient être soutenues;
- Importance de la consolidation des activités de concertation et de partenariat au sein du Comité femmes autochtones;
- Importance de la mise sur pied de projets ou d'initiatives par/pour/avec les Premières Nations et Inuits.

Grandes lignes de la prochaine stratégie

- Une stratégie qui s'appuie sur la Politique en égalité et sur la stratégie précédente;
- Continuité dans les grandes orientations;
- Réécriture de certains objectifs pour mieux faire ressortir le caractère systémique des inégalités;
- Des actions en mode continuité, d'autres en mode nouveauté (à confirmer);
- Prise en compte des impacts de la pandémie et suite de certaines actions du Plan COVID;
- Des actions dans chacune des orientations, y compris en matière de santé et de violence faite aux femmes;
- Présentation des actions destinées aux femmes autochtones;
- Occasion de publier les nouvelles orientations en ADS +.



Tour de table

- Avez-vous des questions ou des réactions sur les éléments de contenus présentés ?
- Quelle est votre principale attente envers la prochaine Stratégie égalité ?
- Avez-vous des enjeux à partager avec le SCF et la ministre qui ont évolué depuis la tenue des consultations ou sur lesquels vous souhaitez revenir ?



UNIVERSITÉ
LAVAL

Institut Femmes, Sociétés
Égalité et Équité

Le 21 mars 2019

Louis-Simon Corriveau
Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3e étage,
Québec (Québec) G1R 5M6

Transmis par courriel : Louis-Simon.Corriveau@scf.gouv.qc.ca

**Objet : Appel d'offres de services sur l'analyse différenciée selon les sexes au Québec et au Canada :
sexe, genre et autres dimensions**

Monsieur Corriveau,

En réponse à l'invitation que vous nous avez transmise la semaine dernière, j'ai le plaisir de vous faire parvenir une proposition de plan de travail pour documenter les obstacles, défis et enjeux de l'actualisation de l'analyse différenciée selon les sexes, le genre et les autres rapports de pouvoirs au Québec et au Canada.

Le plan de travail contient la réalisation d'une revue systématique de la littérature ainsi que la conduite d'entretiens semi-dirigés auprès d'informateurs et d'informatrices-clés dans les milieux ayant intégré l'ADS, l'ADS+ et l'ACS+. L'analyse de la littérature et des entretiens semi-dirigés mèneront à la production d'un rapport qui contiendra 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. Nous proposons d'appuyer la réflexion par un lexique commenté afin de favoriser une compréhension commune des termes susceptibles d'être interprétés de façon différente ainsi qu'une bibliographie sélective annotée pour cibler les documents les plus pertinents.

Le travail pourrait commencer dès la signature du contrat.

Pavillon Charles-De Koninck
1030, av. des Sciences-Humaines
Local 1475
Québec (Québec) G1V 0A6
CANADA

(418) 656-7283
(418) 656-2131 poste 6437
ifsee@ifsee.ulaval.ca



UNIVERSITÉ
LAVAL

Institut Femmes, Sociétés
Égalité et Équité

Le projet met à contribution les expertises de professeures et de professionnelles de recherche issues de divers secteurs en sciences humaines et sociales ainsi que de conseillères du milieu impliquées dans la formation à l'ADS+. Il permettra également de retenir les services d'étudiantes de 2^e et 3^e cycles spécialisées sur les questions du genre et de l'intersectionnalité ainsi que d'une bibliothécaire experte en revue systématique de la littérature pour un coût total de 63 754 \$ excluant les frais indirects de recherche imposés par l'université Laval au taux de 27 %. (Total : 80 968,75 \$).

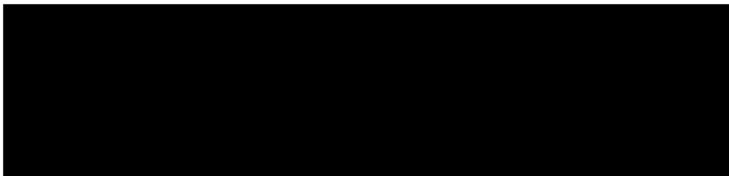
Vous remarquerez que nous vous proposons également d'élargir le mandat en intégrant les perspectives internationales dans la revue systématique de la littérature et dans les entretiens semi-dirigés. Cet ajout implique un montant supplémentaire pour un total de 70 522 \$ (89 563 \$ incluant les frais indirects de la recherche). Nous estimons que la prise en compte des meilleures pratiques en analyse différenciée selon le sexe à l'échelle internationale permettrait d'approfondir l'analyse et les recommandations qui seront formulées dans le rapport.

Notons qu'une entente éventuelle doit être au nom de l'Université Laval, représentée par Jacques Renaud vice-doyen à la recherche de la Faculté des sciences de l'administration.

Je signerai à titre de chercheure responsable et directrice de l'Institut. Je serai appuyée par Guylaine Demers, titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant, Femmes, Savoirs et Sociétés.

N'hésitez pas à me contacter pour toute information complémentaire.

Cordialement,



Hélène Lee-Gosselin

Directrice

Pavillon Charles-De Koninck
1030, av. des Sciences-Humaines
Local 1475
Québec (Québec) G1V 0A6
CANADA

(418) 656-7283
(418) 656-2131 poste 6437
ifsee@ifsee.ulaval.ca

Forum des partenaires en égalité

Catherine Ferembach

Sous-ministre associée chargée du
Secrétariat à la condition féminine

27 février 2020

Contexte du forum des partenaires en égalité

- Prévu dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*
- Intention : Dialogue et concertation entre les partenaires œuvrant sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Rappel de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* (Stratégie égalité)

- Lancée le 29 juin 2017
- 59 actions, nouvelles ou bonifiées
- 24 ministères et organismes gouvernementaux impliqués, en plus de nombreux partenaires non gouvernementaux notamment issus du milieu communautaire et de la recherche
- Budget de plus de 80 M\$ sur cinq ans
- S'articule autour de 6 grandes orientations en plus d'actions structurantes

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

État d'avancement au 31 mars 2019

- Parmi les 59 actions :
 - 6 sont complétées
 - 52 sont en cours de réalisation
 - 1 est à venir

Un bilan présentant l'état de situation de chaque action est disponible sur le site Web du Secrétariat à la condition féminine

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

Quelques réalisations

La 11^e édition du Prix Égalité Thérèse-Casgrain a récompensé des lauréats dans trois nouvelles catégories :

- **Hommage** : M^{me} Marie-Thérèse Chicha
- **Groupe de femmes**: Puakuteu, Comité de femmes de Mashteuiatsh
- **Allié**: École de technologie supérieure

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

Quelques réalisations

- Quatre appels de projets ont permis d'octroyer un financement:
 - à **116 organismes** dans 16 régions administratives pour la réalisation de 120 projets locaux ou régionaux et de 28 projets nationaux (**148 projets au total**).
- Des ententes sectorielles de développement en région ont été ou sont en voie d'être signées.
 - Sous peu, ce sera un total de 7 régions qui seront touchées par ces ententes où les tables de concertation de groupes de femmes contribuent à la mise en œuvre.

Ainsi, des projets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont réalisés dans toutes les régions du Québec

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

Quelques réalisations

- Mise en place d'un service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées
 - Collaboration entre le SCF, la CNESST et le CIAFT
- Publication de politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
 - par l'Union des municipalités du Québec et la Fédération des municipalités du Québec
- Étude visant à documenter le travail invisible chez les femmes entrepreneures en agriculture est en cours de réalisation
 - Sous la responsabilité de l'Université de Montréal
 - Agricultrices du Québec, le Secrétariat à la condition féminine, le MAPAQ ainsi que le Conseil du statut de la femme font partie du comité de suivi de cette étude

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

Quelques réalisations

- Les travaux en vue de l'élaboration d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes se poursuivent
 - des portraits présentant des statistiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle régionale ont été diffusés à l'automne 2019
 - des feuillets consacrés à la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes pour différents groupes de population seront réalisés (personnes autochtones, personnes immigrantes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les familles monoparentales) en 2020

Suivi de la mise en œuvre des actions de la Stratégie égalité

Quelques réalisations



Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

- Des élu·es et élus de l'Assemblée nationale se sont vu·s offrir une formation d'initiation à cette approche
- Le SCF a accompagné des ministères dans le cadre de la préparation de plans d'action gouvernementaux et de réformes législatives
- Entente en cours avec l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité pour enrichir la réflexion sur l'évolution de l'approche québécoise

Pour l'égalité en milieux autochtones

- Deux ententes en égalité en milieux autochtones dans le Nord-du-Québec pour 2017-2021
- Huit mesures du SCF dans le *Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2017-2022*
- Soutien de projets visant notamment à :
 - réduire les inégalités persistantes et préoccupantes auxquelles sont confrontées les femmes autochtones en partenariat avec des organismes autochtones
 - favoriser des rapports égalitaires auprès des jeunes filles et des jeunes garçons des nations autochtones du Québec
- Mise sur pied d'un comité de travail « Femmes autochtones »
 - œuvrant en matière d'égalité de même qu'en violences sexuelles, conjugale et familiale;
 - en vue de prioriser des actions structurantes pour les femmes autochtones



MERCI !

Forum des partenaires en égalité

Catherine Ferembach

Sous-ministre associée chargée du
Secrétariat à la condition féminine

27 février 2020

Trois nouveaux comités de travail



Sous la responsabilité du SCF, les comités de travail porteront sur :

- L'autonomisation économique et leadership des femmes
- L'ADS et l'intersectionnalité
- La violence faite aux femmes

La participation à ces comités de travail sera « sur invitation »

- Les personnes intéressées peuvent signifier leur intérêt au SCF
- Une dizaine de personnes représentant les milieux communautaire et de la recherche
- Des ministères et organismes clés



MERCI !

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

Appel d'offres de services

Analyse différenciée selon les sexes au Québec et au Canada :
sexe, genre et autres dimensions

Mars 2019

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 chirurgical. 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?

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.

3. LIVRABLES

Un rapport répondant aux objectifs sus-mentionnés est attendu.

4. CONTENU DE LA PROPOSITION

La proposition doit inclure les éléments suivants :

- la présentation des personnes responsables de l'exécution du mandat, leurs coordonnées et leur curriculum vitae;
- la description de la démarche méthodologique retenue;
- les étapes de réalisation du projet sous forme d'échéancier;
- la ventilation des coûts et du nombre d'heures allouées pour la réalisation du mandat par étapes.

5. DÉPÔT DE LA PROPOSITION

La proposition doit être déposée au plus tard le **mercredi 22 mars 2019**.

6. POUR INFORMATION

Toute demande d'information complémentaire concernant la proposition à présenter peut être adressée à M. Louis-Simon Corriveau, conseiller au Secrétariat à la condition féminine.

Par téléphone : (418) 646-4015

Par courriel : louis-simon.corriveau@scf.gouv.qc.ca

La violence faite aux femmes

La violence faite aux femmes se présente sous forme de continuum et est révélatrice des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Elle peut se manifester de différentes manières : hostilité en ligne, harcèlement sexuel et sexiste (dans les espaces publics, en milieu de travail, etc.), violences obstétricales et gynécologiques, violences basées sur l'honneur, coercition reproductive, propos et attaques antiféministes, violence commise envers les femmes aux marges, etc. Ainsi, cet atelier a pour objectif d'explorer l'étendue des formes de violence dont les femmes sont victimes, au-delà de la violence conjugale et des violences sexuelles (agressions et exploitation sexuelles) qui font l'objet respectivement d'un plan d'action et d'une stratégie spécifiques.

[illegible]



SECRÉTARIAT
À LA **CONDITION
FÉMININE**

1973

**Création du Conseil du statut
de la femme.**

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1975

Adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe.

1973 1975 **1979** 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1979

**Création du poste de ministre
déléguée à la Condition féminine et
du Secrétariat à la condition féminine
pour la seconder et la conseiller.**

1973 1975 1979 **1993** 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1993

**Adoption de la Politique en matière
de condition féminine – *Un avenir
à partager.***

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1995

**Adoption de la Politique
d'intervention en matière de violence
conjugale – *Prévenir, dépister, contrer*,
dont les principes guident encore les
actions du gouvernement du Québec.**

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1995

**Participation de la ministre
responsable de la Condition féminine
à la quatrième Conférence mondiale
des Nations Unies sur les femmes
tenue à Beijing.**

1973 1975 1979 1993 1995 **1996** 2001 2006 2007 2008 2012 2017

1996

Adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2001

**Publication des *Orientations
gouvernementales en matière
d'agression sexuelle.***

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2006

**Création du Régime québécois
d'assurance parentale, qui vise
à encourager la conciliation
des responsabilités familiales
et professionnelles au Québec.**

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2006

Adoption de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, qui vise à ce que les conseils d'administration de l'ensemble des sociétés d'État soient constitués à parts égales de femmes et d'hommes.

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2007

**Lancement de la Politique
gouvernementale pour l'égalité entre
les femmes et les hommes.**

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2008

Adoption de la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, qui vise le respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 **2012** 2017

2012

**Élection de madame Pauline Marois
comme première ministre du Québec,
la première femme à occuper ce
poste.**

1973 1975 1979 1993 1995 1996 2001 2006 2007 2008 2012 2017

2017

Adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.



SECRÉTARIAT
À LA **CONDITION
FÉMININE**