



Québec, le 21 juillet 2025

Par courriel

Numéro de référence : MRIF-20250703-003

[REDACTED],

La présente fait suite à votre demande d'accès aux documents reçue le 1^{er} juillet dernier et visant à obtenir les renseignements suivants :

- «1. Proportion et atteinte des cibles gouvernementale en matière d'achat québécois dans votre organisation en date de la présente demande (ou la plus récente date disponible);*
- 2. Réalisations de la dernière année de votre organisation en matière de sensibilisation aux enjeux de la diversité sexuelle et de genre;*
- 3. Politique, directive ou autre document, incluant de formation, traitant spécifiquement d'acceptabilité sociale, actuellement en possession de votre organisation;*
- 4. Toute communication écrite avec le cabinet de votre ministre responsable reçue ou transmise dans la dernière année à propos d'une demande d'accès à l'information ».*

En ce qui concerne le point 1 de votre demande, veuillez noter que le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF) ne détient pas les documents visés. Par conséquent, nous ne pouvons accéder à votre demande, en vertu de l'article 1 de la Loi sur l'accès. Ces renseignements relèvent de la compétence de plusieurs organismes publics. Ainsi, en vertu de l'article 48 de la Loi sur l'accès, nous vous recommandons de communiquer avec ces organismes et les personnes responsables de l'accès aux documents.



Pour la cible concernant la Stratégie nationale d'achat d'aliments québécois:

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ)

Sabrina Marino

Secrétaire générale

200, ch. Sainte-Foy, 12e étage

Québec (QC) G1R 4X6

Tél. : 418 380-2136

accesinformation@mapaq.gouv.qc.ca

Pour les cibles concernant la Stratégie gouvernementale des marchés publics :

Secrétariat du Conseil du trésor

Mélanie Drainville

Directrice du Bureau de la secrétaire

875, Grande Allée E., 4e, Secteur 100

Québec (QC) G1R 5R8

Tél. : 418 655-9390

acces-prp@sct.gouv.qc.ca

En réponse au point 2 de votre demande et au terme des recherches effectuées, veuillez trouver, ci-joint, les documents pouvant répondre à votre requête. Nous vous invitons également à consulter les renseignements particuliers diffusés dans le cadre de l'étude des crédits 2025-2026 du [Secrétariat à la condition féminine](#) ainsi que du [Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie](#).

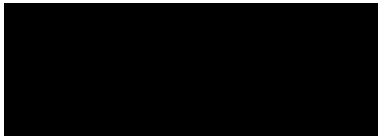
Concernant les points 3 et 4 de votre demande, nous vous informons également que le MRIF ne détient pas les documents visés. De ce fait, nous ne pouvons accéder à votre demande, en vertu de l'article 1 de la Loi sur l'accès.

Enfin, veuillez noter que la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1, ci-après, la Loi sur l'accès) prévoit certaines restrictions au droit d'accès. Ainsi, en vertu de l'article 37, l'accès à certains renseignements est refusé.



Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à ce sujet.

Je vous prie d'agréer, [REDACTED], l'expression de ma considération distinguée.



Raphaëlle Beauregard
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements
personnels

p.j. 11

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) Pouvoir

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence.

L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) Délais

L'article 149 prévoit que l'avis d'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

c) Procédure

Selon l'article 151 de la loi, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

Articles de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

1. La présente loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l'organisme public ou par un tiers.

Elle s'applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

1982, c. 30, a. 1.

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

ACCOMPAGNEMENT EN ADS

GUIDE À L'INTENTION DES MINISTÈRES ET ORGANISMES PARTENAIRES

RENFORCER ENSEMBLE L'APPLICATION DE L'ADS AU GOUVERNEMENT

En usage au gouvernement du Québec depuis 1997, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) fait partie des approches adoptées par le Québec pour favoriser l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. En effet, dans plusieurs domaines, les données indiquent que des inégalités persistent entre les femmes et les hommes. L'ADS consiste donc à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités en discernant, pour en tenir compte, les effets différenciés que peut avoir un projet comme une loi, un plan d'action ou un service public sur les femmes et les hommes. La [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#) réitère l'engagement du gouvernement pour l'application de l'ADS, et sa volonté de la renforcer.

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF), fort d'une équipe dédiée et d'une approche simplifiée en ADS, est chargé de [former](#), d'[outiller](#) et d'accompagner les équipes des ministères et organismes (MO) en la matière. L'intégration de l'ADS aux différentes étapes des projets gouvernementaux et la prise en compte des enjeux différenciés dans la prise de décision relèvent toutefois des MO dans l'exercice de leur mission.

INTÉGRER L'ADS UNE ÉTAPE À LA FOIS

L'ADS est pertinente à toutes les étapes d'un projet, soit la planification, la mise en œuvre, ainsi que le suivi et l'évaluation. La [Boîte à outils](#) conçue par le SCF pour favoriser l'utilisation de l'ADS dans les pratiques gouvernementales offre des stratégies concrètes pour intégrer l'ADS à chacune de ces étapes.

Complémentaire aux outils disponibles en ligne, l'accompagnement offert par le SCF vise à offrir du soutien aux équipes pour s'approprier la méthode proposée et pour intégrer l'ADS à un projet.

Les tableaux suivants présentent les différentes activités d'accompagnement en ADS offertes par le SCF. Il est fourni à titre indicatif, car les accompagnements se modulent en fonction des attentes, des besoins et des réalités spécifiques des MO partenaires. La nature des activités d'accompagnement ou l'ordre dans lequel elles se déroulent peuvent donc varier.

SÉQUENCE D'ACCOMPAGNEMENT EN ADS	
1. Rencontre d'évaluation des besoins	L'équipe ADS du SCF rencontre l'équipe projet du MO partenaire pour discuter de la nature et du contexte de la demande, et pour planifier les étapes à venir.
2. Activité de formation à l'ADS	Le SCF propose à l'équipe projet une formation adaptée à ses besoins parmi les <u>formules disponibles</u> . Il est recommandé que tous les membres de l'équipe projet participent à la formation en ADS.
3. Rencontres de travail	Le SCF peut offrir des rencontres de soutien et de rétroaction avec l'équipe projet tout au long de l'application de l'ADS, selon les besoins.
4. Soutien pour l'élaboration d'une stratégie de suivi des retombées du projet sur les femmes et les hommes	Le choix de questions, d'indicateurs et de cibles ventilées selon les sexes, notamment, permet d'apprécier les retombées du projet en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Le SCF peut offrir du soutien à l'équipe projet au besoin, particulièrement lors de l'élaboration du cadre de suivi et d'évaluation du projet ou des fiches de suivi du projet.

AUTRES ÉLÉMENTS D'UN ACCOMPAGNEMENT EN ADS	
Lecture commentée des livrables	À toutes les étapes de travail, le SCF peut commenter la version préliminaire de livrables prévus au projet pour bonifier le travail fait par l'équipe projet en ADS. Toutefois, le SCF n'est pas responsable de réaliser une ADS du projet ou du livrable.
Association du logo et de la définition de l'ADS au projet	L'association du logo et de la définition de ADS à un projet représente un engagement des ministères et organismes envers la population, pour une action concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le SCF peut fournir au MO partenaire le logo et une définition de l'ADS.

Pour en savoir plus ou pour obtenir de l'accompagnement en ADS

Écrivez-nous à l'adresse ads@scf.gouv.qc.ca

Collecte d'information – Portrait de l'action gouvernementale en égalité entre les femmes et les hommes - Annexe

Nom de l'action Initiatives ponctuelles des représentations du Québec à l'étranger faveur de l'égalité et de la défense des droits des femmes	Ministère ou organisme MRIF	Date d'entrée en vigueur En continu	Date d'échéance, s'il y a lieu
	Lien internet de la publication, s'il y a lieu		
Brève description (max 4 lignes) Les représentations du Québec à l'étranger posent diverses actions sur leurs territoires respectifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.	En quoi cette action génère-t-elle des retombées significatives sur l'égalité entre les hommes et les femmes? Par sa diplomatie d'influence et sa diplomatie économique, le Québec contribue à l'avancement du droit des femmes et des filles sur tous les territoires où il est présent que ce soit par l'appui à des initiatives locales ou le partage de son expertise.		

Financement du Comité québécois Femmes et développement (CQFD)	Ministère ou organisme MRIF	Date d'entrée en vigueur 2017	Date d'échéance, s'il y a lieu 2027
	Lien internet de la publication, s'il y a lieu https://aqoci.qc.ca/droits-des-femmes-et-egalite-des-genres/		
Brève description (max 4 lignes) Le CQFD est un comité de recherche, d'analyse et d'expertise francophone sur les questions touchant aux droits des femmes et à l'égalité des genres. Il a pour objectif de favoriser les liens de solidarité entre les groupes de femmes du Nord et du Sud.	En quoi cette action génère-t-elle des retombées significatives sur l'égalité entre les hommes et les femmes? Le financement de l'AQOCI permet de mettre en œuvre la Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles par le développement de projets structurants en Francophonie.		

Financement de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG)	Ministère ou organisme MRIF	Date d'entrée en vigueur 2022	Date d'échéance, s'il y a lieu 2024
	Lien internet de la publication, s'il y a lieu https://ofdig.org/		
Brève description (max 4 lignes) La mission de l'OFDIG est de favoriser à l'échelle internationale l'égalité entre les femmes et les hommes et d'accroître l'autonomie et le pouvoir d'agir des femmes et des filles, dans trois secteurs cruciaux du développement inclusif : les milieux économiques, les systèmes éducatifs, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.	En quoi cette action génère-t-elle des retombées significatives sur l'égalité entre les hommes et les femmes? La mise sur pied de symposium et d'ateliers régionaux par l'OFDIG permettent un espace de réflexions, d'échanges scientifiques, de partage de pratiques et de perfectionnement aux acteurs et actrices des communautés universitaires (professeur-es, chercheur-es et étudiant-es) et de la société civile (groupes et associations) sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités de la Francophonie en Afrique du Nord.		

Financement des ateliers de leadership pour femmes parlementaires francophones	Ministère ou organisme MRIF	Date d'entrée en vigueur Depuis 2017	Date d'échéance, s'il y a lieu 2024
	https://apf-francophonie.org/5e-edition-de-l-atelier-de-leadership-pour-femmes-parlementaires-francophones		
Brève description (max 4 lignes) Cette initiative de l'Assemblée nationale du Québec vise à outiller les femmes parlementaires francophones, en français, par l'acquisition de compétences en leadership.	En quoi cette action génère-t-elle des retombées significatives sur l'égalité entre les hommes et les femmes? L'atelier répond à ce besoin de formation francophone multilatérale et mise sur l'espoir d'une plus grande présence des femmes dans les parlements, qui représentent toujours seulement environ 26% des parlementaires à travers le monde.		



INFOLETTRE

BUREAU DE LUTTE
CONTRE L'HOMOPHOBIE
ET LA TRANSPHOBIE

Le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (BLCHT) du Secrétariat à la condition féminine (SCF) vous présente l'édition automnale de son infolettre, laquelle vise à vous informer des récents résultats de ses travaux et de ceux de partenaires gouvernementaux en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie. L'infolettre aborde aussi certaines activités d'intérêt qui favorisent la reconnaissance, le respect des droits et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de genre au Québec, auxquelles l'équipe du BLCHT a participé ou participera. Bonne lecture!

NOUVELLES DU BLCHT

Nouvelle venue au BLCHT

Celles et ceux qui ont participé à la journée communautaire de Fièr la Fête de Sherbrooke, le 14 septembre 2024, ont pu remarquer que l'équipe du BLCHT s'est agrandie. En effet, depuis août 2024 le BLCHT a le plaisir de compter sur l'expertise d'une nouvelle conseillère, Marie-Andrée Chabot, qui s'ajoute à ses cinq homologues professionnels et à son gestionnaire.

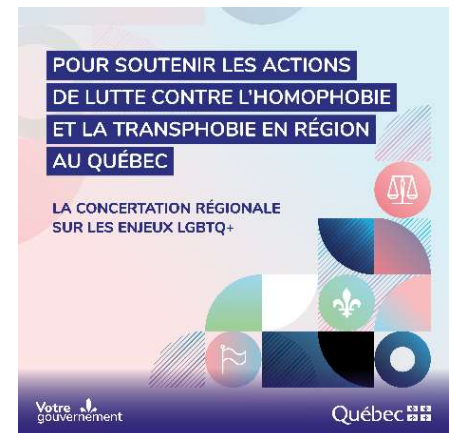
Deuxième édition du prix Action LGBTQ+



Le BLCHT vous invite officiellement à soumettre une candidature pour le prix Action LGBTQ+ d'ici le 10 janvier 2025. Créée en 2023 dans le cadre de la mesure 27 du [Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie](#) (PAGLCHT) 2023-2028, cette reconnaissance gouvernementale reconnaît et récompense les personnes, les initiatives et les organisations qui participent à faire du Québec une société ouverte et accueillante pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).

Opportunité de financement des organismes des communautés LGBTQ+ pour des projets de concertation régionale

La lutte contre l'homophobie et la transphobie est l'affaire de toutes et tous! Dans le cadre de la mesure 18 du [PAGLCHT 2023-2028](#), le BLCHT soutient les initiatives qui renforcent la concertation et la coordination des actions de lutte contre l'homophobie et la transphobie en région, et ce, tout au long de l'année. Il sollicite activement des projets d'organismes enracinés dans leur milieu et engagés à fédérer les principaux acteurs institutionnels, socioéconomiques et communautaires de leur région autour des enjeux LGBTQ+. Pour plus d'informations, communiquez avec nous à l'adresse suivante : blcht@blcht.gouv.qc.ca.



Plus grande flexibilité de l'offre de la formation virtuelle *Sexes, genres et orientations sexuelles : Comprendre la diversité* de l'Institut national de santé publique (INSPQ)

Dans le cadre de la mesure 29 du [PAGLCHT 2023-2028](#), le BLCHT soutient l'offre gratuite de deux formations de l'INSPQ accréditées par l'École de santé publique de l'Université de Montréal, soit la formation [Sexes, genres et orientations sexuelles : Comprendre la diversité](#) (en virtuel) et la formation [Adapter nos interventions aux réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre, de leurs familles et de leur entourage](#) (en présentiel).

À titre de rappel, la première formation est composée d'une capsule vidéo asynchrone d'une heure à visionner en ligne, puis d'une réunion virtuelle de trois heures. Cette formation permet de se familiariser avec les composantes de la diversité sexuelle et de genre, de déconstruire les mythes qui y sont associés, de cerner les principales réalités et enjeux susceptibles d'être vécus par les personnes de la diversité sexuelle et de genre, et d'acquérir des outils permettant une analyse sans préjugés de leurs situations.

L'INSPQ offre dorénavant la possibilité d'organiser la réunion virtuelle de trois heures en dehors de l'horaire professionnel typique (9 h à 17 h), et peut rendre disponible la formation en [version anglaise](#).

Journée annuelle sur la santé transgenre du CHU de Québec-Université Laval

Le BLCHT a participé à cette première édition de l'événement, le 7 octobre 2024. Les présentations des spécialistes de la recherche, des professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (endocrinologue, médecin de famille, infirmières, psychologue) et des spécialistes communautaires ont contribué à mobiliser le réseau de la santé et des services sociaux autour du thème de l'amélioration de l'accès aux soins de santé et aux services sociaux pour les personnes trans. Entre autres, l'organisme



Trans Mauricie Centre-du-Québec a diffusé son projet L'entourage c'est essentiel!, financé par le BLCHT dans le cadre de l'appel de projets 2023-2024 du Programme d'aide financière en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Le projet a pour objectif de renforcer la capacité d'intervention dans l'accompagnement de l'entourage des personnes trans, non binaires ou en questionnement.

Symposium international sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ2+

**Symposium international
sur l'inclusion et l'exclusion
des personnes LGBTQ2+**
Bilan du passé, regard vers le futur

28 novembre 2024
État des lieux sur les droits LGBTQ2+
Perspectives québécoises et internationales

29 novembre 2024
Soutenir les droits LGBTQ2+
Le rôle de la science, de la politique
et de l'action communautaire

Campus de Longueuil
de l'Université de Sherbrooke
Salle Les Grandes Portées
Étage B2
150, place Charles-Le Moyne
Longueuil (Québec) J4K 0A8

En mode hybride sur
Microsoft Teams

SAVIE LGBTQ
UQAM | Chaire de recherche
sur la diversité sexuelle
et la pluralité des genres

Le projet de recherche partenarial Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (projet SAVIE-LGBTQ), dont le BLCHT est un partenaire depuis neuf ans, a tenu son [symposium final](#) les 28 et 29 novembre 2024 au Campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke, et en mode hybride via Microsoft TEAMS. Notre directeur, Frédéric Fortin, a d'ailleurs prononcé l'allocution d'ouverture de l'événement, auquel plusieurs membres de notre équipe ont participé, en présentiel ou à distance.

Pour en savoir plus sur les personnes LGBTQ+ du Québec, il est à propos de consulter le nouveau [site Web](#) du projet SAVIE-LGBTQ, qui archive ses nombreuses [publications](#), ses [conférences](#), le [tableau de bord](#) de ses données, et sa [ligne du temps](#) qui recense près de 350 événements liés aux luttes et aux droits LGBTQ+ au Québec.

Gouvernance du Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2025

Le BLCHT a officialisé les trois instances de sa structure de gouvernance, explicitée dans le [PAGLCHT 2023-2028](#) (p.34-35).

Le *comité stratégique*, composé des sous-ministres adjoints ou associés et des hauts dirigeants des 25 ministères et organismes qui ont collaboré à l'élaboration du plan d'action, a été formé. Il déterminera les orientations du comité de coordination.

Le *comité de coordination*, qui réunit des personnes gestionnaires et professionnelles désignées par ces mêmes ministères et organismes, a été mis sur pied. Responsable d'assurer la mise en œuvre et le suivi des actions du PAGLCHT 2023-2024, le comité de coordination assume aussi dorénavant un rôle plus général de réseau de personnes répondantes en matière de lutte gouvernementale contre l'homophobie et la transphobie. Cette nouvelle fonction vise la circulation d'informations, le partage et la bonification de l'expertise des membres en lien avec les enjeux vécus par les personnes LGBTQ+, et la cohérence des actions gouvernementales en la matière.

Le *comité consultatif* est formé de 15 organismes des communautés LGBTQ+. Il apporte une contribution inestimable à la lutte gouvernementale contre l'homophobie et la transphobie en participant à la création d'une compréhension commune des défis actuels et émergents des personnes de la diversité sexuelle et de genre au Québec, et favorise la mise en place d'interventions concertées.

NOUVELLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PAGLCHT 2023-2028



Rapport de recherche exploratoire — Inclusion des jeunes trans et non binaires dans le sport : identification des barrières et solutions potentielles

Dans le cadre de la mesure 4 du [PAGLCHT 2023-2028](#), le ministère de l'Éducation a mandaté le Lab de recherche pour la progression des femmes+ dans les sports au Québec ([Lab PROFEMS](#)) de l'Université Laval pour mener une étude exploratoire approfondie sur l'expérience actuelle des athlètes trans et non binaires dans divers contextes, notamment scolaires, associatifs, compétitifs et récréatifs. Le rapport de recherche exploratoire *Inclusion des jeunes trans et non binaires dans le sport : Identification des barrières et solutions potentielles* peut être consulté sur cette [page Web](#).

Soutien de l'événement « Jeunes et montée des discours adverses au Canada » du GRIS-Montréal

À travers la mise en œuvre de la mesure 26 du [PAGLCHT 2023-2028](#) et de la mesure 8 de son [Plan d'action en matière de francophonie canadienne 2022-2025](#), le ministère de la Langue française a entre autres contribué à cet événement qui a eu lieu les 22 et 23 novembre 2024, et auquel plusieurs organismes LGBTQ+ francophones des autres provinces et territoires ont participé pour contrer la haine et la désinformation. Le BLCHT y a également assisté.

Nouvelle formation sur la prévention et l'intervention dans les situations de violence en contexte scolaire



Dans le cadre de la mesure 28 du [PAGLCHT 2023-2028](#), le ministère de l'Éducation a rendu publique en août 2024 une formation sur la prévention et l'intervention dans les situations de violence en contexte scolaire pour donner suite aux dispositions de la [Loi sur le protecteur national de l'élève](#). Élaborée par Jacinthe Dion, de l'Université du Québec à Trois-Rivières, cette formation s'adresse à l'ensemble du personnel scolaire et à tout autre adulte amené à œuvrer auprès des élèves dans les établissements d'enseignement. Elle peut être suivie en ligne sur [Québec.ca](#).

Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ)

En août 2024, l'ISQ a publié trois documents concernant la diversité sexuelle et de genre réalisés dans le cadre de la mesure 39 du [PAGLCHT 2023-2028](#), portée par le ministère de l'Emploi de la solidarité sociale, disponibles [ici](#) :

- Le Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre brosse le portrait des personnes LGBTQ+ du Québec sous différentes thématiques, comme la démographie, la scolarité, la santé et le bien-être, la vie sociale et communautaire, de même que la victimisation.
- Les résultats présentés dans le Portrait sociodémographique sont tirés du Recueil statistique sur la diversité sexuelle et de genre, qui compile des statistiques sur les personnes LGBTQ+ provenant de diverses sources de données.
- La Production statistique sur les personnes de minorités sexuelles et de genre, qui accompagne le recueil statistique, présente les concepts relatifs à la diversité sexuelle et de genre et de leur mesure dans les enquêtes populationnelles.



Subvention de recherche offerte par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

Dans le cadre de la mesure 40 du [PAGLCHT 2023-2028](#), l'OPHQ s'est engagé à soutenir financièrement la réalisation d'une recherche sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées LGBTQ+. À l'issue d'un appel à projets et de leur analyse en collaboration avec le BLCMT, l'OPHQ a octroyé une subvention de 130 000 \$ au projet « Rien sur nous, sans nous! » : obstacles à la participation sociale des personnes LGBTQIA+, menée par Dr Alexander Moreno, directeur du laboratoire Innovation, Technologie et Cognition (INTECOG), chercheur clinicien associé au Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal et professeur associé au Département de psychologie de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal. Ce dernier pourra compter sur la collaboration du professeur Alan Santinele, de l'Université de Calgary, des psychologues Ashleigh Yule, de Calgary, et AndreAs Neumann-Mascis, de Boston, de même que cinq personnes étudiantes du laboratoire INTECOG, et 24 organismes québécois qui œuvrent auprès des personnes de la diversité sexuelle et de genre ou des personnes handicapées. À terme, le projet formulera des recommandations sous forme de pistes d'actions au gouvernement du Québec pour favoriser des retombées

concrètes sur la vie des personnes handicapées LGBTQ+, notamment dans leurs études, leurs emplois, leur accès aux services de santé et services sociaux ou encore leur accès aux services gouvernementaux et communautaires.

Nouveaux articles scientifiques sur les thérapies de conversion

Dans le cadre de la mesure 42 du [PAGLCHT 2023-2028](#), le ministère de la Famille identifie et diffuse dans son bulletin de veille des articles scientifiques sur le rôle des familles dans le phénomène des thérapies de conversion. Depuis la dernière édition de l'Infolettre du BLCHT, deux articles sont parus dans les bulletins de veille du ministère de la Famille à ce sujet :

- Juin 2024 : [Mental Health Practitioners' Knowledge of LGBTQ+ Conversion Practices and Their Perceptions of Impacts on Survivors](#)
- Septembre 2024 : [Comprendre les expériences de « thérapie de conversion » chez les personnes autochtones, noires, de couleur, immigrantes, nouvellement arrivées et réfugiées 2ELGBTQQIA+ : Une étude qualitative](#)

Pour ne pas manquer les prochains articles diffusés sur le sujet, il est possible de [s'abonner](#) au bulletin de veille du ministère de la Famille.

Publication d'un nouveau Bulletin *Quelle famille ?*



En septembre 2024, le ministère de la Famille a publié un [Bulletin *Quelle famille ?*](#) qui contient notamment des informations sur les familles LGBTQ+ tirées du recensement canadien de 2021. Cette initiative s'inscrit dans la mesure 43 du [PAGLCHT 2023-2028](#), sous la responsabilité du ministère de la Famille.

AUTRES INITIATIVES D'INTÉRÊT EN MATIÈRE DE LUTTE GOUVERNEMENTALE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Suite de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour prévenir et contrer les thérapies de conversion 2021-2023

Pour mettre en œuvre la mesure 12 du [Plan d'action gouvernemental pour prévenir et contrer les thérapies de conversion 2021-2023](#), coordonné par le BLCHT, le ministère de la Justice avait mandaté l'organisme Éducaloi pour publiciser les droits et les recours relatifs aux thérapies de conversion. Des hyperliens vers le contenu Web actualisé d'Éducaloi et son dépliant sur la thématique sont dorénavant accessibles sur la page Web de [Québec.ca](#) consacrée aux thérapies de conversion, sous « Ressources d'aide juridique ».



Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes

De nouvelles données sur la violence et le travail sont dorénavant disponibles sur la [Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), dont certaines abordent les réalités vécues par les personnes de la diversité sexuelle et de genre. À titre de rappel, la mise sur pied de cette vitrine statistique est le fruit d'un partenariat entre le SCF et l'Institut de la statistique du Québec dans le cadre de la [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#).



ACTIVITÉS



Conférence en ligne
Sur Zoom

CHAIRE
de recherche
DSPG

Mercredi 11 décembre 2024
12h30 à 13h30

**Espaces queers :
concevoir des espaces plus inclusifs?**

 **Olivier Vallerand (II)**
Architecte, historien et
professeur agrégé à
l'École de design de l'UdeM

Prochaine conférence de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (CR-DSPG)

La CR-DSPG, financée pour les prochaines années par le BLCHT dans le cadre de la mesure 38 du [PAGLCHT 2023-2028](#), organise la dernière conférence virtuelle de sa programmation d'automne le 11 décembre 2024, de 12 h 30 à 13 h 30. Pour en savoir plus sur les questions soulevées par la notion d'espace queer et les enjeux limitant la transformation des environnements sociaux bâtis en des lieux plus inclusifs des personnes LGBTQ+, il suffit de s'[inscrire](#)!

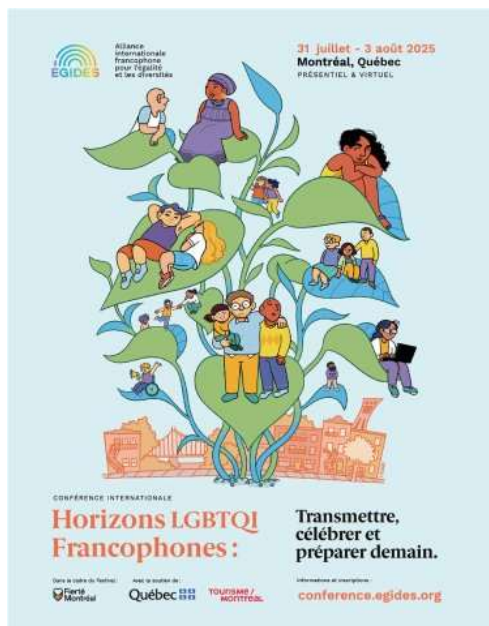
Colloque de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

Les 16 et 17 janvier 2025, au Campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke, se tiendra le 6^e colloque de cette instance de concertation sur laquelle siègent le BLCHT, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur à titre d'observateurs. Pour consulter la programmation et s'inscrire, cliquez [ici](#)!




Bâtir des ponts
pour l'inclusion

Colloque pour prévenir et contrer l'homophobie et la transphobie dans les réseaux de l'éducation
16 janvier 2025—17 janvier 2025



 Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités

31 juillet - 3 août 2025
Montréal, Québec
PRÉSENTIEL & VIRTUEL



CONFÉRENCE INTERNATIONALE
Horizons LGBTQI Francophones :
Transmettre, célébrer et préparer demain.

Organisé en collaboration avec :
Ville de Montréal, Québec, Tourisme / Montréal

Information et inscriptions : conference.egides.org

Conférence internationale Francophone LGBTQI d'Égides – l'Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités

Cette organisation internationale non gouvernementale, soutenue financièrement par le ministère des Relations internationales et de la Francophonie dans le cadre de la mesure 16 du [PAGLCHT 2023-2028](#), tiendra la 3^e édition de cet événement, du 31 juillet au 3 août 2025, à Montréal. Intitulée « [Horizons LGBTQI Francophones : Transmettre, célébrer et préparer demain](#) », cette conférence en format hybride favorisera réflexions, échanges, et pistes d'action pour contribuer concrètement à l'égalité et l'inclusion des personnes vulnérabilisées et discriminées sur la base de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre, ou de leurs caractéristiques sexuelles. Il est possible de s'inscrire en présentiel dès maintenant, jusqu'au 25 janvier 2025.

Nouvelle ressource éducative sur les thérapies de conversion

Dans le cadre du [Plan d'action gouvernemental pour prévenir et contrer les thérapies de conversion 2021-2023](#), le BLCHT avait collaboré avec Olivier Ferlatte, professeur de l'Université de Montréal affilié au Centre de recherche communautaire (CBRC), pour documenter la

problématique des thérapies de conversion au Québec (mesure 17). Le CBRC a récemment mis sur pied le site Web [Mettre fin aux thérapies de conversion : Centre de connaissances sur les pratiques de « thérapies » de conversion au Canada](#). On vous invite à visiter cette nouvelle ressource éducative, et à suivre la [formation](#) virtuelle gratuite qu'elle rend disponible, en Français et en Anglais. Cette formation met l'accent sur la compréhension des pratiques de conversion, notamment en lien avec la loi fédérale de janvier 2022 qui les criminalise, et leurs répercussions sur les personnes LGBTQ+, non binaires et bispirituelles. Elle a aussi l'intérêt d'aborder certaines pratiques thérapeutiques adaptées aux personnes survivantes des thérapies de conversion, de même que des ressources pour celles-ci et les personnes qui les accompagnent. De surcroît, un certificat d'achèvement est fourni à la fin de la formation.

Mettre fin aux pratiques de conversion

Centre de connaissances sur les pratiques de "thérapie" de conversion au Canada



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Abonnez-vous à l'infolettre sur [Québec.ca](#) ou transmettez-nous votre adresse courriel au : blcht@blcht.gouv.qc.ca.

Vous souhaitez en connaître davantage sur le BLCHT ou la lutte gouvernementale contre l'homophobie, la transphobie et les thérapies de conversion?

Vous avez des questions, recommandations ou commentaires?

Contactez-nous au blcht@blcht.gouv.qc.ca.



INFOLETTRE

BUREAU DE LUTTE
CONTRE L'HOMOPHOBIE
ET LA TRANSPHOBIE

Le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (BLCHT) du Secrétariat à la condition féminine (SCF) vous présente l'édition printanière de son infolettre, laquelle vise à vous informer des récents résultats de ses travaux et de ceux de partenaires gouvernementaux en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie. L'infolettre aborde aussi certaines activités d'intérêt qui favorisent la reconnaissance, le respect des droits et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de genre au Québec, auxquelles l'équipe du BLCHT a participé ou participera. Bonne lecture!



Prix Action LGBTQ+

Le BLCHT prépare activement la 2^e cérémonie de remise du prix Action LGBTQ+ 2025, qui se déroulera le lundi 2 juin 2025 au Musée de la civilisation de Québec. À titre de rappel, ce prix gouvernemental récompense les réalisations

contribuant à faire du Québec une société ouverte et accueillante pour les personnes LGBTQ+. Plus de détails suivront très bientôt sur la [page Facebook du BLCHT](#) concernant les finalistes retenus dans les catégories *Hommage* et *Milieu de vie en confiance*, parmi les nombreuses candidatures de qualité déposées, qui témoignent de l'importance que le Québec accorde à la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Par ailleurs, le BLCHT a publié, le 28 janvier 2025, le [cahier-souvenir](#) de sa première édition en 2024 sur la [page Web du prix Action LGBTQ+](#).

Promotion du 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Établie par la Fondation Émergence en 2003, la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie est célébrée chaque 17 mai dans plus de 60 pays et mobilise des milliers de personnes à travers des campagnes et des initiatives visant à dénoncer les discriminations et violences homophobes et transphobes, ainsi qu'à promouvoir l'inclusion de toutes les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Cette date est symbolique, puisque c'est le 17 mai 1990 que l'homosexualité a été retirée de la liste des maladies mentales répertoriées par l'Organisation mondiale de la santé. Le BLCHT a notamment promu à l'échelle gouvernementale cette 23^e Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, qui se déploie sous le thème [des alliés](#). En effet, un courriel a été envoyé aux 25 ministères et organismes membres du comité de coordination du [PAGLCHT 2023-2028](#), incluant une affiche à imprimer, une signature courriel à utiliser en mai et en juin, une infographie pour les réseaux sociaux de même qu'un référencement vers le site de la [Fondation Émergence](#) pour découvrir plusieurs outils informatifs et promotionnels.



Formation du comité de coordination du PAGLCHT 2023-2028

Pour s'assurer que les membres de ce comité partagent une compréhension commune et à jour des réalités vécues par les personnes de la diversité sexuelle et de genre, fondée sur des données scientifiques récentes et fiables, le BLCHT organise, en mai et juin 2024, quatre séances de la formation *Sexes, genres, orientations sexuelles : comprendre la diversité* de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Des personnes représentant les 25 ministères et organismes gouvernementaux impliqués dans le PAGLCHT 2023-2028 y participeront. Pour plus d'informations ou pour vous inscrire à cette formation dont l'offre gratuite est soutenue par le BLCHT dans le cadre de la mesure 29 du [PAGLCHT 2023-2028](#), cliquez [ici](#).



Financement du programme « Pour que vieillir soit gai » de la Fondation Émergence

Le BLCHT a conclu une entente de 1,25 M\$ sur cinq ans avec la Fondation Émergence en soutien au programme Pour que vieillir soit gai. Cet investissement a été réalisé dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 96 du [Plan d'action gouvernemental 2024-2029 – La fierté de vieillir](#), porté par le ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS), dans le but de soutenir la réalisation d'initiatives visant l'adoption de pratiques et de comportements de bientraitance à l'égard des personnes âgées LGBTQ+.



Sondage sur les attitudes et les perceptions de la population québécoise relative à la diversité sexuelle et de genre

Le BLCHT mène périodiquement des sondages pour mesurer l'évolution des attitudes et des perceptions de la population québécoise concernant les personnes LGBTQ+. Dans le cadre de la mesure 38 du [PAGLCHT 2023-2028](#), la firme SEGMA a été mandatée pour mener un sondage en ligne à ce sujet en mai 2024, pour faire suite aux sondages téléphoniques réalisés en 2013 et 2017. Depuis janvier 2025, le rapport du sondage et ses faits saillants sont accessibles sur [Québec.ca](https://quebec.ca).



NOUVELLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PAGLCHT 2023-2028

Nouvelles pages Web pour prévenir les violences et le harcèlement

À travers la mesure 13 du [PAGLCHT 2023-2028](#), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) s'engage à soutenir les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs présents dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués dans la prévention des violences et du harcèlement. Pour ce faire, il a notamment créé une page Web sur les [violences à caractère sexuel](#) ainsi qu'une autre sur la [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#) qui a été adoptée le 27 mars 2024 à l'Assemblée nationale. Ces contenus vulgarisés explicitent notamment que les comportements homophobes et transphobes constituent une forme de violence à caractère sexuel.

Programme d'aide financière en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Le BLCHT est notamment responsable de la mesure 18 du [PAGLCHT 2023-2028](#), qui consiste à soutenir les organismes communautaires engagés à favoriser l'inclusion et le respect des droits et des personnes de la diversité sexuelle et de genre. L'un des quatre [dispositifs](#) par lequel le BLCHT octroie ce soutien est par le financement de projets spécifiques de lutte contre l'homophobie et la transphobie à travers le programme d'aide financière en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie (PAFLCHT). Le déploiement de certains des projets financés dans le cadre de l'appel de projets 2023-2024 est à souligner :

- Fierté Agricole a mis en place une [carte interactive](#) illustrant les organisations (entreprises et organismes) opérées par des personnes des communautés LGBTQ+.
- La Fondation Émergence lance la tournée de formations « [Les thérapies de conversion, c'est un crime, pas de l'aide!](#) », qui se déploiera dans l'ensemble des régions administratives du Québec.
- Les formations [Trans 101](#) de l'organisme Aide aux trans du Québec permettent aux acteurs concernés de mieux comprendre les réalités des personnes trans et non binaires, en plus d'explorer des pratiques transinclusives adaptées à la réalité des organisations.

AUTRES INITIATIVES D'INTÉRÊT EN MATIÈRE DE LUTTE GOUVERNEMENTALE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE



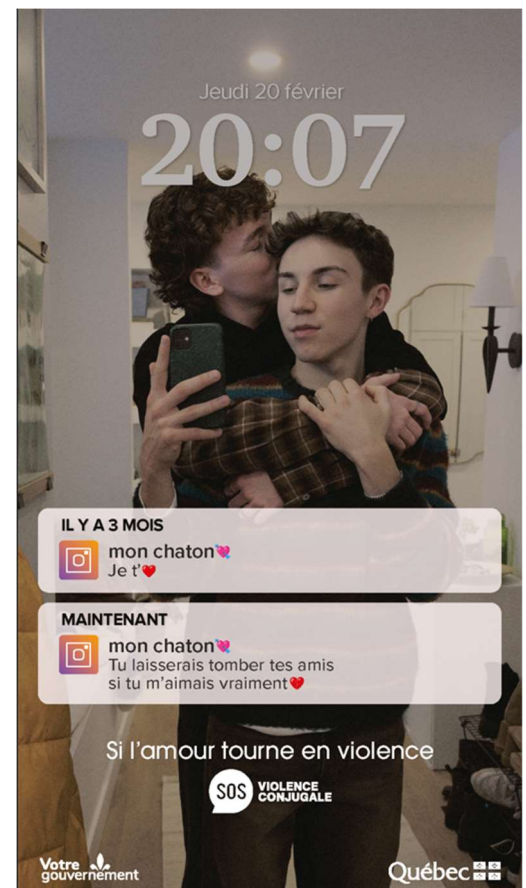
Remise du prix EDI+ du Gala Émergence de la Fondation Émergence à Revenu Québec

Le 17 octobre dernier, Revenu Québec a remporté le prix EDI+ de la Fondation Émergence. Ce prix vise à souligner une initiative d'équité, de diversité et d'inclusion en entreprise, qui a permis de rendre le milieu de travail plus inclusif et respectueux de la diversité sexuelle et de genre. La Fondation Émergence a reconnu l'engagement continu de Revenu Québec à faire avancer les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, que ce soit à l'interne ou à l'externe, afin de favoriser le mieux-être des personnes des communautés LGBTQ+ et de leurs proches. À l'automne 2024, Revenu

Québec a d'ailleurs renouvelé l'ensemble de ses comités et groupe relatifs à la diversité, l'équité et l'inclusion, dont celui sur la diversité sexuelle et l'identité de genre. Ces comités permettent à leurs membres d'échanger sur leurs expériences et leur vécu au quotidien, aidant ainsi l'organisation à mettre en place des actions en matière d'inclusion qui correspondent aux réalités et aux besoins réels du personnel et des clientèles.

Campagne de sensibilisation à la violence dans les relations intimes et amoureuses du Secrétariat à la condition féminine : *Si l'amour tourne en violence*

Le 14 février 2025, le Secrétariat à la condition féminine lançait sa première campagne de sensibilisation à la violence dans les relations intimes et amoureuses chez les jeunes de 12 à 17 ans. Cette initiative s'inscrit dans la mise en œuvre de l'action 1 de la [Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027](#). Elle vise à débanaliser la violence dans les relations amoureuses chez les jeunes en illustrant les différents comportements comme la manipulation émotionnelle, les menaces, le dénigrement et la restriction sociale. Souvent considérée comme un précurseur d'autres formes de violence, la violence psychologique est liée au concept de contrôle coercitif dans les relations entre partenaires intimes. La campagne, dont la diffusion s'est terminée le 30 mars 2025, a pris la forme de [quatre messages vidéo](#) diffusés sur les différentes plateformes numériques et les médias sociaux utilisés par le public cible. [Une des vidéos](#) a aussi été diffusée dans plusieurs salles de cinéma. Une [campagne d'affichage](#) a également eu lieu dans les abribus de zones scolaires. Un [message vidéo](#) et une [affiche](#) (voir photo jointe) mettent explicitement en scène un couple de jeunes hommes. L'ensemble des outils de cette campagne dirigent vers [SOS violence conjugale](#), la référence en matière d'information et de soutien aux victimes ou aux personnes de leur entourage.

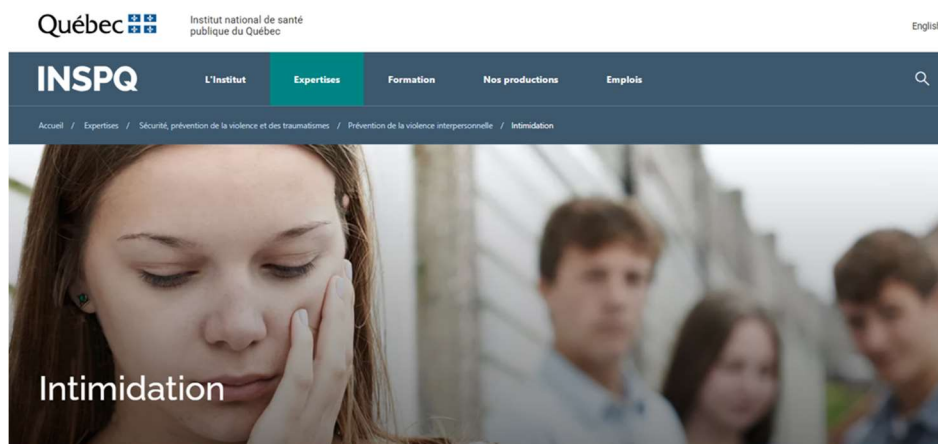


Suite de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour prévenir et contrer les thérapies de conversion 2021-2023

Bien que le [Plan d'action gouvernemental pour prévenir et contrer les thérapies de conversion 2021-2023](#), coordonné par le BLCHT, soit officiellement terminé depuis le 31 mars 2023, le ministère de l'Éducation (MEQ) s'est engagé à terminer l'action 8 sous sa responsabilité, soit « sensibiliser le réseau scolaire à la problématique des thérapies de conversion ». Les deux outils développés par le MEQ, soit le [feuillet d'information sur les thérapies de conversion](#) ainsi que le [guide pour outiller le réseau scolaire à la problématique des thérapies de conversion](#) sont accessibles depuis l'hiver 2025 sur la page Web consacrée aux thérapies de conversion sur [Québec.ca](#), sous « Formations et outils ».



Actualisation de la Trousse média sur l'intimidation de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)



Dans le cadre du [Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025](#), le ministère de la Famille (MFA) a confié à l'INSPQ le mandat de mettre à jour sa *Trousse média sur l'intimidation* en fonction des connaissances les plus à jour. Renommée [Dossier sur l'intimidation](#), son contenu s'adresse encore aux médias, mais également aux personnes chercheuses, étudiantes,

intervenantes, de même qu'aux organisations et partenaires du réseau de la santé et des services sociaux. Parmi les textes actualisés et diffusés en mars 2025 se trouvent notamment celui sur [l'intimidation vécue par les personnes de la diversité sexuelle et de genre](#), qui sont plus susceptibles d'en être victimes que les personnes hétérosexuelles et cisgenres. Des contenus plus spécifiques sur l'intimidation vécue par les personnes LGBTQ+ en fonction de leur âge sont aussi publiés : [jeunes](#), [adultes](#) et [personnes âgées](#).



Guide d'autoreprésentation juridique à l'intention des personnes LGBTQ+ d'Interligne

Le 1^{er} avril 2025, Interligne lançait cet outil d'autoreprésentation juridique, dont l'élaboration a été rendue possible grâce au soutien financier du Fonds Accès Justice et du ministère de la Justice du Québec. Cet outil vise à soutenir les personnes LGBTQ+ désirant s'autoreprésenter en rassemblant en un même endroit l'information et les ressources leur permettant de naviguer dans le système judiciaire québécois et de mieux connaître les recours à leur disposition en cas de discrimination liée à leur identité de genre ou à leur orientation sexuelle lors du processus judiciaire. Il peut être [téléchargé](#) gratuitement dans [l'Espace juridique](#) de la page Web de l'organisme Interligne.

Témoignages vidéo : les personnes LGBTQ+ ont toutes leur place en hébergement

La Fondation Émergence, mandatée par le ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS), a réalisé quatre témoignages vidéo, accessibles sur sa page YouTube depuis le 24 avril 2025. Cette initiative s'inscrit dans la mesure 17 du Plan d'action pour l'hébergement de longue durée 2021-2026 – pour le mieux-être des personnes hébergées, qui consiste à « respecter et soutenir la diversité sexuelle et de genre ainsi que les besoins d'intimité et de sexualité des personnes hébergées ». Cliquez [ici](#) pour les visionner.



Conférence du ministère des Relations internationales et de la francophonie (MRIF) : Les communautés LGBTQI francophones dans le contexte international des droits de la personne

À travers son Institut de la diplomatie, le MRIF a organisé une conférence d'une durée de 1 h 15, le 30 avril 2025, présidée par Michaël Arnaud, directeur général d'Égides - Alliance internationale francophone pour l'Égalité et les Diversités. Cette organisation internationale non gouvernementale est soutenue par le MRIF dans le cadre de la mesure 16 du [PAGLCHT 2023-2028](#), soit « Propulser les voix francophones LGBTQI sur la scène internationale ». Près de 40 personnes ont participé à l'activité et ont eu l'occasion d'avoir des échanges de fond sur des enjeux d'actualité, notamment aux États-Unis et en Afrique de l'Ouest. Les activités d'Égides contribuent à une meilleure connaissance et une plus grande compréhension des préoccupations et des réalités des personnes LGBTQ+ des pays de la francophonie internationale par le gouvernement du Québec.

ACTIVITÉS PASSÉES

Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l'exclusion



Carrefour des statistiques sur
le genre, la diversité
et l'inclusion

Le BLCHT a participé au webinaire de présentation de cette plateforme statistique organisé par Statistiques Canada le 19 février 2025, qui permet notamment de retrouver des données désagrégées et intersectionnelles, des produits analytiques et des connaissances qui portent spécifiquement sur les personnes LGBTQ+, et tirées d'enquêtes populationnelles. Il est entre autres possible d'y filtrer les résultats du catalogue de statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion pour le groupe de population LGBTQ+, ou encore d'investiguer des carrefours et portails connexes, notamment relatif aux [Statistiques sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle](#). Pour explorer ce carrefour et rester à l'affût des données statistiques récentes sur les personnes LGBTQ+ canadiennes et québécoises, cliquez [ici](#).

Midi-conférence « Familles LGBTQ+ et procréation médicalement assistée »

Le 29 avril, le BLCHT a assisté à cette conférence organisée par le Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (CREMIS), qui est maintenant accessible [en ligne](#). La présentation a explicité les expériences des personnes LGBTQ+ ayant eu recours à la procréation médicalement assistée (PMA) au Québec, et plus spécifiquement les obstacles qu'elles ont rencontrés, les facteurs qui ont facilité leur parcours ainsi que les stratégies d'adaptation qu'elles ont mobilisées. Les données dévoilées étaient tirées du projet de recherche [ACCÈS](#) mené par la Chaire de recherche du Canada sur la procréation pour autrui et les liens familiaux. Cette initiative de l'Université du Québec en Outaouais a été financée par le SCF dans le cadre de son appel de projets 2022-2023. Pour en savoir plus sur les résultats de cette recherche, il est possible de consulter en ligne [trois infographies](#) qui en sont issues : [La procréation médicalement assistée \(PMA\) : À quoi m'attendre en tant que personne 2SLGBTQ+ \(2025\)](#); [La rencontre psychosociale en clinique de fertilité : À quoi m'attendre en tant que personne 2SLGBTQ+ \(2025\)](#); [et Connaissez-vous les barrières d'accès aux services de fertilité pour les femmes lesbiennes, bisexuelles, pansexuelles, trans et queer, ainsi que pour les hommes trans et les personnes non binaires ? \(2024\)](#).



Événement « Cœurs, corps et accords autochtones : Amours, passions et sexualités des premiers peuples »

Le BLCHT et le SCF ont assisté en ligne à cette [activité](#) organisée le 1^{er} mai à Montréal par le Cercle des Premières Nations de l'UQAM (CPNUQAM), en collaboration avec le Groupe de recherche sur les affirmations autochtones contemporaines (GRIAAC), le Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA) et la Chaire stratégique partenariale de l'UQAM en savoirs et traditions orales autochtones. Les présentations thématiques de l'après-midi ont notamment abordé les réalités bispirituelles autochtones contemporaines de même que le projet « Réappropriation culturelle de la bispiritualité, de la diversité sexuelle et de genre, et décolonisation des masculinités en milieu autochtone » mené par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Ce projet de recherche a d'ailleurs été financé par le SCF dans le cadre de [l'appel de projets 2023-2024](#) pour favoriser l'égalité et la complémentarité entre les femmes et les hommes des Premières

92^e Congrès de l'Acfas

Le 92^e Congrès de l'Acfas s'est tenu du 5 au 9 mai 2025 à l'École de technologie supérieure de Montréal. Le BLCHT a assisté à plusieurs des colloques qui abordaient des réalités et enjeux relatifs aux personnes de la diversité sexuelle et de genre, notamment ceux incluant des présentations sur les projets de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, qu'il finance par le biais de la mesure 38 du [PAGLCHT 2023-2028](#) (Appuyer, diffuser et mobiliser la recherche sur les réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre, incluant les thérapies de conversion). On comptait notamment les colloques suivants :



- 418 - [Entre ruptures et continuités : regards croisés sur les mutations des réalités LGBTQ+ contemporaines](#)
- 449 - [Discours et attitudes masculinistes, homophobes et transphobes chez les jeunes : des constats à la croisée des savoirs](#)
- 626 - [Transition et détransition chez les jeunes : se comprendre et s'unir face à la désinformation et la division](#)

Webinaire « Pour un système de soins inclusif envers les femmes et personnes lesbiennes, bissexuelles, pansexuelles et queers (LBPQ) au Québec »



Le 6 mai 2025, le BLCHT a fait partie des 65 personnes ayant assisté à ce webinaire organisé par la Direction Innovation et recherche du MSSS dans le cadre de sa programmation « La recherche qui fait jaser ». Lors de cette activité, Olivier Ferlatte, professeur et directeur du laboratoire de recherche QOLLAB de l'École de santé publique de l'Université de Montréal ainsi que Kinda Wassef, auxiliaire de recherche, ont présenté les résultats de leur rapport de recherche « Pour un système de soins inclusif envers les femmes et personnes lesbiennes,

bissexuelles, pansexuelles et queers (LBPQ) au Québec ». Ce projet de recherche, réalisé en partenariat avec l'organisme communautaire Réseau des lesbiennes du Québec, documente les expériences des femmes et personnes LBPQ dans les services et soins de santé au Québec ainsi que les perspectives de ces dernières pour les améliorer. Ce projet a obtenu un soutien financier du gouvernement du Québec.

ACTIVITÉS À VENIR

Conférence « Diversité sexuelle et de genre : travailler dans l'égalité »



Pour souligner la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), la Commission des droits de la personnes et des droits de la jeunesse (CDPDJ) offre une formation en ligne gratuite le jeudi 15 mai de 11 h 00 à 12 h 00 pour mettre en lumière les enjeux liés à l'égalité pour les personnes LGBTQ+ dans le milieu du travail. Il est possible de s'inscrire [ici](#).

Exposition de la Coalition des familles LGBTQ+ à l'Assemblée nationale du Québec



Du 26 mai au 28 juin 2025, l'exposition « Fierté et résilience : 25 ans d'histoires de familles LGBTQ2S+ » sera présentée à l'Agora du pavillon d'accueil de l'Assemblée nationale du Québec. Un vernissage familial est aussi prévu le 31 mai, de 10 h 00 à 14 h 00. Pour assister à cet événement ou pour visiter l'exposition, il est recommandé, mais non obligatoire, de réserver une place. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).

Sondage Sexe au présent 2025 du Centre de recherche communautaire



La plus récente édition de cette plus vaste et plus ancienne enquête canadienne sur la santé des personnes LGBTQ+ est lancée. Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont invitées à y participer [en ligne](#) pour contribuer à la récolte de données fondamentales pour alimenter les réflexions relatives à la santé publique et aux services communautaires. Par le passé, par exemple, les réponses au sondage Sexe au présent ont favorisé la mise en place de mesures gouvernementales pour mettre fin aux thérapies de conversion au Québec et au Canada.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Toute personne intéressée peut s'inscrire à cette infolettre sur [Québec.ca](http://Quebec.ca).

Vous souhaitez en connaître davantage sur le BLCHT ou la lutte gouvernementale contre l'homophobie, la transphobie et les thérapies de conversion?

Abonnez-vous à la [page Facebook](#) du BLCHT.

Vous avez des questions, recommandations ou commentaires?

Contactez-nous au blcht@blcht.gouv.qc.ca.

INTRODUCTION À L'ADS

Présentée au

Ministère des Relations internationales et de la
Francophonie

10 juin 2025

Votre
gouvernement



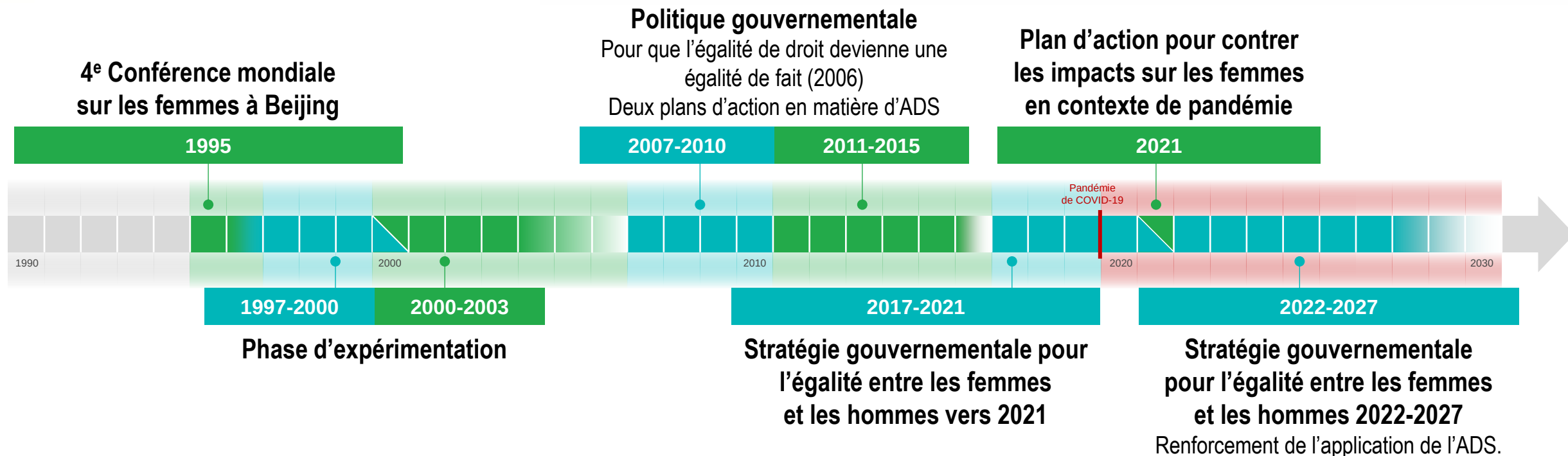
Québec

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- INFORMER des orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en ADS, et ADS+
- COMPRENDRE le processus ADS, sa pertinence et son utilité
- SUSCITER la mobilisation des MO face à l'égalité et l'ADS
- PRÉSENTER les principaux outils ADS
- RÉFLÉCHIR aux biais inconscients et aux moyens d'en réduire les impacts

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

POUR PRÉVENIR
LES INÉGALITÉS
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



ads@scf.gouv.qc.ca

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

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

- SCF, 2022 -

L'ÉGALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^e objectif de développement durable de l'ONU : [l'égalité des sexes](#).



«Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais également essentiel pour accélérer le développement durable. Il a été prouvé à maintes reprises que l'autonomisation des femmes et des filles avait un effet multiplicateur et contribuait à stimuler la croissance et le développement économique dans tous les domaines.

Dans la *Loi québécoise sur le développement durable*,

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

Stratégie gouvernementale DD 2023-2028:

Inclure les questions relatives à l'égalité entre les sexes, à l'équité et à la diversité dans leurs lois, politiques publiques et programmes et qu'ils mobilisent leurs partenaires privés et publics sur cet enjeu, notamment par la promotion de l'outil ADS. (objectif 3.2)

L'ÉGALITÉ entre les femmes et les hommes ET LE MRIF

Plan stratégique 2023-2027 (révisé 2025).

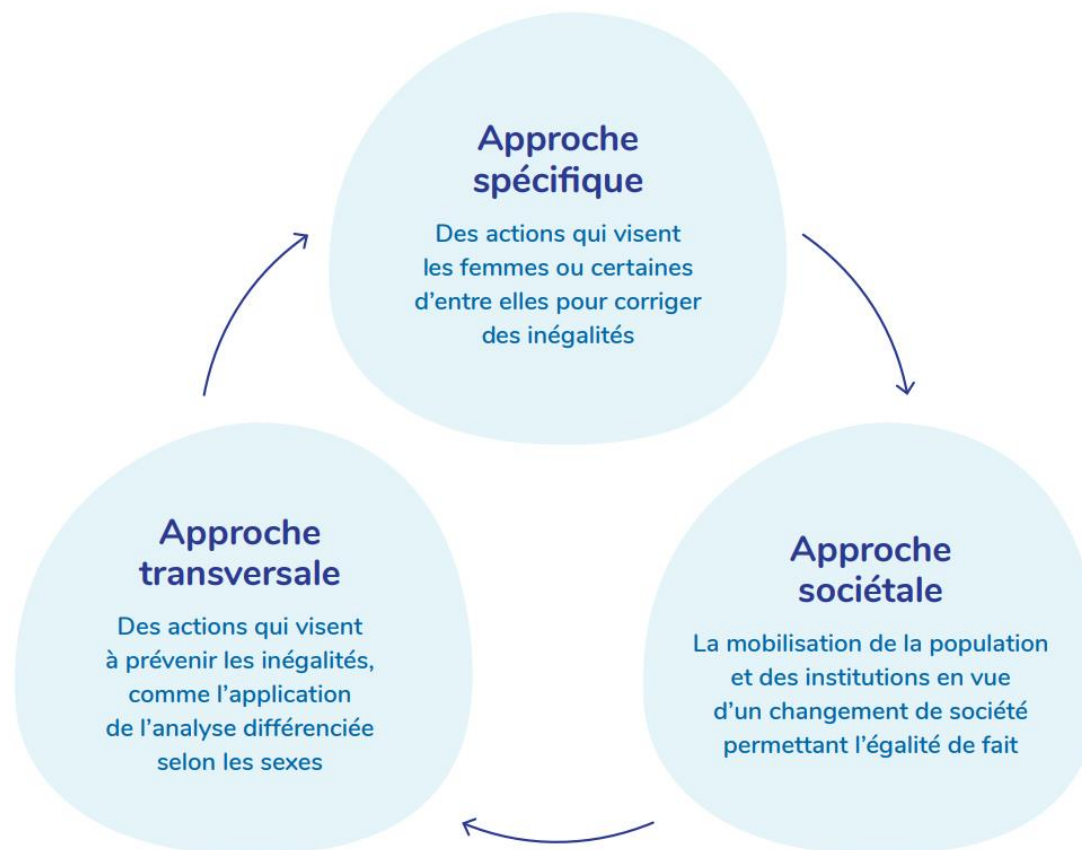
Face aux défis sur la scène internationale, Québec souhaite être plus proactif dans la promotion de ses valeurs à l'étranger, dont la démocratie, le respect des droits de la personne et **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Objectif 4.3 : **Contribuer à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**

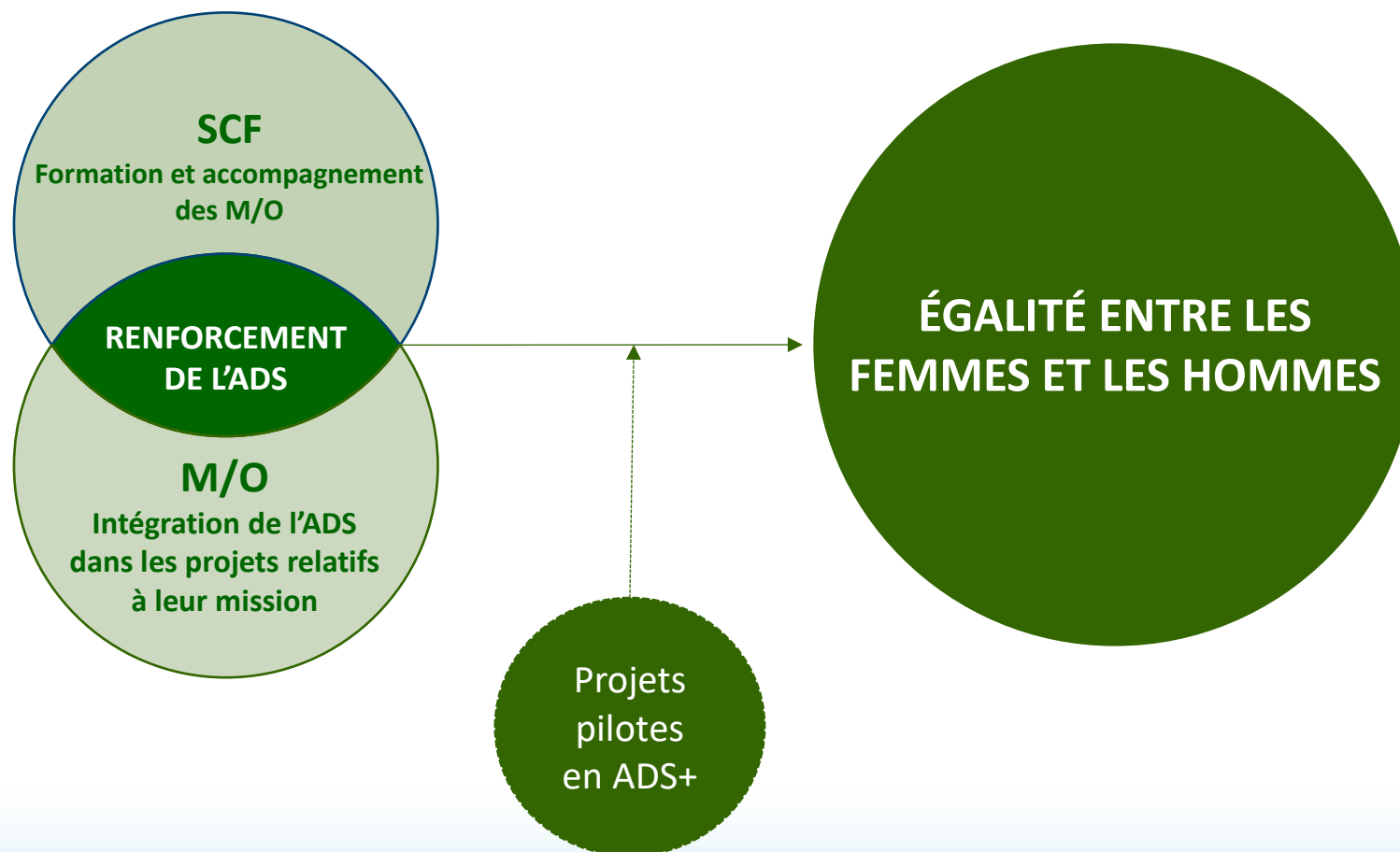
L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur profondément ancrée dans la société québécoise. [...] [Le Québec] met en place des actions visant à **faire avancer les droits des femmes à travers le monde**, [...], le Ministère assurera un **soutien renforcé aux organismes des pays en développement qui représentent spécifiquement les femmes et les filles** en partenariat avec les organismes de coopération internationale québécois dans le cadre du nouveau programme Québec sans frontières (QSF).

Accompagné de cibles croissantes d'année en année

Trois approches pour atteindre l'égalité



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



En 2024, d'après un [sondage mené par Segma recherche pour le SCF](#) sur la perception des Québécoises et des Québécois face à l'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondantes et des répondants (47 %) estimaient que l'égalité entre les femmes et les hommes était atteinte.

- 56 % des hommes répondants croient que l'égalité est atteinte.
- 38 % des femmes répondantes pensent la même chose.

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

Qu'en est-il des faits ?

Défaire le mythe de l'égalité atteinte

Partout dans le monde tout comme au Québec

- Égalité économique et égalité en emploi
- Représentation politique et leadership
- Partage des responsabilités familiales et professionnelles
- Santé
- Lutte aux stéréotypes sexuels et sexistes
- Violence faite aux femmes
- *Impacts des changements climatiques*

**Connaître aussi
quelques données
ventilées dans le pays**



Dimensions ▾

Groupes de population ▾

Vue d'ensemble ▾

Quoi de neuf?

À propos

Regard sur l'égalité femmes- hommes

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

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

Les données présentées mettent en lumière l'évolution des différents indicateurs et, lorsque possible, la situation de plusieurs groupes de femmes et d'hommes.



Éducation



Travail



Revenu et rémunération



Conciliation famille-travail-
études-vie privée



Santé



Violence



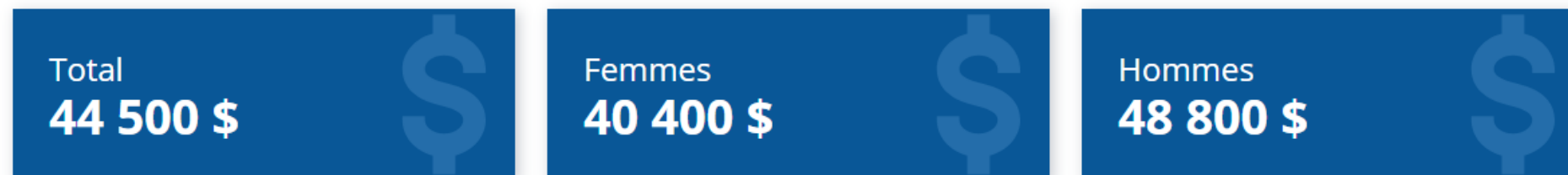
Pouvoir



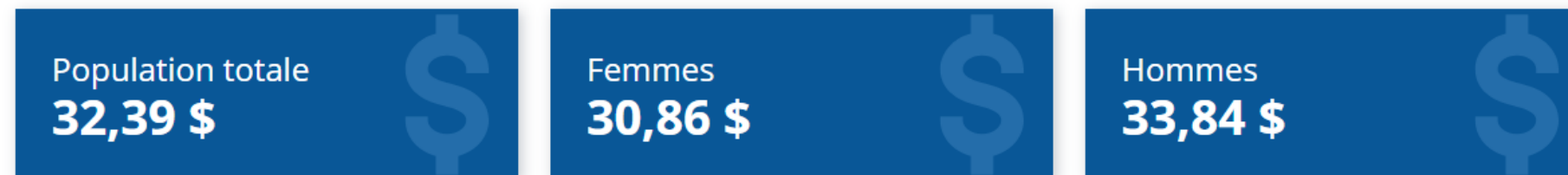
Démographie

Inégalités économiques

Revenu moyen après impôt, selon le sexe, particuliers de 16 ans et plus, Québec, 2022



Rémunération horaire moyenne des personnes salariées selon le sexe, Québec, 2023



Inégalités économiques

Salaire hebdomadaire des personnes natives et immigrantes, selon le sexe et la durée de la résidence au Québec, 2023

	Femmes	Hommes	Écart
Population née au Canada	1054,44	1274,58	-220,14
Immigrants arrivés : 5 ans ou moins	849,92	1158,21	-308,29
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	976,70	1115,73	-139,03
Immigrants arrivés : plus de 10 ans	1032,72	1283,81	-251,09

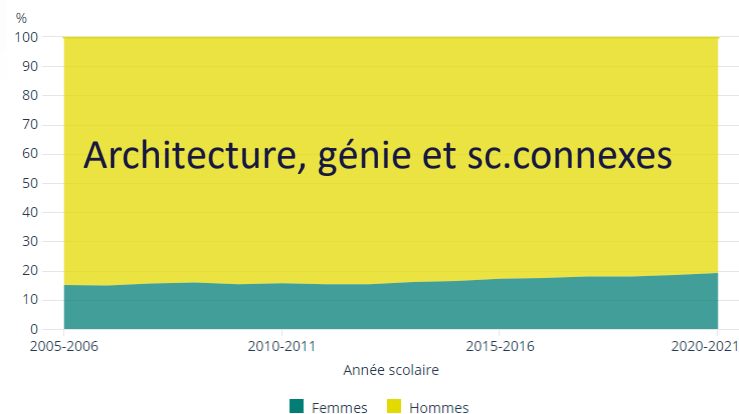
[Source: ISQ](#)

Inégalités économiques et éducation

- **Ségrégation professionnelle**
- Les filles choisissent massivement les domaines du «care» et sont encore très absentes des STIM (qui sont les métiers dits d'avenir et des grands projets)
- Les filles sont proportionnellement plus scolarisées que les garçons. Pourtant, ces succès scolaires ne se traduisent pas en réussite sociale...

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Répartition de la population étudiante au collégial¹, architecture, génie et sciences connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



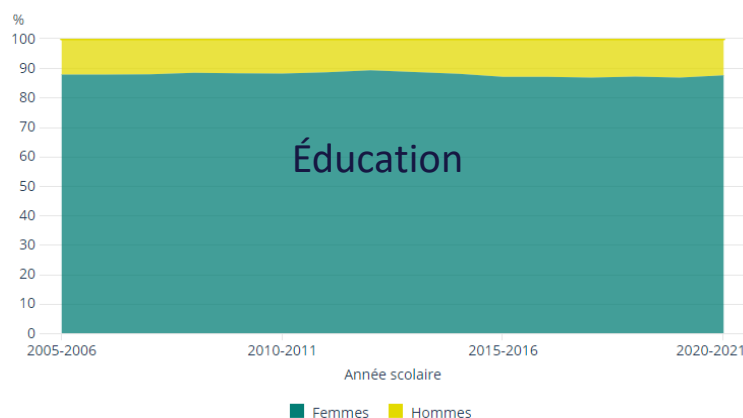
Répartition de la population étudiante au collégial¹, santé et domaines connexes² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, mathématiques, informatique et sciences de l'information² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Répartition de la population étudiante au collégial¹, éducation² et le genre³, Québec, 2005-2006 à 2020-2021



Revenu moyen d'emploi selon la scolarité, 2020

Québec	Population totale 15 ans et +	Hommes	Femmes
Aucun diplôme	24 800 \$	28 720 \$	18 640 \$
Diplôme d'études secondaires (DES)	31 720 \$	36 760 \$	25 920 \$
Diplôme d'études collégiales (DEC)	44 560 \$	52 750 \$	37 640 \$
Baccalauréat	63 850 \$	74 600 \$	55 400 \$
Maîtrise	78 400 \$	94 000 \$	64 100 \$
Doctorat acquis	92 400 \$	97 700 \$	85 700 \$
Médecine, + dentaire et vétérinaire	129 200 \$	143 800 \$	117 300 \$



Faits saillants – profil sociodémographique des PPA

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

21,1%

Près du quart des **femmes** sont PPA

24,1%

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

18,1%

35,8%

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

25,5%

20,7%

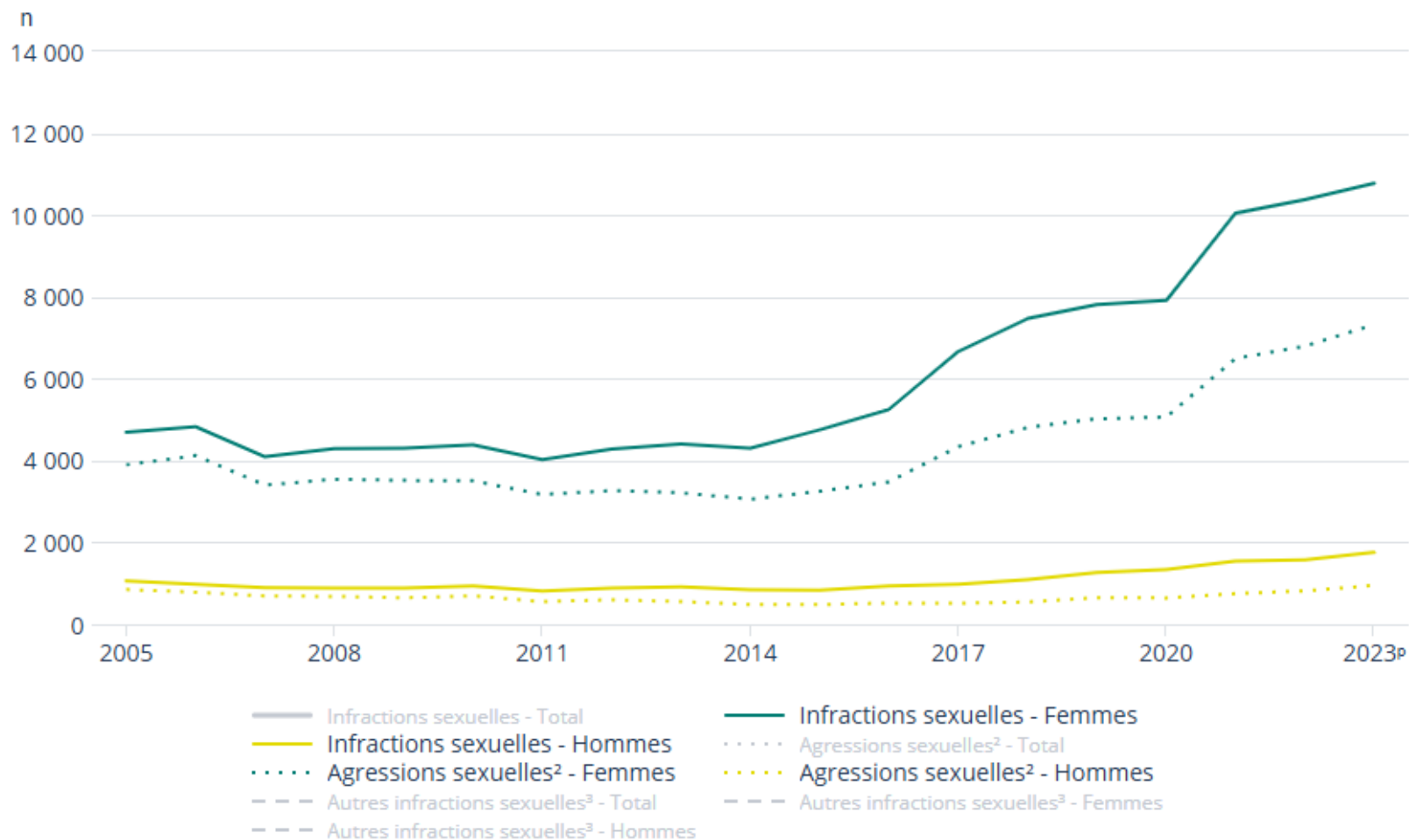
L'écart entre les hommes et les femmes s'estompe chez les PPA de **65 ans et plus**

20,2%

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

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

Nombre de victimes d'infractions sexuelles, selon le sexe¹ et la catégorie d'infraction, Québec, 2005 à 2023^p



Source

Ministère de la Sécurité publique, *Programme de déclaration uniforme de la criminalité 2*. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

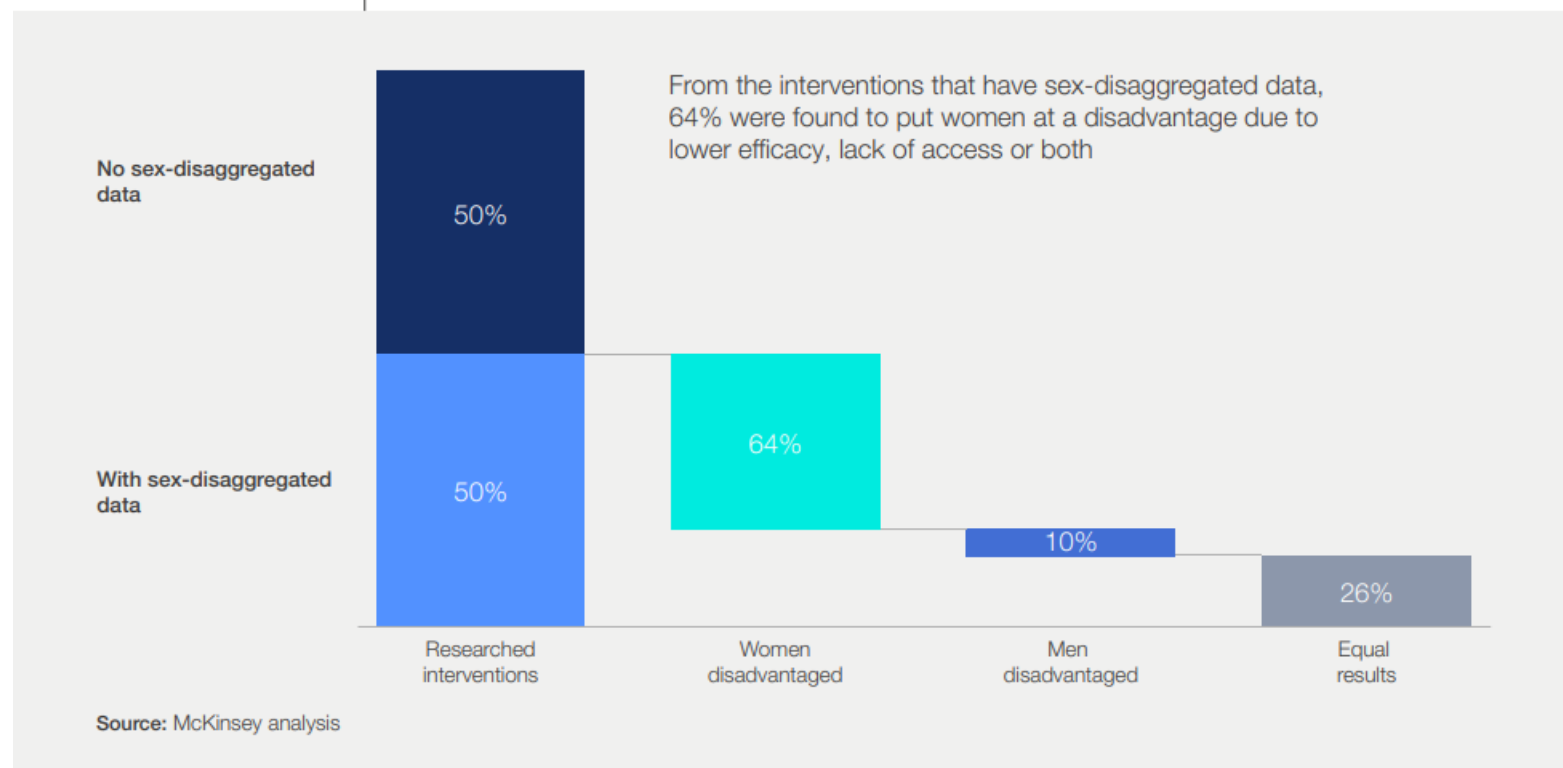
Inégalités en santé

Sous-représentation des femmes dans les recherches et conséquences

[Rapport du forum économique mondial en collaboration avec l'institut de santé McKinsey](#)

[Le Devoir, 2025-05-28](#)
[Au-delà de l'hystérie féminine](#)

FIGURE 5: Effectiveness of and access to interventions vary between men and women



Stéréotypes sexuels et de genre persistants

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des **stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles.**

En 2024, parmi les personnes ayant répondu au sondage sur les perceptions en matière d'égalité ([Segma recherche](#))

- 55 % croyaient toujours que certains métiers étaient plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes. *Les hommes (63%) étaient plus nombreux à adhérer à ce stéréotype que les femmes (50%).*
- 35 % croient que l'obligation de nommer autant d'hommes que de femmes sur les CA mène à nommer des personnes incompetentes. *Hommes = 40% et Femmes = 30 %*
- 41 % croient que les femmes sont naturellement meilleures que les hommes dans les domaines liés à la santé et aux soins. *Hommes = 51 % et Femmes = 31 %*

PLUS FAIBLE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

Représentation politique des femmes (données au lendemain des élections)

- 46,4 % députées à l'Assemblée nationale;
- 33 % députées à la Chambre des communes (au Québec); (2 de moins sur 78 en 2025)
- 23,6 % mairesses et 38,5 % conseillères municipales.

À l'échelle mondiale

- Les femmes ne représentent que 27 % des parlementaires nationaux à l'échelle mondiale, et donc les décisions qui façonnent leur vie sont prises en grande majorité par des hommes. C'est non seulement **injuste**, mais c'est aussi **inefficace**. **Lorsque les femmes participent à la vie politique, les décisions sont plus inclusives, les solutions plus diversifiées et les résultats économiques plus solides.**

LES IMPACTS GENRÉS DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- La crise climatique n'est pas « neutre en termes de genre ». Les femmes et les filles subissent les répercussions les plus importantes des changements climatiques, qui amplifient les inégalités entre les sexes existantes et constituent une menace sans précédent sur leurs moyens de subsistance, leur santé et leur sécurité. ([ONU-Femmes](#))
- Les femmes sont plus vulnérables aux effets des changements, y contribuent moins. Elles s'impliquent davantage dans les actions correctrices, mais sont pratiquement absentes de la sphère décisionnelle. ([Conseil des Montréalaises, 2022](#))
- Des études démontrent que la violence fondée sur le genre connaît des hausses soudaines et importantes pendant et après les situations de crise, dont les pandémies, les incendies, les inondations et les canicules. ([Fondation canadienne des femmes](#))

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

- F = 1h/j de + consacrée aux activités domestiques et non-rémunérées /
- H = 1h/j de + consacrée aux activités professionnelles et rémunérées

Tendance semblable pour tous les groupes de population

[Source: vitrine](#)

Pensez-vous que c'est la même chose ailleurs dans le monde?

- En 2024. 66% des pays déclarent offrir des services de soins aux personnes âgées – sinon, qui prend soin des personnes les plus vulnérables?
- Impacts de la baisse du financement à l'aide internationale par plusieurs pays ??

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

- ONU Femmes -

+ D'ÉGALITÉ POUR TOUTES LES FEMMES



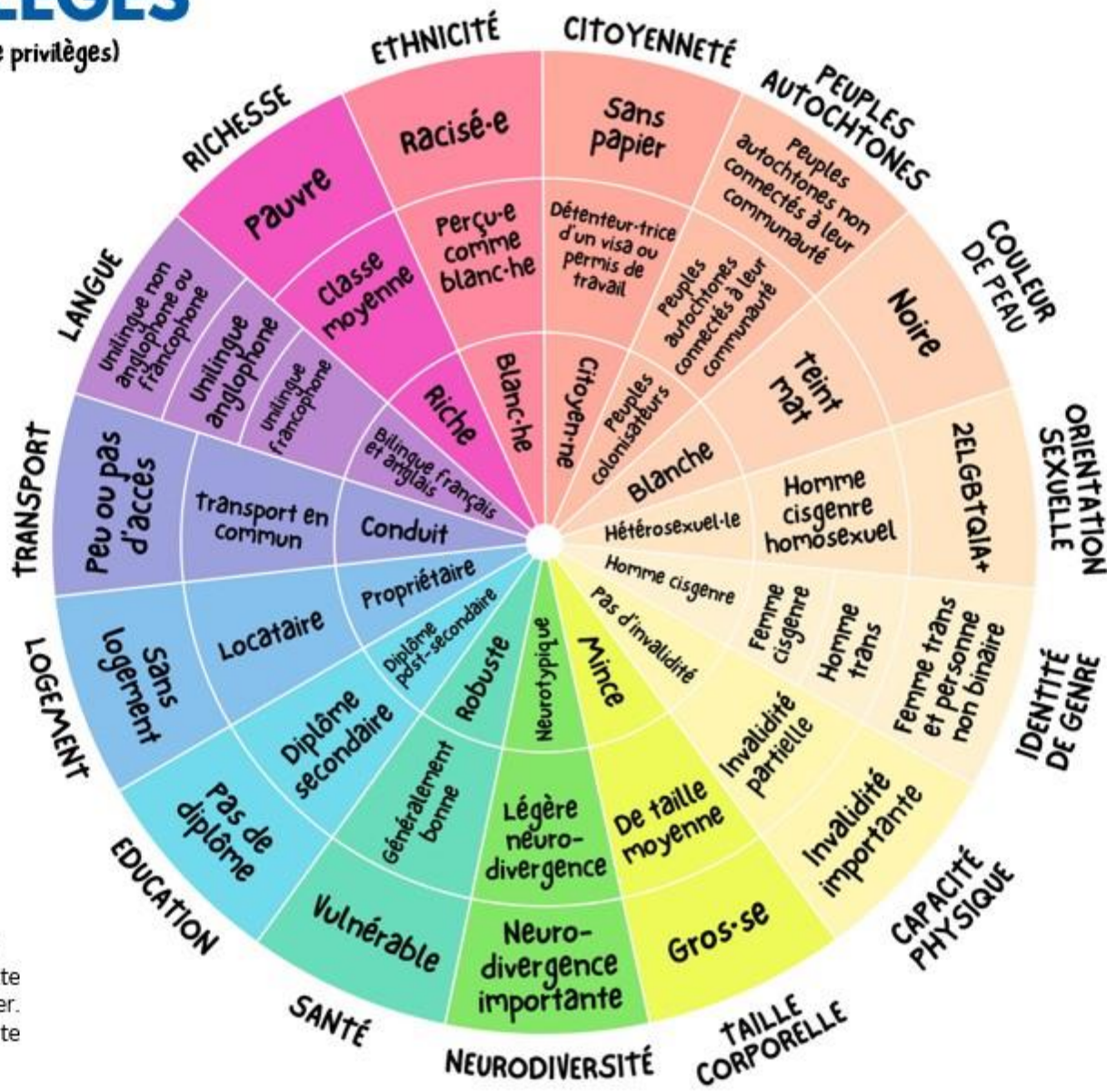
Au Québec, en 2021

- Femmes âgées (65 ans et +) : 22,1%
- Jeunes femmes (15 à 29 ans) : 16,2 %
- Femmes avec incapacité (2017) : 17,8 %
- Femmes immigrantes : 14,9 %
- Femmes issues de minorités visibles : 16,2 %
- Femmes Premières nations (2017) : 1,17 % ([SCF, 2021](#))
- Femmes Inuit (2017) : 0,18% ([SCF, 2021](#))
- Femmes des minorités sexuelles (2018): 3,1%,
- Femmes Trans : 0,15%
- Femmes vivant avec un faible revenu (selon MFR): 10,6 %

Source : [Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

ROUE DES PRIVILÈGES

(plus vous êtes proche du centre, plus vous avez de privilèges)



Inspiré par ccrweb.ca et Sylvia Duckworth

Les catégories de cette roue sont spécifiques au contexte québécois, et nous ne devrions pas nous y limiter. L'intersectionnalité est un concept large et en constante évolution, cet outil n'est qu'un point de départ.



?

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

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

Accès à la justice



DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

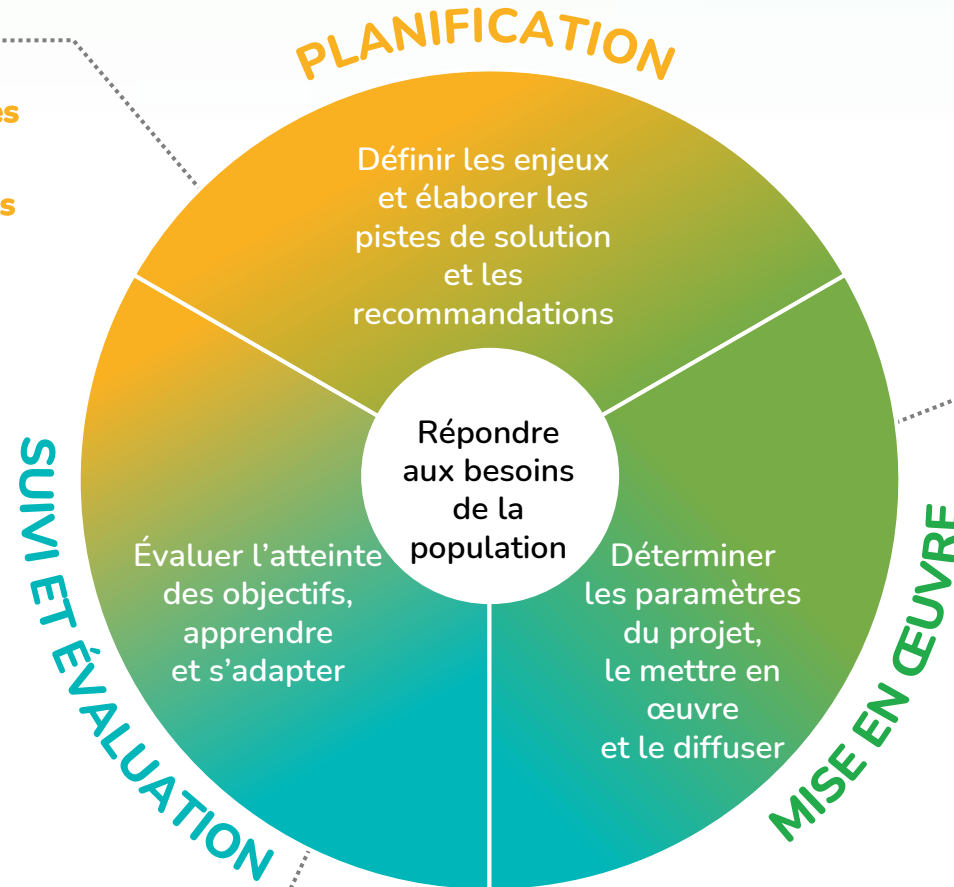
LES CLÉS ADS

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

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

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

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





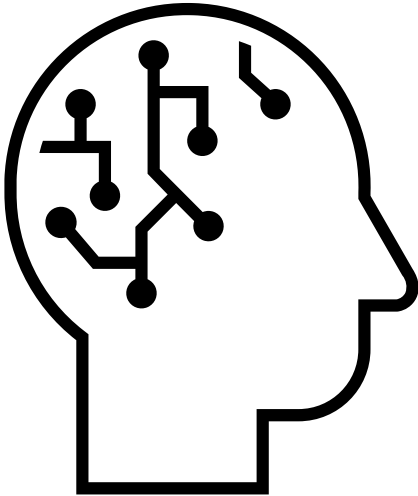
RÉFLEXION SUR LES BIAIS INCONSCIENTS

Biais cognitifs inconscients : qu'est-ce que c'est ?



- Raccourcis de notre cerveau pour juger rapidement d'une situation (involontaires)
- **Toutes** les personnes sont touchées, c'est normal!
- Influencés par notre culture, notre éducation, nos expériences, notre environnement, etc.
- Ils font référence aux stéréotypes ou aux préjugés qui affectent notre compréhension

Les conséquences des biais cognitifs inconscients



- Ils peuvent influencer notre jugement et nos décisions, *inconsciemment*.
- Ils contribuent, *à notre insu*, à maintenir des stéréotypes et des préjugés
- Ils peuvent entraîner à prendre des décisions discriminatoires ou préjudiciables pour une personne ou un groupe de personnes
- D'où une nécessaire prise de conscience pour pouvoir en minimiser les impacts

Quelques exemples de biais inconscients

L'illusion de fréquence consiste, après avoir remarqué une chose une première fois, à avoir tendance à la remarquer plus souvent, ce qui conduit à croire qu'elle se produit plus fréquemment qu'auparavant.

L'effet de vérité illusoire (ou effet d'illusion de vérité) est la tendance à croire qu'une information est vraie après une exposition répétée.

Le *biais de confirmation* est la tendance, très commune, à ne rechercher et ne prendre en considération que les informations qui confirment les croyances et à ignorer ou discréditer celles qui les contredisent

L'*illusion positive* est un optimisme irréaliste lié à une évaluation exagérée de ses capacités. Les études ont montré que la majorité des gens ont tendance à se considérer meilleurs que la moyenne sur une diversité de capacités, ce qui est nécessairement erroné. Un exemple d'illusion positive très répandue est l'illusion de supériorité morale

Le *biais d'autocomplaisance* est la tendance à s'attribuer le mérite de ses réussites et à attribuer ses échecs à des facteurs extérieurs défavorables



[Disponible
en accès libre](#)



FIGURE 1 – Modèle original sur les biais inconscients

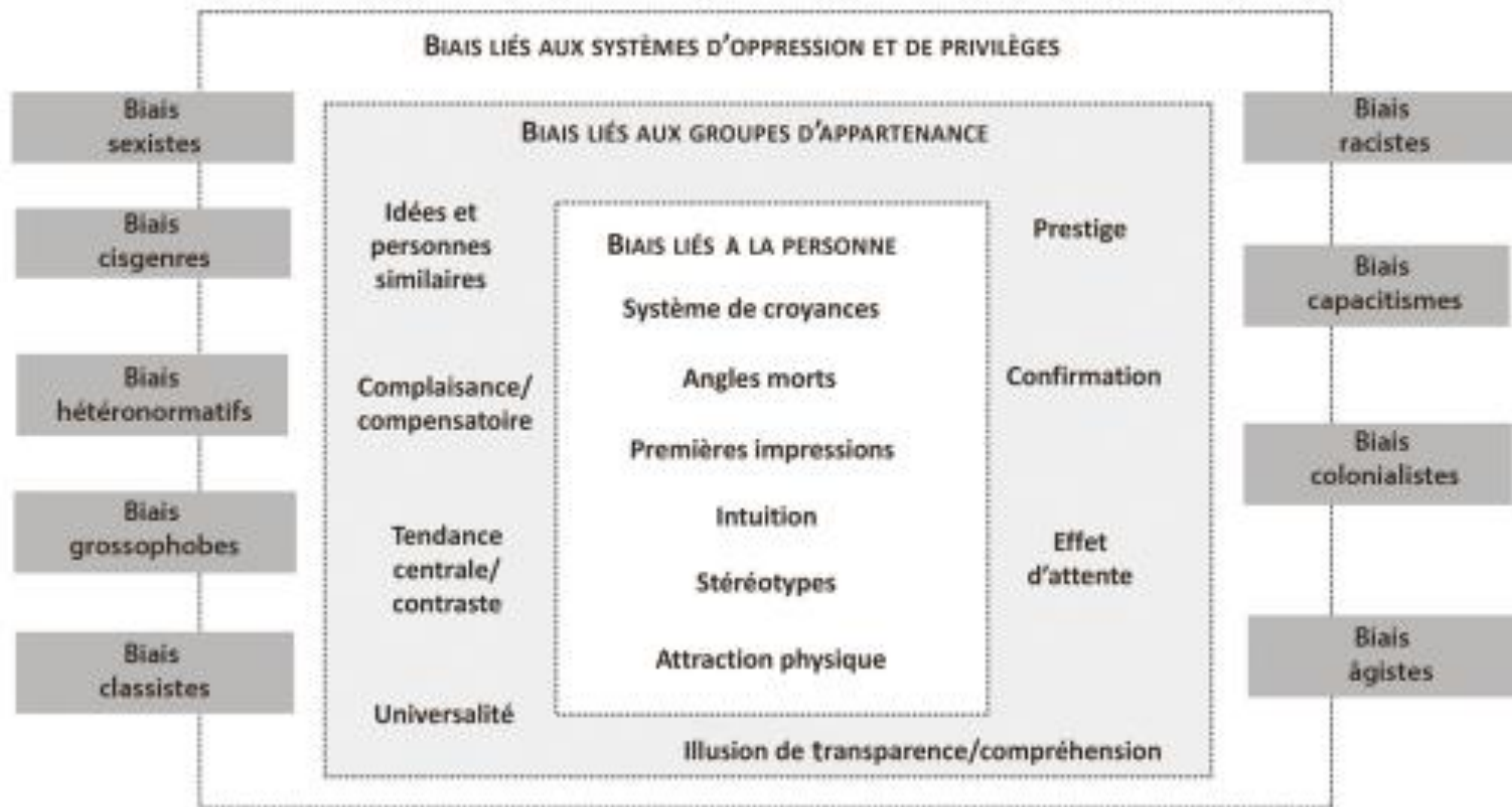


FIGURE 4 – Types de comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre consciences de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décisions et gérer les conflits de manière collaborative

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience de et éliminer les micro-agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Un outil d'autoréflexion

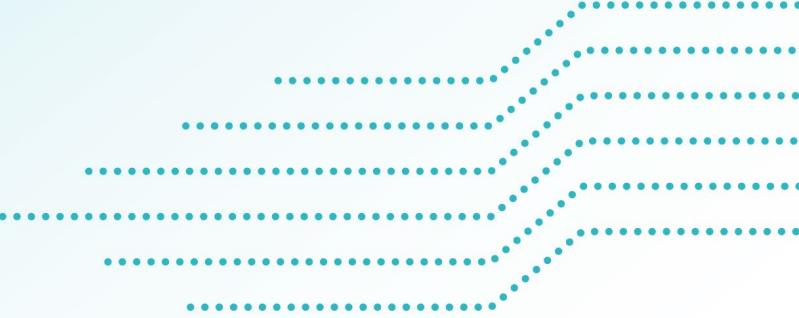
- Une boussole numérique éducative
- Créée en collaboration avec Laboratoire [RELIA](#) et [Institut EDI2](#) de U. Laval
- Se familiariser avec les biais inconscients et les comportements inclusifs
- Des résultats personnalisés pour cibler des comportements inclusifs à adopter pour réduire l'impact des biais.
- [Lien vers le questionnaire](#)

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION



SECTION 1 : IDENTIFICATION DE LA MESURE	
ORIENTATION/AXE	ORIENTATION 3 – RENFORCEMENT DU MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DES RÉSEAUX DE SOUTIEN AUX PERSONNES LGBTQ+
MESURE NO. 16	PROPULSER LES VOIX FRANCOPHONES LGBTQ+ SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE
MO responsable	MINISTÈRE DES RELATIONS INTERNATIONALES ET DE LA FRANCOPHONIE
MO collaborateur(s)	
Partenaire(s)	Égides, l'Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités Représentations du Québec à l'étranger
Statut de la mesure	☐ EXISTANTE ET BONIFIÉE DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION ☒ NOUVELLE MESURE

2024-2025	La mesure est :			
	☐ Non débutée	☒ En cours	☐ Terminée	☐ Abandonnée
	Description des activités réalisées : • Poursuite du soutien à l'organisation internationale non gouvernementale Égides — l'Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités (convention de subvention de 2,4 M\$ sur trois ans, de 2023 à 2026) : ○ Participation à la conférence ILGA World au Cap, en novembre 2024 ○ Participation à la conférence de la Coalition pour l'égalité des droits (ERC) à Berlin en décembre 2024; ○ Organisation de la conférence internationale Horizon LGBTQI Francophones : Transmettre, célébrer et préparer demain, qui aura lieu à Montréal du 31 juillet au 3 août 2025. • Participation au Sommet de la Francophonie les 4 et 5 octobre 2024 à Villers-Cotterêts, en France, et mention du respect nécessaire des droits des personnes LGBTQ+; • Rencontres d'organisations LGBTQ+ locales par la ministre lors de certaines missions (p.ex. Londres, Los Angeles).			



Note méthodologique sur l'intégration de l'ADS à la démarche d'évaluation de programme

- Présentation au Réseau des leaders en ADS -

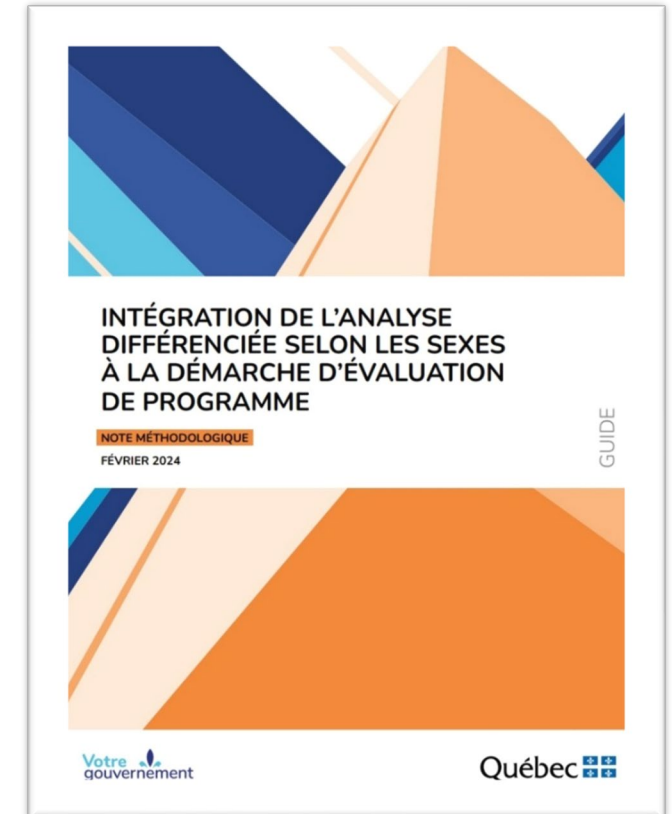
Plan de présentation

- Contexte
- Contenu de la note méthodologique
- Exemples d'application de l'ADS en évaluation de programme



Contexte

- **Qu'est-ce que l'évaluation de programme?**
 - Une démarche systématique d'appréciation de la valeur d'un programme au regard de critères explicites, effectuée dans le but d'éclairer la prise de décision
- **Qu'est ce-que la note méthodologique?**
 - Un document visant à présenter une méthodologie pour intégrer l'ADS à la démarche d'évaluation de programme



Contexte

- Collaboration entre le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat du Conseil du trésor
- Revue de littérature
- Adéquation entre ADS et pratiques déjà existantes en évaluation de programme au gouvernement





Contenu de la note méthodologique

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	1
2. LES PROGRAMMES CONCERNÉS PAR L'ADS	3
3. LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE D'INTÉGRATION DE L'ADS EN ÉVALUATION.....	4
3.1 L'ADS DANS LE CADRE DE SUIVI ET LE CADRE D'ÉVALUATION	4
3.2 L'ADS DANS LE RAPPORT D'ÉVALUATION	10
4. CONCLUSION.....	13
RÉFÉRENCES.....	16



Les programmes concernés par une ADS

- L'ADS devrait être intégrée à un programme lorsque les deux conditions suivantes sont observées (SCF, 2007) :
 - Des femmes et des hommes sont concernés par le programme, directement ou indirectement
 - Des enjeux d'égalité entre les sexes se posent
- Un minimum de recherche est requis afin de permettre une bonne compréhension du programme, de son contexte et des enjeux potentiels d'égalité des sexes



La démarche dans les documents de planification d'une évaluation

1. Mener une réflexion et une recherche plus précise sur les aspects relatifs à l'égalité des sexes dont l'examen serait pertinent dans le cadre du programme



- Afin de démarrer la réflexion, on peut se poser les questions suivantes (SCF, 2022) :
 - Les enjeux sont-ils vécus de la même manière par les femmes et les hommes?
 - Y a-t-il certains groupes de femmes qui vivent des enjeux spécifiques?



La démarche dans les documents de planification d'une évaluation

2. Déterminer les critères et les questions d'évaluation à choisir

- Pertinence de la nature de l'intervention
 - Question normalisée : La nature de l'intervention est-elle la plus appropriée pour atteindre les objectifs de l'intervention?
 - Exemple de questionnement pour intégrer l'ADS : **la nature de l'intervention est-elle appropriée, autant pour les femmes que pour les hommes, pour atteindre les objectifs de l'intervention?**
- Efficacité de l'intervention
 - Question normalisée : Les objectifs de l'intervention sont-ils atteints?
 - Exemple de questionnement pour intégrer l'ADS : **les objectifs de l'intervention sont-ils atteints de façon différenciée pour les femmes et pour les hommes?**





La démarche dans les documents de planification d'une évaluation

3. Déterminer les sources d'information et les méthodes de collecte qui seront utilisées



- Les éléments sexospécifiques peuvent être recueillis par différentes méthodes de collecte. Par exemple :
 - Extraction d'une **base de données**
 - Intégration de questions dans un **sondage** ou un **questionnaire**
 - Intégration de questions dans une **entrevue** ou un **groupe de discussion**



La démarche dans les documents de planification d'une évaluation

4. Formuler des indicateurs sexospécifiques

TABLEAU 2 – TYPE D'INDICATEURS ET EXEMPLES

TYPE D'INDICATEURS	EXEMPLES
INDICATEURS D'EXTRANTS	■ Nombre de personnes ayant reçu un soutien financier, ventilé par F/H ■ Nombre de personnes ayant assisté à une formation, ventilé par F/H ■ Taux de participation à une activité, ventilé par F/H ■ Nombre de personnes ayant reçu un service, ventilé par F/H ■ Nombre d'entreprises ayant reçu un soutien financier, ventilé par F/H qui sont à la direction de l'entreprise
INDICATEURS D'EFFETS	■ Proportion F/H pour lesquelles un effet particulier a été constaté ■ Évolution annuelle de la proportion F/H ayant accès à un service particulier ■ Taux de satisfaction F/H à l'égard des effets particuliers d'un service donné ■ Perception F/H du caractère équitable des effets du programme
INDICATEURS DE GOUVERNANCE	■ Point de vue concernant la participation équitable F/H dans la prise de décision
INDICATEURS DE CONTEXTE	■ Taux de F/H occupant un emploi à temps plein/temps partiel dans la population québécoise (Vitrine statistique – Taux d'emploi) ■ Revenu moyen dans la population québécoise, ventilé par F/H (Vitrine statistique – Revenu moyen) ■ Nombre moyen d'heures consacrées aux activités domestiques/au travail rémunéré/au temps libre par jour dans la population québécoise, ventilé par F/H (Vitrine statistique – Emploi du temps) ■ Évolution annuelle de la proportion de la population québécoise vivant un problème particulier, ventilé par F/H (ex. : Vitrine statistique – Santé – Violence – Pouvoir)



La démarche dans le rapport d'évaluation

1. Analyse des résultats, constats et conclusions

Schéma 1 – Cadre d'efficacité des résultats en matière de genre (GRES)

Négatif	Insensible	Ciblé	Sensible	Transformatif
Le résultat a eu des conséquences négatives qui ont aggravé ou renforcé les inégalités entre les sexes et les normes restrictives.	Le résultat n'a accordé aucune attention au genre et n'a pas su reconnaître les différents besoins des femmes, des hommes ainsi que des autres populations marginalisées et d'autres groupes cibles.	Le résultat s'est concentré sur le nombre de femmes, d'hommes ou de populations marginalisées ciblées (ex. : représentation/participation à 50/50).	Le résultat a pris en considération les différents besoins des hommes, des femmes ou des populations marginalisées et s'est concentré sur la distribution équitable des bénéfices, des ressources, des statuts, des droits, etc., mais n'a pas été en mesure de répondre aux causes profondes des inégalités.	Le résultat a contribué à modifier les normes, les valeurs culturelles, les structures de pouvoir et les racines des inégalités et des discriminations



La démarche dans le rapport d'évaluation

2. Les recommandations

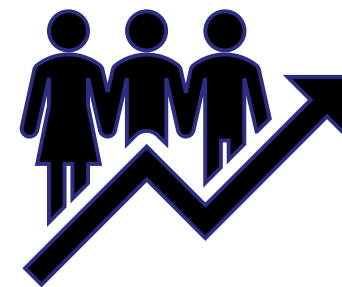
- Si l'évaluation a décelé des inégalités, un manque d'attention à l'égalité des sexes ou de possibles améliorations pour atteindre l'égalité de fait, des recommandations peuvent être formulées, notamment pour :
 - Offrir des pistes de solution
 - Intégrer plus de considération à l'ADS dans le programme

Les recommandations devraient préciser les secteurs auxquels elles s'adressent et l'incidence positive ou négative qu'elles peuvent avoir sur les groupes de la population ciblée.



En bref

- L'inclusion de l'ADS dans l'ensemble du processus d'évaluation permet de considérer de potentielles inégalités, des dynamiques et des rôles relatifs aux sexes
- Certaines limites de la note méthodologique qui ne remplace pas une formation sur l'ADS
- Point de départ pour outiller les ressources en évaluation de programme



Exemples d'application de l'ADS en évaluation de programme

- Une pratique en développement
- Certains rapports d'évaluation présentent des données différenciées selon le sexe et les constats qui en découlent





Merci!

Des questions?

Sondage populationnel quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Attitude et perception des Québécoises
et des Québécois

Secrétariat à la
condition féminine

Juillet 2024



Table des matières

FAITS SAILLANTS.....	3
OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE.....	7
RÉSULTATS DÉTAILLÉS.....	10
Portrait général.....	11
Rapports égalitaires.....	14
L'éducation	21
L'emploi	28
L'équité économique	41
La conciliation travail-famille.....	58
Lieux de pouvoir et d'influence	63
La santé.....	67
Principaux constats.....	80
ANNEXE I – POIDS – PONDÉRATION	82
ANNEXE II – PROFIL DE L'ÉCHANTILLON NON PONDÉRÉ	83
ANNEXE III – QUESTIONNAIRE.....	88

Faits saillants

Le sondage a été réalisé auprès de 1 009 Québécoises et Québécois âgés de 18 ans et plus, répartis dans toutes les régions du Québec, à l'aide d'un sondage Web auprès du panel LÉO de Léger Marketing. Il permet de répondre à huit questions :

Où en sommes-nous globalement dans l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec?

- 59 % des Québécoises et Québécois pensent que le féminisme n'est pas un mouvement dépassé. Le sondage révèle également que moins d'une Québécoise ou d'un Québécois sur deux (47 %) pense que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte au Québec. Il reste donc du chemin à faire et pour une forte majorité des Québécoises et Québécois (88 %), l'État a un rôle à jouer. Cette responsabilité incombe également autant aux femmes qu'aux hommes pour 90 % de la population québécoise.

Où en sommes-nous en regard des rapports égalitaires femmes/hommes?

- 69 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les parents élèvent les garçons et les filles différemment. Dans le même ordre d'idées, 60 % estiment que les garçons et les filles sont naturellement attirés par des jeux différents. Des stéréotypes qui persistent dans le temps, mais qui tendent à s'atténuer par rapport aux années passées.
- 87 % des Québécoises et Québécois se sentiraient à l'aise que leur fille exerce un sport majoritairement masculin, mais ils sont moins nombreux, quoique majoritaires, à se sentir à l'aise que leur garçon exerce un sport majoritairement féminin (78 %).
- Moins d'une personne sur quatre (23 %) pense qu'une mère qui priorise sa carrière peut nuire à la famille, alors que 25 % des Québécoises et Québécois croient qu'un homme qui priorise sa carrière est un bon père de famille.
- Une majorité de Québécoises et Québécois (61 %) considèrent qu'il y a autant de femmes que d'hommes journalistes dans les médias québécois et que les publicités ne sont généralement pas sexistes autant envers les hommes (62 %) que les femmes (58 %).
- L'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias québécois ne semble toutefois pas totalement atteinte en regard de la place donnée aux performances sportives. En effet, 54 % des Québécoises et Québécois considèrent que les performances d'athlètes masculins et 63 % considèrent que les performances d'équipes masculines occupent une place plus importante que leur vis-à-vis féminin.

Comment est perçue l'égalité des sexes face à l'éducation?

- 76 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les filles et les garçons décrochent de l'école pour des raisons différentes. Qui plus est, 58 % considèrent que les conséquences du décrochage scolaire sont plus importantes pour les garçons que les filles, et ceux-ci seraient moins enclins à « raccrocher » selon 49 % des personnes répondantes.
- Aux yeux de 74 % des Québécoises et Québécois, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme d'études postsecondaires ou universitaires.
- Les stéréotypes influenceraient encore les choix de carrière des filles ou des garçons selon plus de deux Québécoises ou Québécois sur trois. Cependant, plus de 80 % se sentiraient à l'aise que leur enfant exerce un emploi qui est majoritairement occupé par le sexe opposé.
- Pour une forte majorité de Québécoises et Québécois, les personnes nées au Québec sont plus scolarisées que les personnes immigrantes.

Faits saillants

Comment est perçue l'égalité des sexes dans le secteur de l'emploi?

- 72 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que la présence des femmes dans certains métiers à prédominance masculine nécessite encore un changement de culture du milieu du travail. Elles ou ils sont moins nombreux (58 %) à penser la même chose pour un homme dans un métier à prédominance féminine.
- Une majorité de Québécoises et Québécois considèrent que certains métiers sont plus appropriés selon le sexe (55 %) et qu'il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes entrepreneures (57 %).
- Autant chez les hommes (66 %) que chez les femmes (59 %), une majorité de répondantes et répondants n'ont jamais considéré un emploi occupé majoritairement par le sexe opposé, et ce, par manque d'intérêt pour ces domaines.
- La perception face à la prédominance des sexes selon les types d'emplois évolue peu dans le temps. Cependant, pour le poste d'enseignante ou d'enseignant au secondaire, on retrouve une certaine ambivalence. 50 % des Québécoises et Québécois pensent que cet emploi est occupé par des hommes et par des femmes à parts égales alors que 49 % sont d'avis que les femmes occupent majoritairement ce poste.

Majorité d'hommes	Hommes et femmes à parts égales	Majorité de femmes
• Plombier (93 %) • Mécanicien (92 %) • Machiniste (87 %) • Agent de sécurité (75 %) • Agriculteur (64 %) • Programmeur informatique (56 %)	• Avocate et avocat (81 %) • Enseignante et enseignant au secondaire (50 %)	• Infirmière (78 %) • Caissière (75 %) • Adjointe administrative (69 %) • Enseignante au secondaire (49 %)

À quel niveau l'équité économique est-elle perçue?

- 56 % des Québécoises et Québécois accorderaient un salaire égal à un portier ou à une préposée aux chambres d'un hôtel, principalement parce que les responsabilités et les qualifications exigées sont jugées aussi importantes.
- 66 % des Québécoises et Québécois accorderaient un salaire égal à un manutentionnaire ou à une caissière dans une épicerie, principalement parce que les responsabilités et les qualifications exigées sont jugées aussi importantes.

Faits saillants

- Une majorité de Québécoises et Québécois pensent que :
 - o les emplois peu qualifiés et moins rémunérés majoritairement occupés par des femmes sont moins exigeants physiquement que ceux des hommes (54 %);
 - o les emplois à temps partiel et peu rémunérés sont occupés autant par les hommes que les femmes (53 %);
 - o à formation égale, les hommes gagnent un salaire plus élevé (68 %);
 - o sans diplôme secondaire, les hommes gagnent un salaire plus élevé (57 %);
 - o les femmes nées au Québec gagnent un salaire plus élevé que les femmes immigrantes (63 %);
 - o les femmes non autochtones gagnent un salaire plus élevé que les femmes autochtones (57 %);
 - o il est faux de croire qu'être à la tête d'une famille monoparentale est plus difficile pour un père (58 %).
- Malgré qu'elles ou ils soient plus nombreux à penser à une égalité entre les deux sexes, plus d'une Québécoise ou d'un Québécois sur trois pense que les femmes :
 - o n'ayant pas terminé leur secondaire sont plus à risque de pauvreté (36 %);
 - o recourent davantage à l'aide financière de derniers recours (aide sociale) (32 %);
 - o sont davantage rémunérées au salaire minimum (45 %);

Où en sommes-nous au niveau de la conciliation travail-famille?

- 83 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les femmes rémunérées qui travaillent doivent se rendre plus souvent disponibles pour aider et prendre soin de leurs proches.
- 64 % pensent que le congé parental devrait être partagé également entre la mère et le père.
- Une majorité de Québécoises et Québécois estiment que les femmes en font plus que les hommes dans les tâches ménagères (57 %) et dans le partage des responsabilités familiales (50 %).

Quelle est la perception de l'égalité des sexes dans les lieux de pouvoir et d'influence?

- 69 % des Québécoises et Québécois pensent qu'il devrait y avoir parité parmi les élus et au conseil des ministres.
- 68 % estiment que les femmes sont moins présentes dans les lieux de pouvoir et d'influence. Ceci s'expliquerait par le manque d'ouverture de ces lieux aux yeux de 55 % des Québécoises et Québécois.
- 79 % des Québécoises et Québécois sont en désaccord que les hommes sont mieux placés pour prendre des décisions difficiles.
- 66 % des Québécoises et Québécois sont en désaccord face à l'idée que les femmes sont moins bien préparées que les hommes pour exercer le pouvoir.
- 55 % des Québécoises et Québécois pensent qu'il faut prendre des mesures pour favoriser une représentation égale des femmes et des hommes dans les lieux décisionnels, car cela ne se fera pas naturellement dans le temps.

Quelles sont les différences perçues dans le domaine de la santé?

- 70 % des Québécoises et Québécois estiment que les femmes s'impliquent davantage dans la gestion de la contraception au sein du couple.
- Une majorité de Québécoises et Québécois considèrent qu'en matière de santé, autant les hommes que les femmes :
 - utilisent le système de santé (57%);
 - vivent du stress (59 %);
 - souffrent de détresse psychologique (55 %).
- Quant à l'accès au système de santé, pour un plus grand nombre de Québécoises et Québécois, il n'y a pas de différence entre :
 - les femmes hétérosexuelles et les femmes de la diversité sexuelle (65 %);
 - les femmes nées au Québec et les femmes immigrantes (50 %);
 - les femmes non autochtones et les femmes autochtones (46 %);
 - les femmes immigrantes et les hommes immigrants (53 %);
 - les femmes handicapées et les hommes handicapés (70%).
- Un bon nombre de Québécoises et Québécois considèrent que la vulnérabilité psychologique, voire la détresse psychologique touche autant :
 - les femmes handicapées que les hommes handicapés (70%);
 - les femmes âgées que les hommes âgés (68 %);
 - les femmes autochtones que les hommes autochtones (58 %).

Objectifs et méthodologie

OBJECTIFS

Mesurer la perception de la population québécoise à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsque possible, évaluer l'évolution de ces perceptions.



POPULATION CIBLE

- La population québécoise âgée de 18 ans et plus pouvant s'exprimer en français ou en anglais.



ÉCHANTILLON

- 1 009 personnes ont répondu au sondage. Un échantillonnage par strate a été privilégié de façon à assurer une représentativité par géographie (RMR Montréal, RMR Québec et autres régions du Québec).



COLLECTE

- La collecte de données, incluant le prétest, s'est déroulée du 28 mai au 6 juin 2024 par un sondage Web, via le panel LEO de Léger marketing. Le questionnaire comprend 78 variables pour un temps moyen de complétion de 19 minutes.



REPRÉSENTATIVITÉ

- Les résultats globaux présentés dans le rapport sont pondérés pour être représentatifs de la population québécoise par géographie, sexe, âge, scolarité, langue maternelle et présence d'enfant(s) dans le ménage. Les poids utilisés sont présentés en Annexe I et sont basés sur les données du recensement 2021 de Statistique Canada. Le profil de l'échantillon non pondéré est présenté en Annexe II.



INFORMATIONS STATISTIQUES

- Notez qu'il n'est pas possible de calculer une marge d'erreur sur un échantillon tiré d'un panel, mais à titre indicatif, la marge d'erreur maximale d'un échantillon probabiliste de 1 009 répondantes et répondants sur une population estimée à près de 6,68 M est de $\pm 3,1 \%$, 19 fois sur 20.
- Dans le cadre de cette étude, toutes les marges d'erreur et les tests de différences notables sont calculés à partir d'un niveau de confiance de 95 % (ou 19 fois sur 20).
- Seuls les résultats présentant des différences notables sont soulignés dans le document.
- Les résultats ont été arrondis, mais les calculs tiennent compte de plusieurs décimales, d'où le fait que la somme des pourcentages pourrait ne pas évaluer exactement 100 %.
- Il faut interpréter avec prudence toutes statistiques dont l'échantillon est inférieur à 30 répondantes et répondants.



AUTRES INFORMATIONS

- Lorsque possible, les résultats sont comparés avec les études antérieures de 2017, 2019 et 2021. Les résultats de 2019 et 2021 sont tirés d'une étude réalisée auprès d'un panel Web de Léger marketing. L'étude de 2017 a été réalisée par CROP.
- Seules les différences notables avec les résultats de 2021 sont identifiées dans le rapport. Celles-ci sont indiquées avec une flèche montante ou descendante selon le cas. Pour calculer les différences notables, nous avançons l'hypothèse que les échantillons de 2021 et de 2024 sont indépendants.



Objectifs et méthodologie

Autres informations méthodologiques

Comme les tailles d'échantillon ne sont pas suffisantes pour chacune des régions administratives, nous avons créé deux regroupements de régions pour faire les analyses. Le premier regroupement, communément appelé « Grande géographie », permet une analyse par RMR de Montréal, RMR de Québec et Autres régions. Cherchant à dégager des résultats plus précis en fonction de réalités géographiques, nous avons créé un autre regroupement, en cinq zones. Le tableau suivant présente ces zones avec les régions administratives associées.

Regroupements	Région(s) administrative(s) associée(s)
Montréal	• Montréal
Capitale-Nationale	• Capitale-Nationale
Périphérie de Montréal	• Lanaudière • Laurentides • Laval • Montérégie
Régions intermédiaires	• Centre-du-Québec • Chaudière-Appalaches • Mauricie • Outaouais • Estrie
Régions ressources	• Abitibi-Témiscamingue • Bas-Saint-Laurent • Côte-Nord • Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine • Nord-du-Québec • Saguenay-Lac-Saint-Jean

Objectifs et méthodologie

Autres informations méthodologiques

Nous avons également créé les regroupements suivants pour les types d'emploi.

Regroupements	Occupations
Personnel de bureau	PERSONNEL DE BUREAU (Caissier[-ière], commis de bureau, commis comptable, secrétaire, etc.)
Personnel spécialisé en vente ou services	- PERSONNEL SPÉCIALISÉ DANS LA VENTE (Agent[e] d'assurances, vendeur[-euse], commis (e)-vendeur[-euse], agent[e] immobilier[-ière], courtier[-ière] immobilier[-ière], représentant[e], etc.) - PERSONNEL SPÉCIALISÉ DANS LES SERVICES (Agent[e] de sécurité, chauffeur[-euse] de taxi, Coiffeur[-euse], cuisinier[-ière], esthéticien[ne], membre du clergé, militaire, policier[-ière], etc.)
Travailleur(-euse) manuel(le)/ouvrier(-ière)	- TRAVAILLEUR(-EUSE) MANUEL(LE) (agriculteur[-trice], emballer[-euse], journalier[-ière], manœuvre, mineur[-euse], pêcheur[-euse], travailleur[-euse] forestier[-ière], etc.) - OUVRIER(-IÈRE) SPÉCIALISÉ(E)/SEMI-SPÉCIALISÉ(E) (briqueur[-euse], chauffeur[-euse] de camion, électricien[ne], machiniste, mécanicien[ne], peintre, etc.)
Gestionnaire/administrateur(-trice)	GESTIONNAIRE/ADMINISTRATEUR(-TRICE)/PROPRIÉTAIRE (administrateur[-trice], directeur[-trice], éditeur[-trice], entrepreneur[e], exécutif[-ive], gérant[e], homme d'affaires, politicien[ne], travailleur[se] autonome, etc.)
Professionnel(le)	- TRAVAILLEUR(-EUSE) DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES (informaticien[ne], programmeur[-euse]-analyste, technicien[ne], technicien[ne]-audio, technicien[ne] de laboratoire, etc.) - PROFESSIONNEL(LE) (archéologue, architecte, artiste, avocat[e], banquier[-ière], biologiste, comptable, consultant[e], dentiste, etc.)

Résultats détaillés



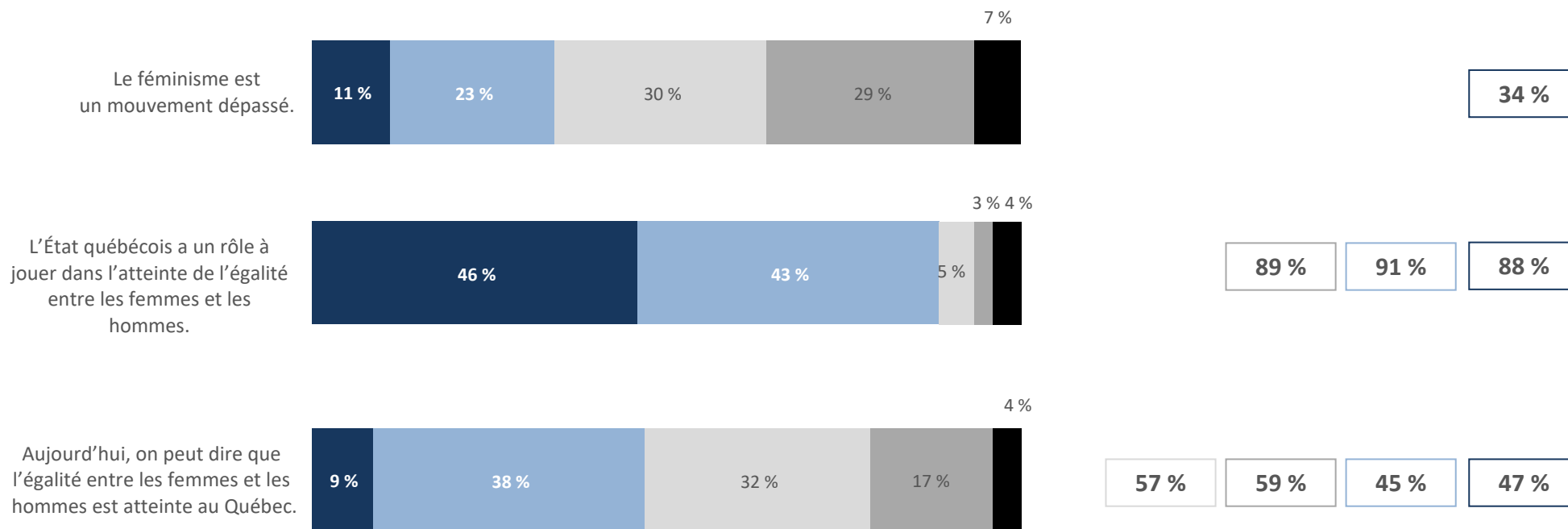
1. Portrait général

Q1. Pour commencer, veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :

Niveau d'accord avec chacun des énoncés

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

TOTAL EN ACCORD



n = 1 009

- 88 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que l'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Moins d'une personne sur deux (47 %) pense que l'égalité est atteinte en 2024.
- Plus d'une Québécoise ou d'un Québécois sur deux pense que le féminisme n'est pas un mouvement dépassé (59 %).
- Comparativement à 2021, il n'y a pas de différences notables dans les résultats pour les deux énoncés où les données sont disponibles. On ne peut donc pas affirmer que les proportions ont augmenté ou diminué selon le cas. Cependant, nous constatons une diminution notable de la perception de l'atteinte de l'égalité depuis 2019.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

1. Portrait général

Q1. Pour commencer, veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LE FÉMINISME EST UN MOUVEMENT DÉPASSÉ (34 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Québec (44 %) > résidant dans la RMR de Montréal (32 %)
- personnes âgées de 35 ans et plus (37 %) > âgées de 25 à 34 ans (22 %)
- personnes nées à l'extérieur du Québec (45 %) > nées au Québec (33 %)
- travailleur(-euse)s (34 %) ou retraité(e)s (38 %) > étudiant(e)s (17 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (44 %) et professionnel(le)s (37 %) > employé(e)s de bureau (24 %)

L'ÉTAT QUÉBÉCOIS A UN RÔLE À JOUER DANS L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (88 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la région de Montréal (92 %) ou des régions périphériques de Montréal (90 %) > résidant des régions ressources (79 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (92 %) ou de niveau collégial/école de métiers ou d'apprenti (91 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (84 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (96 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (82 %)

AUJOURD'HUI, ON PEUT DIRE QUE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST ATTEINTE AU QUÉBEC (47 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions ressources (56 %) ou les régions intermédiaires (55 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (41 %)
- les hommes (56 %) > les femmes (38 %)
- personnes nées à l'extérieur du Québec (58 %) > nées au Québec (46 %)
- personnes ayant un handicap (48 %) > sans handicap (25 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (64 %) et personnel spécialisé dans la vente ou les services (60 %) > gestionnaires/administrateur(-trice)s (36 %) et professionnel(le)s (44 %)

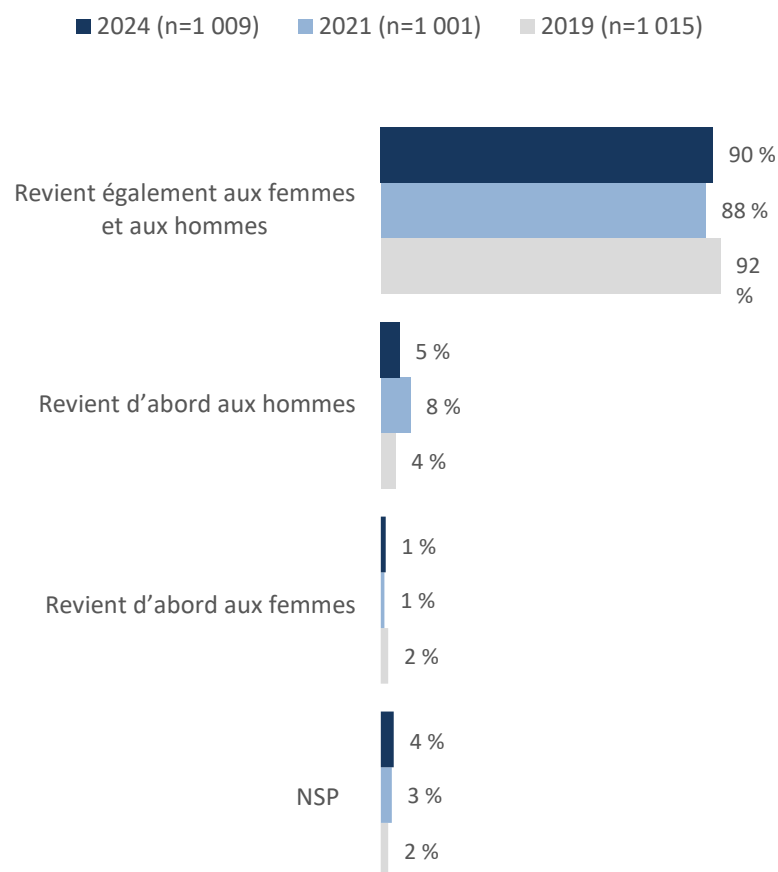
1. Portrait

Q2. À votre avis, à qui revient la responsabilité d'atteindre ou de maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec?

Responsabilité dans l'atteinte ou le maintien de l'égalité hommes/femmes

Une forte majorité de Québécoises et Québécois considère que l'atteinte ou le maintien de l'égalité est une responsabilité commune entre les hommes et les femmes

(% de répondantes et répondants)



- 90 % des Québécoises et Québécois considèrent que l'atteinte ou le maintien de l'égalité revient autant aux hommes qu'aux femmes.
- Aucun profil ne se dégage à savoir que tous les Québécois et Québécoises de tout âge, occupation, origine, etc., s'entendent sur l'idée que c'est une responsabilité commune entre les hommes et les femmes.
- Les personnes vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de plus de 100 000 \$ sont toutefois plus nombreuses que la moyenne (8 % vs 5 %) à mentionner que la responsabilité revient d'abord aux hommes.

Les résultats sont très similaires dans le temps.

2. Rapports égalitaires

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec le sexe

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

Les garçons et les filles sont naturellement attirés par des jeux différents.



Les filles sont naturellement plus calmes que les garçons.



n = 1 009

TOTAL EN ACCORD



46 %

- 60 % des Québécoises et Québécois sont en accord avec l'idée que les garçons et les filles sont naturellement attirés par des jeux différents, un résultat similaire à celui obtenu en 2021, mais considérablement moins élevé que celui de 2019. Nous constatons des différences parmi les sous-groupes suivants :
 - o résidant dans les régions ressources (69 %) ou les régions intermédiaires (66 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (54 %)
 - o personnes âgées de 45 ans et plus (66 %) > âgées de 18 à 34 ans (48 %)
 - o les hommes (65 %) > les femmes (55 %)
 - o personnes nées hors Québec (76 %) > nées au Québec (58 %)
 - o personnes immigrantes (75 %) > non immigrantes (59 %)
 - o retraité(e)s (64 %) et travailleur(-euse)s (58 %) > étudiant(e)s (40 %)
 - o travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (70 %)
- 46 % des Québécoises et Québécois pensent que les filles sont naturellement plus calmes que les garçons. Des différences sont observées pour les sous-groupes suivants :
 - o les personnes âgées de 65 ans et plus (56 %) > âgées de 35 à 64 ans (41 %)
 - o retraité(e)s (53 %) > étudiant(e)s (30 %) et travailleur(-euse)s (42 %)

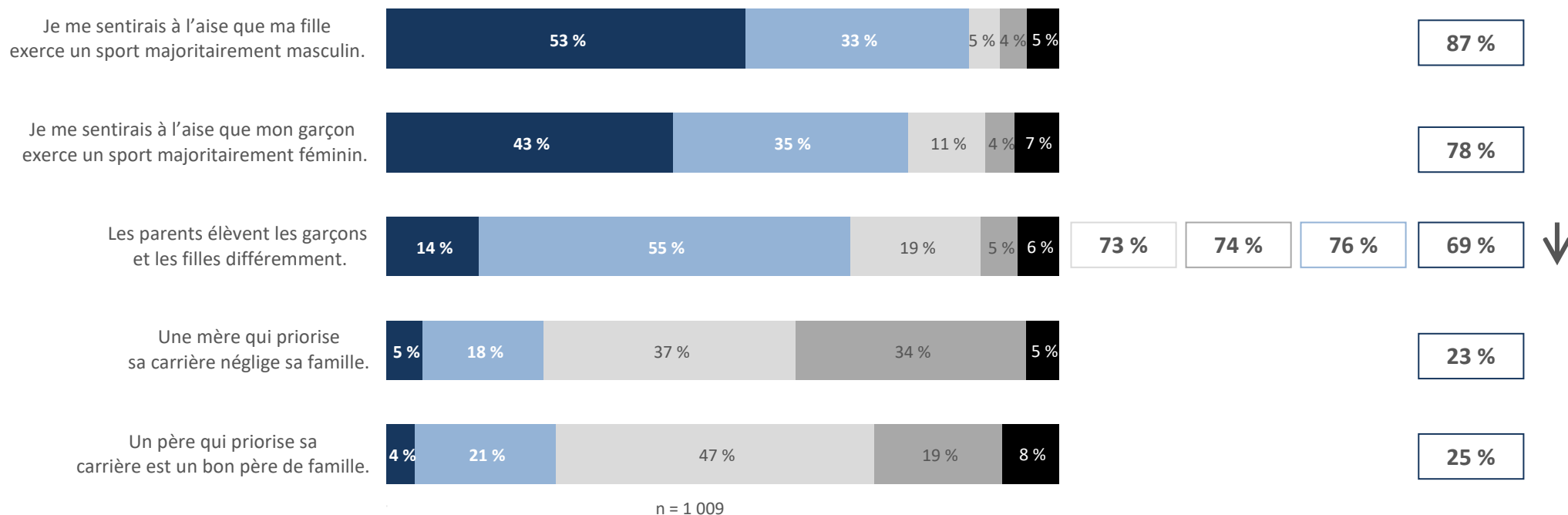
2. Rapports égalitaires

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la famille

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

TOTAL EN ACCORD



- Une forte majorité de Québécoises et Québécois se sent à l'aise que leur fille exerce un sport majoritairement masculin (87 %), dont 53 % semblent tout à fait à l'aise. Ceci est aussi vrai pour un garçon qui exerce un sport majoritairement féminin quoique dans une proportion moindre (78 %).
- Plus de deux Québécoises et Québécois sur trois (69 %) pensent que les parents élèvent les garçons et les filles différemment. Ils sont toutefois considérablement moins nombreux qu'en 2021, 2019 et 2017 où la proportion était de trois personnes sur quatre.
- Près d'une Québécoise ou d'un Québécois sur quatre croit qu'un parent qui priorise sa carrière est signe de négligence pour la femme ou de bon père de famille pour l'homme. Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

2. Rapports égalitaires

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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

JE ME SENTIRAI À L'AISE QUE MA FILLE EXERCE UN SPORT MAJORITAIREMENT MASCULIN (87 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Québec (93 %) > résidant dans la RMR de Montréal (86 %) ou des « autres régions du Québec » (86 %)
- dont la langue maternelle est le français (89 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou une « autre langue » (77 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (91 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (82 %)
- retraité(e)s (89 %) > étudiant(e)s (76 %)
- employé(e)s de bureau (91 %), personnel spécialisé dans la vente ou les services (90 %) et professionnel(le)s (94 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (71 %)

JE ME SENTIRAI À L'AISE QUE MON GARÇON EXERCE UN SPORT MAJORITAIREMENT FÉMININ (78 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- dont la langue maternelle est le français (80 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou une « autre langue » (68 %)
- personnes non immigrantes (79 %) > immigrantes (64 %)

LES PARENTS ÈLÈVENT LES GARÇONS ET LES FILLES DIFFÉREMMENT (69 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Montréal (74 %) > résidant dans les « autres régions du Québec » (62 %)

UNE MÈRE QUI PRIORISE SA CARRIÈRE NÉGLIGE SA FAMILLE (23 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions périphériques de Montréal (28 %) > résidant dans les régions ressources (14 %)
- personnes immigrantes (37 %) > non immigrantes (22 %)
- personnes ayant un handicap (51 %) > sans handicap (23 %)

UN PÈRE QUI PRIORISE SA CARRIÈRE EST UN BON PÈRE DE FAMILLE (25 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions ressources (35 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (20 %)
- les hommes (29 %) > les femmes (22 %)

2. Rapports égauxitaires

Q3. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème des rapports égauxitaires entre les femmes et les hommes au Québec. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec les médias

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

TOTAL EN ACCORD

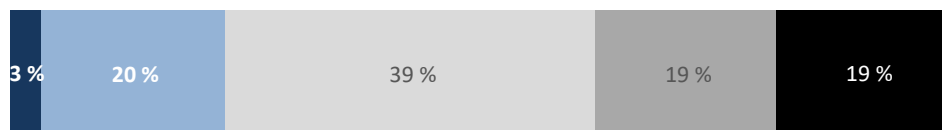


Dans les médias, on retrouve autant de femmes journalistes que d'hommes journalistes.



61 %

Les publicités québécoises sont sexistes envers les femmes.



40 %

37 %

34 %

23 %



Les publicités québécoises sont sexistes envers les hommes.



24 %

24 %

22 %

18 %

n = 1 009

61 % des Québécoises et Québécois sont en accord qu'il y a autant de femmes que d'hommes journalistes. Soulignons que plus d'une personne sur cinq (23 %) croit l'inverse.

- Ces personnes sont de moins en moins nombreuses que les années passées à percevoir les publicités québécoises comme sexistes envers les femmes. Malgré une diminution de 11 points de pourcentage par rapport à 2021, il reste toute de même une personne sur cinq à considérer qu'elles sont sexistes (23 %).
- Quant au sexisme envers les hommes, 18 % des Québécoises et Québécois pensent que les publicités québécoises peuvent l'être; des résultats similaires aux années antérieures.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

2. Rapports égalitaires

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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

DANS LES MÉDIAS, ON RETROUVE AUTANT DE FEMMES JOURNALISTES QUE D'HOMMES JOURNALISTES (61 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 35 ans et plus (65 %) > âgées de 18 à 34 ans (46 %)
- les hommes (67 %) > les femmes (55 %)
- détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (67 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (54 %)
- retraité(e)s (69 %) > travailleur(-euse)s (57 %)

LES PUBLICITÉS QUÉBÉCOISES SONT SEXISTES ENVERS LES FEMMES (23 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les femmes (27 %) > les hommes (19 %)
- personnes ayant un handicap (48 %) > sans handicap (22 %)
- étudiant(e)s (40 %) > travailleur(-euse)s (21 %)
- dont le revenu personnel en 2023 est inférieur à 40 000 \$ (26 %) > dont le revenu personnel en 2023 est supérieur à 100 000 \$ (15 %)

LES PUBLICITÉS QUÉBÉCOISES SONT SEXISTES ENVERS LES HOMMES (18 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Québec (28 %) > résidant dans la RMR de Montréal (18 %) ou dans les « autres régions du Québec » (15 %)
- les hommes (23 %) > les femmes (13 %)
- dont la langue maternelle est le français (20 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou une autre langue (10 %)
- personnes immigrants (30 %) > non immigrantes (33 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (22 %) > détenant un diplôme collégial/école de métier ou d'apprenti (15 %)
- travailleur(-euse)s (21 %) et retraité(e)s (15 %) > étudiant(e)s (4 %)

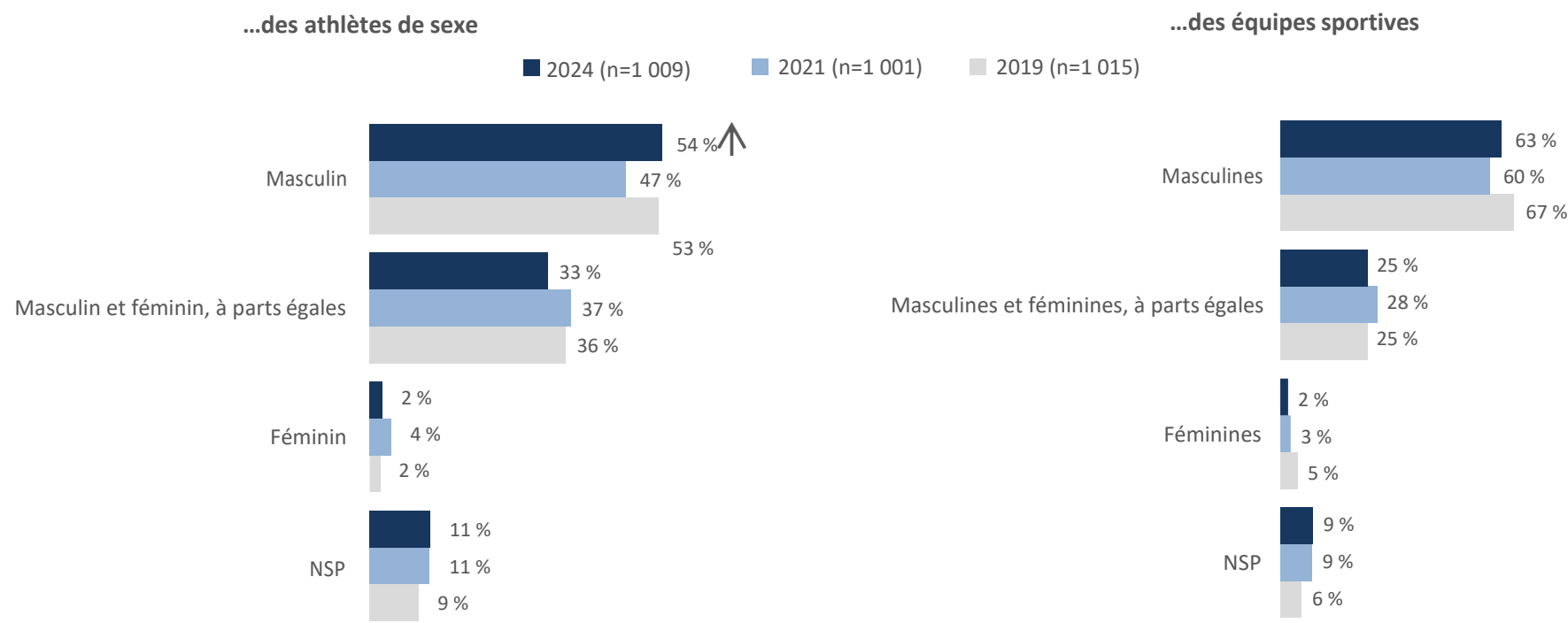
2. Rapports égalitaires

- Q4. Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'athlètes masculins ou féminines?
- Q5. Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'équipes masculines ou féminines?

Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives...

Les athlètes masculins et les équipes masculines sont davantage mis de l'avant dans les médias québécois

(% de répondantes et répondants)



- Une majorité de Québécoises et Québécois considèrent que les médias donnent plus de place aux athlètes masculins et aux équipes sportives masculines.
- Les résultats sont relativement similaires dans le temps, quoique l'on observe une hausse notable de sept points de pourcentage avec 2021 pour la part des Québécoises et Québécois qui considèrent que les médias donnent plus de place aux performances des athlètes masculins.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

2. Rapports égalitaires

- Q4. Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'athlètes masculins ou féminines?
- Q5. Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'équipes masculines ou féminines?

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à croire que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives... :

...DES ATHLÈTES MASCULINS (54 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Montréal (58 %) > résidant dans les « autres régions du Québec » (49 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (63 %) ou un diplôme de niveau collégial/attestation d'une école de métier ou d'apprenti (55 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (45 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (72 %) ou professionnel(le)s (67 %) > employé(e)s de bureau (52 %), travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (46 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (47 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel en 2023 avant impôt est de 150 000 \$ et plus (70 %) ou varie entre 100 000 \$ et 149 999 \$ (60 %) > dont le revenu annuel du ménage est de moins de 40 000 \$ (42 %)

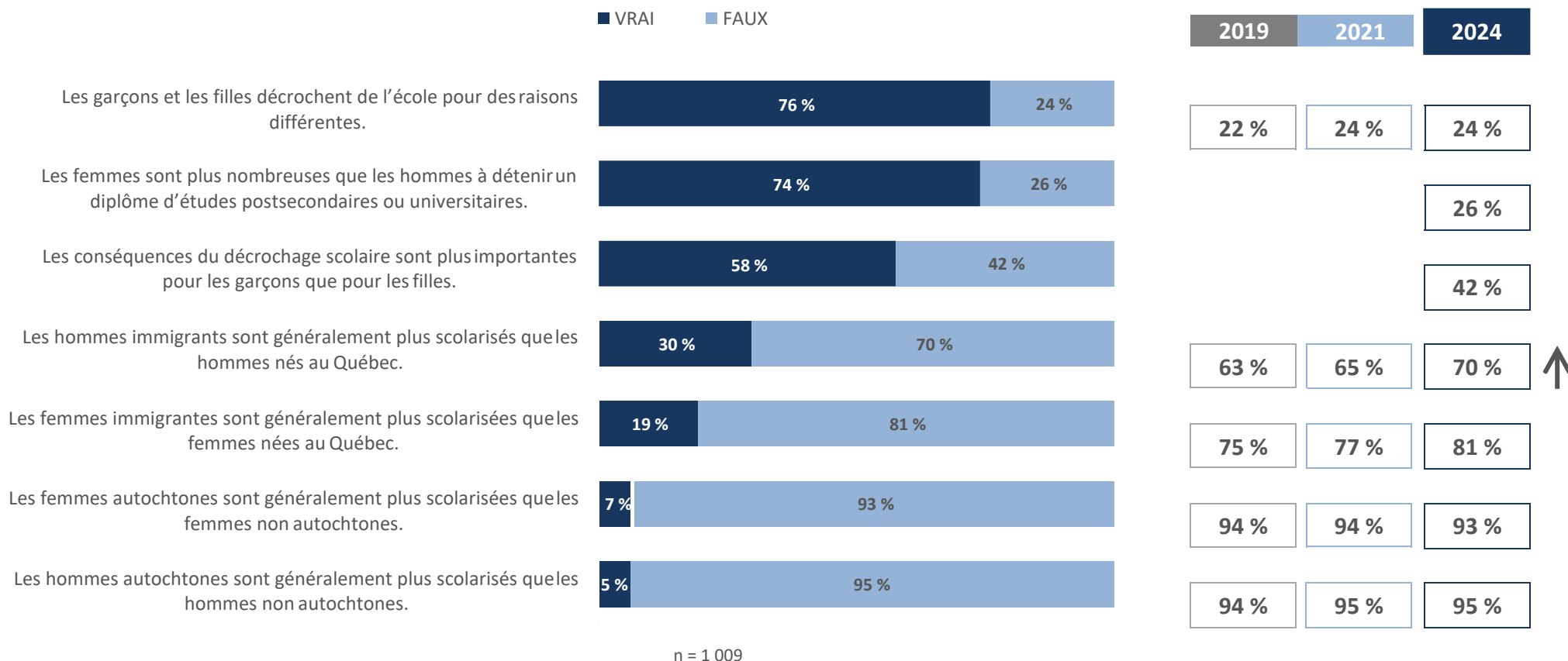
...DES ÉQUIPES SPORTIVES MASCULINES (63 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- détenant un diplôme de niveau universitaire (73 %) ou un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (67 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (53 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (82 %) ou professionnel(le)s (77 %) > employé(e)s de bureau (63 %) ou travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (56 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (58 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel en 2023 avant impôt est de 80 000 \$ et plus (72 %) > dont le revenu annuel du ménage est de moins de 40 000 \$ (46 %)

3. L'éducation

Q6. Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la scolarité



- Plus de trois Québécoises et Québécois sur quatre considèrent que les raisons du décrochage varient selon le sexe. Cette proportion est similaire aux résultats des études antérieures. Quant aux conséquences du décrochage scolaire, c'est une majorité (58 %) qui pense qu'elles sont plus importantes pour les garçons.
- Ce sont également trois Québécoises et Québécois sur quatre qui croient que les femmes sont plus nombreuses à détenir un diplôme d'études postsecondaires.
- À l'opposé, presque la totalité des Québécoises et Québécois croit que les personnes autochtones ne sont pas plus scolarisées que les personnes non autochtones. Elles ou ils sont également nombreux à croire que les personnes immigrantes ne sont pas plus scolarisées que les personnes non immigrantes. Pour l'énoncé sur les hommes immigrants, on observe une hausse notable de cinq points de pourcentage du nombre de personnes ayant répondu « faux » par rapport à 2021.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées aux pages suivantes.

3. L'éducation

Q6. Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à avoir répondu FAUX :

LES GARÇONS ET LES FILLES DÉCROCHENT DE L'ÉCOLE POUR DES RAISONS DIFFÉRENTES (24 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 18 à 34 ans (43 %) > âgées de 35 ans et plus (18 %)
- personnes nées au Québec (25 %) > nées hors Québec (15 %)
- vivant dans un ménage avec enfant (31 %) > vivant dans un ménage sans enfant (20 %)
- étudiant(e)s (38 %) et travailleur(-euse)s (28 %) > retraité(e)s (16 %)
- employé(e)s de bureau (36 %) > professionnel(le)s (23 %)

LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES À DÉTENIR UN DIPLÔME D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES OU UNIVERSITAIRES (26 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Montréal (28 %) > résidant dans la RMR de Québec (18 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (40 %) > dont la langue maternelle est le français (23 %)
- employé(e)s de bureau (37 %) > professionnel(le)s (21 %), travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (19 %) et personnel spécialisé dans la vente ou les services (19 %)

LES CONSÉQUENCES DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE SONT PLUS IMPORTANTES POUR LES GARÇONS QUE POUR LES FILLES (42 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 18 à 54 ans (49 %) > âgées de 55 ans et plus (34 %)
- les femmes (48 %) > les hommes (37 %)
- travailleur(-euse)s (46 %) > retraité(e)s (32 %)
- employé(e)s de bureau (67 %) > professionnel(le)s (52 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (27 %) et personnel spécialisé dans la vente ou les services (37 %)

3. L'éducation

Q6. Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à avoir répondu FAUX :

LES HOMMES IMMIGRANTS SONT GÉNÉRALEMENT PLUS SCOLARISÉS QUE LES HOMMES NÉS AU QUÉBEC (70 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (77 %) > âgées de 25 à 54 ans (64 %)
- personnes nées au Québec (73 %) > nées hors Québec (52 %)
- personnes non immigrantes (73 %) > immigrantes (44 %)
- détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (75 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (65 %)
- retraité(e)s (73 %) > travailleur(-euse)s (67 %)

LES FEMMES IMMIGRANTES SONT GÉNÉRALEMENT PLUS SCOLARISÉES QUE LES FEMMES NÉES AU QUÉBEC (81 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les « autres régions du Québec » (85 %) > résidant dans la RMR de Montréal (77 %)
- dont la langue maternelle est le français (83 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (71 %)
- personnes nées au Québec (83 %) > nées hors Québec (62 %)
- personnes non immigrantes (83 %) > immigrantes (52 %)

LES FEMMES AUTOCHTONES SONT GÉNÉRALEMENT PLUS SCOLARISÉES QUE LES FEMMES NON AUTOCHTONES (93 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- employé(e)s de bureau (98 %) et professionnel(le)s (97 %) > personnel spécialisé dans la vente ou les services (86 %) et gestionnaires/administrateur(-trice)s (88 %)

LES HOMMES AUTOCHTONES SONT GÉNÉRALEMENT PLUS SCOLARISÉS QUE LES HOMMES NON AUTOCHTONES (95 % pour l'ensemble de l'échantillon)

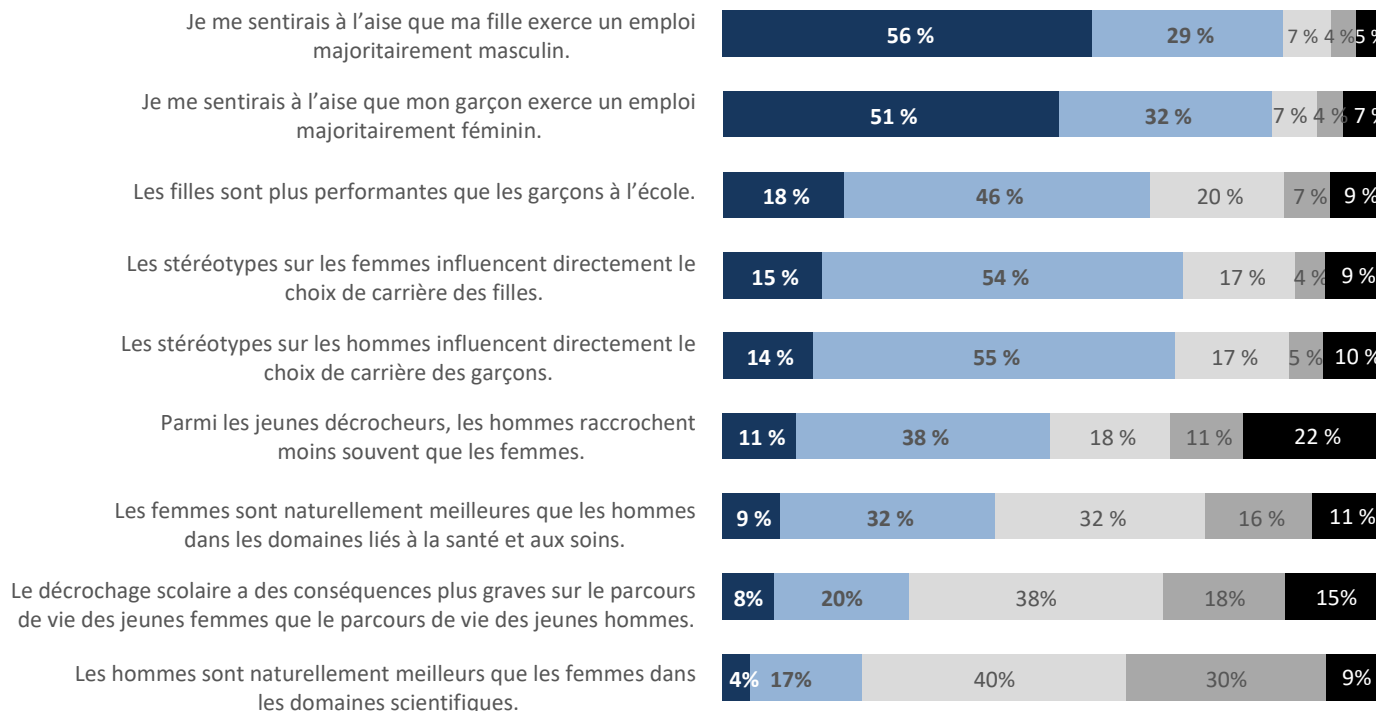
- Aucun sous-groupe en particulier.

3. L'éducation

Q7. 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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec l'éducation

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



n = 1 009

TOTAL EN ACCORD

2017	2019	2021	2024
			84%
			83 %
75 %	68 %	68 %	64 %
67 %	67 %	73 %	69 %
70 %	69 %	74 %	68 %
59 %	50 %	49 %	49 %
	38 %	39 %	41 %
33 %	31 %	34 %	28 %
16 %	20 %	21 %	21 %

- Une forte majorité de Québécoises et Québécois se sentirait à l'aise que leur enfant exerce un emploi occupé majoritairement par l'autre sexe.
- Elles ou ils sont également nombreux à considérer les filles plus performantes à l'école (64 %) ainsi que l'influence des stéréotypes sur les choix de carrière (69 %).
- À l'inverse, elles ou ils sont peu nombreux à croire que le décrochage scolaire a des conséquences plus graves sur le parcours de vie des femmes (28 %), une proportion à la baisse de six points de pourcentage par rapport à 2021. Cette croyance concorde avec le résultat vu auparavant où 58 % des répondantes et répondants mentionnaient que les conséquences du décrochage étaient plus importantes pour les hommes.
- Une personne sur cinq (21 %) pense que les hommes sont naturellement meilleurs que les femmes dans les domaines scientifiques, un résultat similaire à 2021.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées aux pages suivantes.

3. L'éducation

Q7. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

PERSONNELLEMENT, JE ME SENTIRAI À L'AISE QUE MA FILLE EXERCE UN EMPLOI MAJORITAIREMENT MASCULIN (84 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Québec (92 %), voire de la région de la Capitale-Nationale (90 %) > résidant dans la RMR de Montréal (83 %), voire la région administrative de Montréal (78 %)
- dont la langue maternelle est le français (88 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (71 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (89 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (79 %)
- retraité(e)s (89 %) > travailleur(-euse)s (84 %)
- professionnel(le)s (91 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (75 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 150 000 \$ et plus (91 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 60 000 \$ (79 %)

PERSONNELLEMENT, JE ME SENTIRAI À L'AISE QUE MON GARÇON EXERCE UN EMPLOI MAJORITAIREMENT FÉMININ (83 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions périphériques de Montréal (88 %) > résidant dans les régions ressources (75 %) ou dans la région administrative de Montréal (79 %)
- personnes âgées de 65 ans et plus (90 %) > âgées de 18 à 24 ans (72 %) ou de 35 à 64 ans (80 %)
- les femmes (86 %) > les hommes (79 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (87 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (78 %)
- retraité(e)s (89 %) > étudiant(e)s (68 %) ou travailleur(-euse)s (81 %)
- professionnel(le)s (91 %), gestionnaires/administrateur(-trice)s (82 %) ou employé(e)s de bureau (86 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (62 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 60 000 \$ et plus (86 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 60 000 \$ (76 %)

3. L'éducation

Q7. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LES FILLES SONT PLUS PERFORMANTES QUE LES GARÇONS À L'ÉCOLE (64 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions ressources (73 %) ou de la Capitale-Nationale (71 %) > résidant dans les régions intermédiaires (58 %)
- personnes âgées de 65 ans et plus (81 %) ou entre 45 et 64 ans (68 %) > âgées de 18 à 34 ans (46 %)
- les hommes (74 %) > les femmes (55 %)
- vivant dans un ménage sans enfant (68 %) > vivant dans un ménage avec enfant (58 %)
- retraité(e)s (79 %) > travailleur(-euse)s (60 %) ou étudiant(e)s (47 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (69 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (67 %) > employé(e)s de bureau (51 %)

LES STÉRÉOTYPES SUR LES FEMMES INFLUENCENT DIRECTEMENT LE CHOIX DE CARRIÈRE DES FILLES (69 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 25 à 34 ans (79 %) > âgées de 18 à 24 ans (59 %) ou de 45 à 64 ans (66 %)

LES STÉRÉOTYPES SUR LES HOMMES INFLUENCENT DIRECTEMENT LE CHOIX DE CARRIÈRE DES GARÇONS (68 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- détenant un diplôme de niveau universitaire (76 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (61 %) ou un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (69 %)
- professionnel(le)s (80 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (59 %) ou employé(e)s de bureau (64 %)

PARMI LES JEUNES DÉCROCHEURS, LES HOMMES RACCROCHENT MOINS SOUVENT QUE LES FEMMES (49 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (57 %) > âgées de 18 à 44 ans (40 %)
- retraité(e)s (55 %) ou travailleur(-euse)s (50 %) > étudiant(e)s (39 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (62 %), gestionnaires/administrateur(-trice)s (61 %) ou professionnel(le)s (51 %) > employé(e)s de bureau (35 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 150 000 \$ et plus (58 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (44 %)

3. L'éducation

Q7. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LES FEMMES SONT NATURELLEMENT MEILLEURES QUE LES HOMMES DANS LES DOMAINES LIÉS À LA SANTÉ ET AUX SOINS (41 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (51 %) > âgées de 18 à 34 ans (27 %) ou de 45 à 54 ans (34 %)
- les hommes (51 %) > les femmes (31 %)
- dont la langue maternelle est le français ou bilingue français/anglais (43 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou une autre langue (31 %)
- personnes ayant un handicap (61 %) > sans handicap (40 %)
- détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (46 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (37 %)
- retraité(e)s (52 %) > travailleur(-euse)s (37 %) ou étudiant(e)s (35 %)

LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE A DES CONSÉQUENCES PLUS GRAVES SUR LE PARCOURS DE VIE DES JEUNES FEMMES QUE LE PARCOURS DE VIE DES JEUNES HOMMES (28 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 25 à 64 ans (32 %) > âgées de 65 ans et plus (20 %)
- personnes immigrantes (43 %) > non immigrantes (27 %)
- travailleur(-euse)s (31 %) > retraité(e)s (22 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (40 %) > employé(e)s de bureau (23 %)

LES HOMMES SONT NATURELLEMENT MEILLEURS QUE LES FEMMES DANS LES DOMAINES SCIENTIFIQUES (21 % pour l'ensemble de l'échantillon)

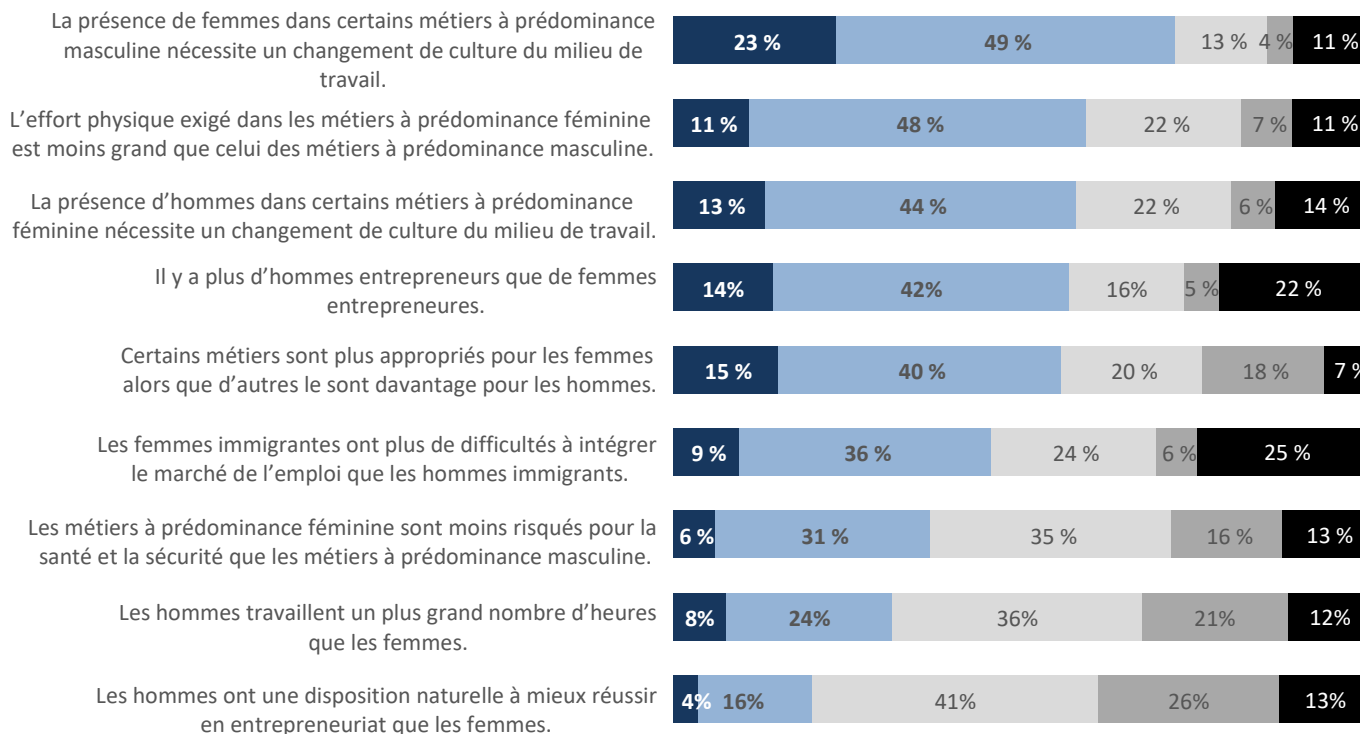
- personnes immigrantes (33 %) > non immigrantes (20 %)
- personnel spécialisé dans la vente ou les services (33 %) > employé(e)s de bureau (18 %) ou professionnel(le)s (20 %)

4. L'emploi

Q8. 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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec l'emploi

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



n = 1 009

TOTAL EN ACCORD

2017	2019	2021	2024	
79 %	73 %	80 %	72 %	↓
	65 %	60 %	59 %	
71 %	61 %	66 %	58 %	↓
74 %	63 %	59 %	57 %	
66 %	62 %	53 %	55 %	
54 %	47 %	47 %	45 %	
	40 %	34 %	37 %	
	30 %	25 %	32 %	↑
			20 %	

- 72 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que la présence de femme demande un changement de culture du milieu de travail dans les métiers à prédominance masculine, dont plus d'une personne sur cinq est tout à fait d'accord avec l'énoncé. Dans le même ordre d'idée, 58 % de la population considèrent que la présence d'un homme demande un changement de culture du milieu du travail dans les métiers à prédominance féminine. Dans les deux cas, nous observons une diminution par rapport à 2021.
- Il est intéressant d'observer qu'année après année, la part des Québécoises et Québécois qui considèrent qu'il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes est en diminution constante, avec une baisse de six points de pourcentage en cinq ans (2019 vs 2024). Toutefois, une Québécoise ou un Québécois sur cinq (20 %) croit encore que les hommes ont une disposition naturelle à mieux réussir en entrepreneuriat que les femmes.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées aux pages suivantes.

4. L'emploi

Q8. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LA PRÉSENCE DE FEMMES DANS CERTAINS MÉTIERS À PRÉDOMINANCE MASCULINE NÉCESSITE UN CHANGEMENT DE CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL (72 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- Globalement, un lien existe avec l'âge. Plus l'âge augmente, plus les personnes sont nombreuses à être en accord avec l'énoncé.
 - personnes âgées de 65 ans et plus (82 %) ou de 55 à 64 ans (79 %) > âgées de 18 à 24 ans (50 %) ou de 25 à 34 ans (65 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (79 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (65 %)
- retraité(e)s (83 %) > étudiant(e)s (59 %) ou travailleur(-euse)s (69 %)
- professionnel(le)s (81 %) ou gestionnaires/administrateur(-trice)s (79 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (60 %) ou employé(e)s de bureau (62 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 40 000 \$ et plus (75 %) > vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de moins de 40 000 \$ (63 %)

L'EFFORT PHYSIQUE EXIGÉ DANS LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE EST MOINS GRAND QUE CELUI EXIGÉ DANS LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE MASCULINE (59 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- professionnel(le)s (66 %) > employé(e)s de bureau (51 %) ou gestionnaires/administrateur(-trice)s (49 %)

LA PRÉSENCE D'HOMMES DANS CERTAINS MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE NÉCESSITE UN CHANGEMENT DE CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL (58 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 65 ans et plus (70 %) > âgées de 35 à 64 ans (57 %) > âgées de 18 à 34 ans (44 %)
- détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (63 %) ou détenant un diplôme de niveau universitaire (61 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (51 %)
- retraité(e)s (67 %) > travailleur(-euse)s (54 %)
- professionnel(le)s (67 %) ou personnel spécialisé dans la vente et les services (60 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (38 %) ou employé(e)s de bureau (46 %)

4. L'emploi

Q8. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

IL Y A PLUS D'HOMMES ENTREPRENEURS QUE DE FEMMES ENTREPRENEURES (57 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (66 %) > âgées de 18 à 24 ans (45 %) ou de 35 à 44 ans (41 %)
- retraité(e)s (67 %) ou travailleur(-euse)s (56 %) > étudiant(e)s (36 %)

CERTAINS MÉTIERS SONT PLUS APPROPRIÉS POUR LES FEMMES ALORS QUE D'AUTRES LE SONT DAVANTAGE POUR LES HOMMES (55 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 65 ans et plus (70 %) ou de 55 à 64 ans (61 %) > âgées de 35 à 54 ans (54 %) > âgées de 18 à 34 ans (37 %)
- les hommes (62 %) > les femmes (50 %)
- vivant dans un ménage sans enfant (61 %) > vivant dans un ménage avec enfant (46 %)
- détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti ou moins (60 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (47 %)
- retraité(e)s (66 %) > étudiant(e)s (35 %) ou travailleur(-euse)s (51 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (63 %) > professionnel(le)s (46 %)
- Globalement, un lien existe avec le revenu annuel du ménage. Plus le revenu augmente, moins les individus sont nombreux à être en accord avec l'énoncé :
 - moins de 60 000 \$ (66 %) > entre 60 000 \$ et 99 999 \$ (53 %) > 100 000 \$ et plus (47 %)

LES FEMMES IMMIGRANTES ONT PLUS DE DIFFICULTÉS À INTÉGRER LE MARCHÉ DE L'EMPLOI QUE LES HOMMES IMMIGRANTS (45 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions périphériques de Montréal (51 %) > résidant dans les régions intermédiaires (39 %)
- professionnel(le)s (58 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (35 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (43 %)

LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE SONT MOINS RISQUÉS POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ QUE LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE MASCULINE (37 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les hommes (42 %) > les femmes (32 %)

4. L'emploi

Q8. 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.

Niveau d'accord

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LES HOMMES TRAVAILLENT UN PLUS GRAND NOMBRE D'HEURES QUE LES FEMMES (32 % pour l'ensemble de l'échantillon)

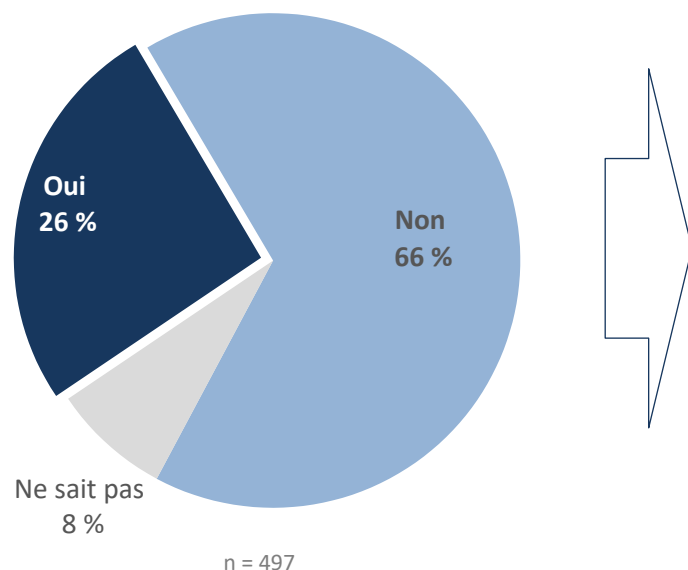
- les hommes (40 %) > les femmes (23 %)
- travailleur(-euse)s (35 %) > retraité(e)s (26 %)

LES HOMMES ONT UNE DISPOSITION NATURELLE À MIEUX RÉUSSIR EN ENTREPRENEURIAT QUE LES FEMMES (20 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les hommes (24 %) > les femmes (16 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue ou français/bilingue (30 %) > dont la langue maternelle est le français (17 %)
- personnes immigrantes (36 %) > non immigrantes (19 %)

4. L'emploi

Considérer occuper un emploi majoritairement féminin (% d'hommes)



	2017	2019	2021	2024
Oui	22 %	28 %	28 %	26 %
Non	72 %	62 %	65 %	66 %
Ne sait pas	7 %	10 %	7 %	8 %

Q9A. Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement féminin?

Q9A1. Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin? (Veuillez choisir une ou plusieurs réponses parmi les suivantes.)

Base : hommes qui n'ont jamais considéré un emploi féminin



Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines

	2017 (n=367)	2019 (n=305)	2021 (n=307)	2024 (n=331)
Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence d'hommes.	19 %	12 %	11 %	11 %
Le salaire est trop faible.	11 %	12 %	8 %	10 %
Ce n'est pas un emploi valorisé pour un homme au Québec.	8 %	7 %	5 %	5 %
J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du Harcèlement.	3 %	4 %	2 %	2 %
Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail.	2 %	2 %	2 %	2 %
Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée.	3 %	2 %	2 %	1 %
Autres raisons	1 %	4 %	6 %	3 %
Je ne sais pas.	32 %	11 %	10 %	15 %

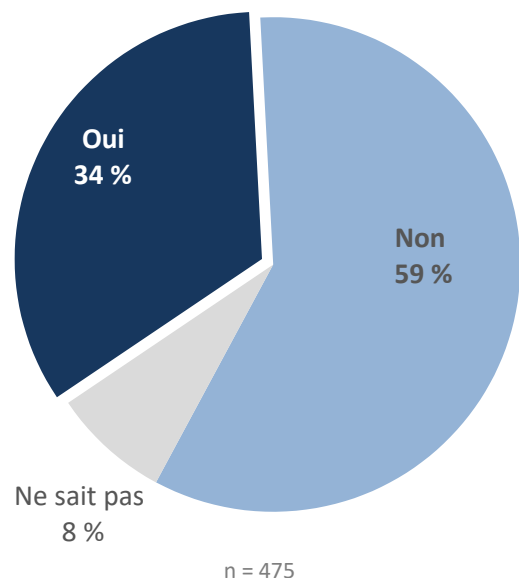
- Deux Québécois sur trois n'ont jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin, principalement parce qu'ils n'avaient pas d'intérêt pour ces domaines.
- Parmi les autres raisons énoncées, mentionnons le travail dans un environnement non genré, ou qu'ils n'y ont pas pensé/n'ont pas eu l'opportunité.
- Année après année, les résultats sont similaires.

4. L'emploi

Q9B. Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement masculin?

Q9B1. Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin? (Veuillez choisir une ou plusieurs réponses parmi les suivantes.)

Considérer occuper un emploi majoritairement masculin (% de femmes)



Base : femmes qui n'ont jamais considéré un emploi masculin



	2017 (n=338)	2019 (n=322)	2021 (n=321)	2024 (n=306)
Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines.	-	81 %	78 %	79 %
J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du Harcèlement.	12 %	12 %	14 %	12 %
Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence de femmes.	19 %	10 %	11 %	7 %
Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail.	8 %	11 %	7 %	5 %
Ce milieu de travail n'est pas adapté aux femmes (par exemple pas de toilettes pour les deux sexes).	9 %	8 %	6 %	4 %
Ce n'est pas un emploi valorisé pour une femme au Québec.	3 %	3 %	4 %	3 %
Le salaire est trop faible.	3 %	1 %	1 %	1 %
Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée.	1 %	2 %	2 %	1 %
Autres raisons	0 %	5 %	4 %	3 %
Je ne sais pas.	32 %	5 %	7 %	10 %

	2017	2019	2021	2024
Oui	31 %	34 %	33 %	34 %
Non	66 %	65 %	63 %	59 %
Ne sait pas	4 %	1 %	4 %	8 %

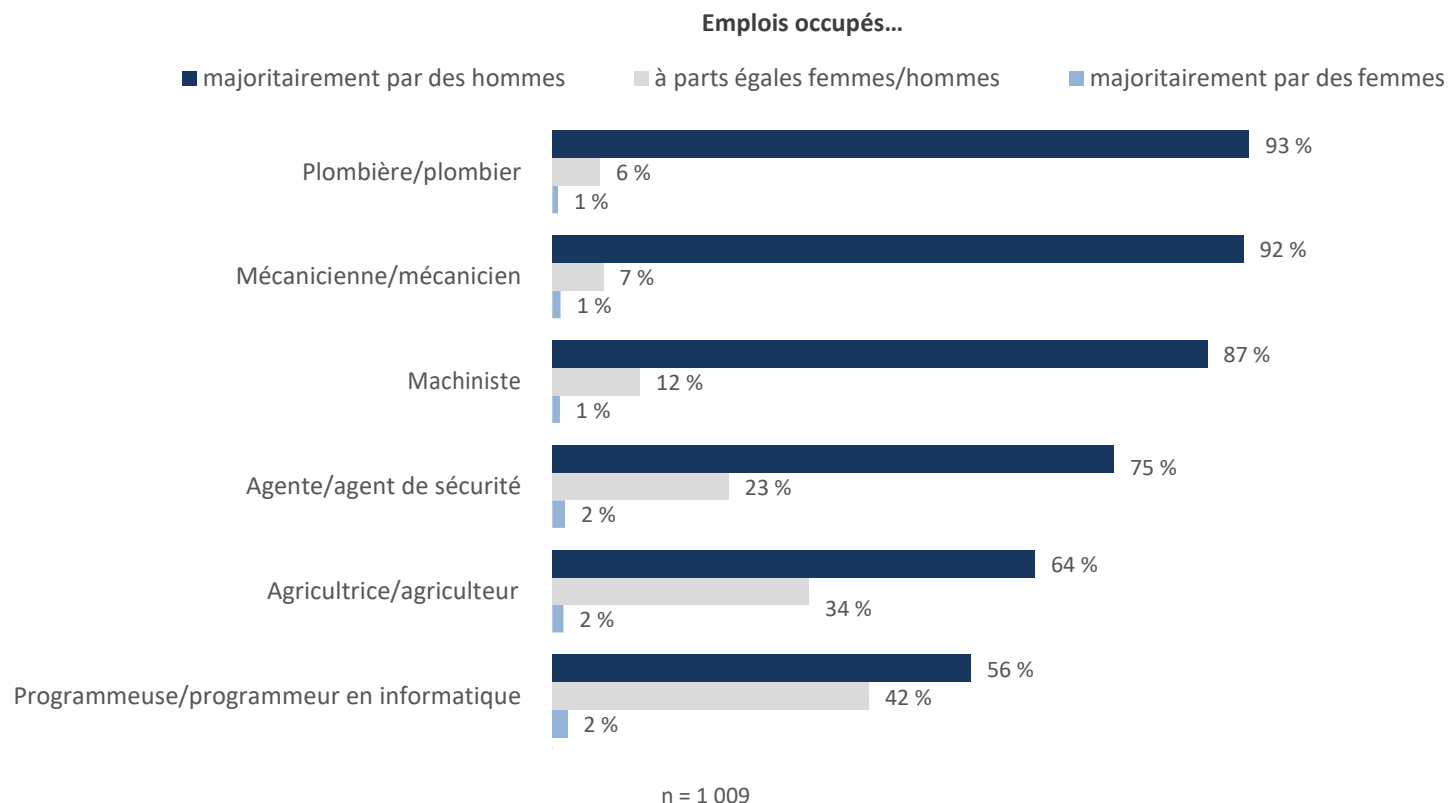
- 59 % des Québécoises n'ont jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin, principalement parce qu'elles n'avaient pas d'intérêt pour ces domaines.
- Parmi les autres raisons énoncées, mentionnons le travail dans un environnement non genré, des emplois à l'époque non ouverts aux femmes, un milieu peu ouvert à la présence des femmes, la condition physique insuffisante ou encore, ne pas y avoir pensé/pas d'opportunité.
- Avec les années, les femmes sont moins nombreuses à ne pas considérer un emploi majoritairement masculin. Notons une baisse notable de six points de pourcentage par rapport avec 2019.

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Emplois perçus majoritairement masculins

(% de répondantes et répondants)



Majorité d'hommes

2019	2021	2024
94 %	93 %	93 %
93 %	91 %	92 %
88 %	89 %	87 %
		75 %
73 %	71 %	64 %
		56 %

- Une forte majorité de Québécoises et Québécois considèrent les emplois de plombier (93 %), mécanicien (92 %) et machiniste (82 %) comme majoritairement masculins. Trois Québécoises et Québécois sur quatre (75 %) jugent que d'être agent de sécurité est un emploi majoritairement masculin.
- Les emplois d'agriculteur (64 %) et de programmeur en informatique (56 %) sont aussi jugés par une majorité de Québécoises et Québécois comme des emplois principalement masculins, même si plusieurs jugent qu'ils sont occupés à parts égales par des femmes et des hommes.
- Ces perceptions n'ont pas beaucoup évolué dans le temps, sauf pour le métier d'agricultrice/agriculteur avec une baisse de sept points de pourcentage par rapport à 2021, voire neuf points de pourcentage par rapport à 2019.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées aux pages suivantes.

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Les emplois perçus majoritairement masculins

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à percevoir les emplois suivants comme majoritairement masculins :

PLOMBIÈRE/PLOMBIER (93 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant de la région de la Capitale-Nationale (97 %) ou de la région de Montréal (96 %) > résidant des régions intermédiaires (89 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (98 %) > dont la langue maternelle est le français (93 %) ou français/bilingue (85 %)
- personnes non immigrantes (94 %) > immigrantes (81 %)
- personnes sans handicap (93 %) > avec un handicap (75 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 100 000 \$ et plus (96 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (87 %)

MÉCANICIENNE/MÉCANICIEN (92 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 35 à 44 ans (98 %) > âgées de 18 à 24 ans (83 %) ou de 55 ans et plus (90 %)
- les femmes (95 %) > les hommes (89 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (97 %) > dont la langue maternelle est le français (92 %)
- personnes sans handicap (93 %) > avec un handicap (75 %)
- personnes non immigrantes (93 %) > immigrantes (83 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 60 000 \$ et plus (95 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 60 000 \$ (87 %)

MACHINISTE (87 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant de la région de la Capitale-Nationale (94 %) et de la région de Montréal (90 %) > résidant des régions ressources (79 %)
- les femmes (90 %) > les hommes (84 %)
- personnes sans handicap (88 %) > avec un handicap (71 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (93 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moindre (82 %) ou de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (88 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 150 000 \$ et plus (95 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 100 000 \$ (86 %)

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Les emplois perçus majoritairement masculins

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à percevoir les emplois suivants comme majoritairement masculins :

AGENTE/AGENT DE SÉCURITÉ (75 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la région de Montréal (82 %) ou de la Capitale-Nationale (81 %) > résidant dans les régions intermédiaires (70 %) et dans les régions périphériques de Montréal (69 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (91 %) > dont la langue maternelle est le français (74 %) ou français/bilingue (60 %)
- personnes sans handicap (76 %) > avec un handicap (38 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (84 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (77 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (65 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 100 000 \$ et plus (81 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 100 000 \$ (67 %)

AGRICULTRICE/AGRICULTEUR (64 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la région de la Capitale-Nationale (75 %) > résidant dans les régions intermédiaires (60 %) ou dans les régions périphériques de Montréal (65 %)
- personnes âgées de 25 à 34 ans (71 %) ou de 45 à 54 ans (71 %) > âgées de 18 à 24 ans (54 %) ou de 65 ans et plus (58 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 150 000 \$ et plus (77 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 100 000 \$ (60 %)

PROGRAMMEUSE/PROGRAMMEUR EN INFORMATIQUE (56 % pour l'ensemble de l'échantillon)

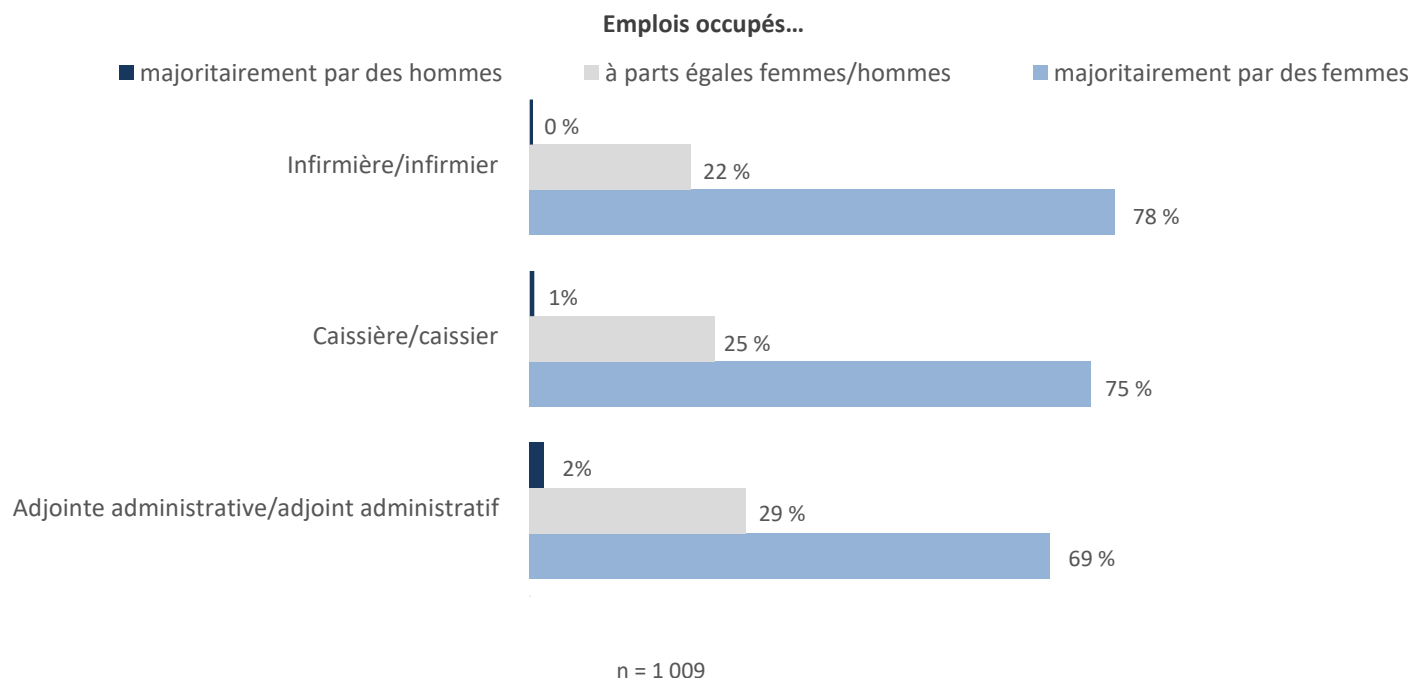
- résidant dans la région de la Capitale-Nationale (65 %) > résidant dans les régions intermédiaires (50 %)
- personnes âgées de 18 à 54 (68 %) > âgées de 55 ans et plus (40 %)
- les femmes (63 %) > les hommes (48 %)
- personnes sans handicap (57 %) > avec un handicap (32 %)
- vivant dans un ménage avec enfant (68 %) > vivant dans un ménage sans enfant (49 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (64 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (49 %) ou de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (55 %)
- travailleur(-euse)s (64 %) > retraité(e)s (40 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 80 000 \$ et plus (64 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 80 000 \$ (50 %)

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Emplois perçus majoritairement féminins

(% de répondantes et répondants)



Majorité de femmes

2019	2021	2024
79 %	81 %	78 %
77 %	77 %	75 %
62 %	65 %	69 %

- Trois Québécoises et Québécois sur quatre jugent que les emplois d'infirmière/infirmier ou de caissière/caissier sont majoritairement occupés par des femmes. Cette proportion est de plus de deux sur trois pour les emplois d'adjointe administrative/adjoint administratif (69 %).
- Soulignons que près d'une Québécoise ou d'un Québécois sur quatre perçoit ces emplois comme étant occupés à parts égales par des femmes et des hommes.
- Les résultats sont relativement similaires au fil des années.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Les emplois perçus majoritairement féminins

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à percevoir les emplois suivants comme majoritairement féminins :

INFIRMIÈRE/INFIRMIER (78 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les hommes (84 %) > les femmes (73 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (86 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (79 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (70 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 60 000 \$ et plus (83 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (68 %)

CAISSIÈRE/CAISSIER (75 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (79 %) > âgées de 18 à 34 ans (64 %)
- les hommes (78 %) > les femmes (71 %)
- retraité(e)s (78 %) > étudiant(e)s (59 %)

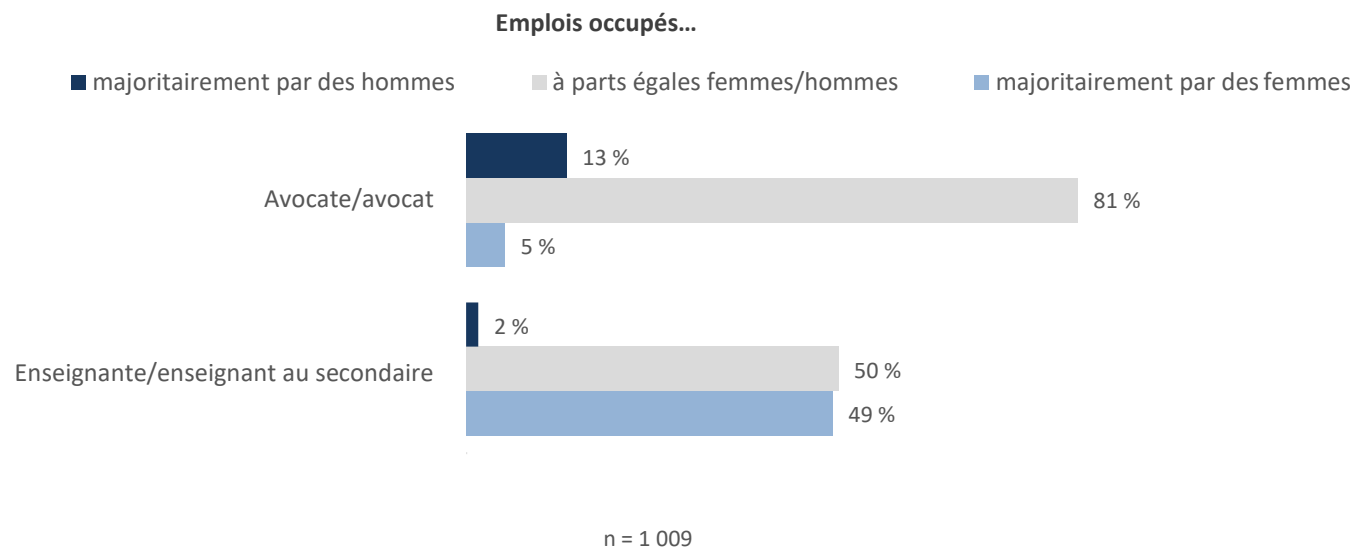
ADJOINTE ADMINISTRATIVE/ADJOINT ADMINISTRATIF (69 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 25 à 44 ans (81 %) > âgées de 18 à 24 ans (61 %) ou de 55 ans et plus (61 %)
- les femmes (73 %) > les hommes (65 %)
- vivant dans un ménage avec enfant (79 %) > vivant dans un ménage sans enfant (64 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (78 %) ou de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (73 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (60 %)
- travailleur(-euse)s (76 %) > retraité(e)s (61 %)
- professionnel(le)s (88 %), gestionnaires/administrateur(-trice)s (85 %) ou employé(e)s de bureau (79 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (59 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de 80 000 \$ et plus (78 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 100 000 \$ (58 %)

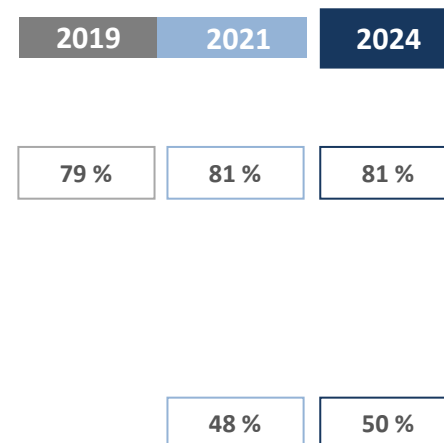
4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Emplois perçus comme mixtes (% de répondantes et répondants)



femmes/hommes à parts égales



- 81 % des Québécoises et Québécois jugent que les emplois d'avocates/avocats sont occupés à parts égales par les femmes et les hommes.
- Une Québécoise ou un Québécois sur deux juge que les enseignant(e)s de niveau secondaire sont autant des femmes que des hommes. Mentionnons que ces derniers sont presque autant à percevoir que ces emplois sont occupés majoritairement par des femmes.
- Les résultats sont relativement similaires au fil des années.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

4. L'emploi

Q10. Selon vous, est-ce que les emplois suivants sont occupés par une majorité de femmes, à parts égales par des hommes et des femmes, ou par une majorité d'hommes?

Les emplois perçus mixtes

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à percevoir les emplois suivants comme mixtes :

AVOCATE/AVOCAT (81 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes immigrantes (83 %) > non immigrantes (66 %)

ENSEIGNANTE/ENSEIGNANT DU SECONDAIRE (50 % pour l'ensemble de l'échantillon)

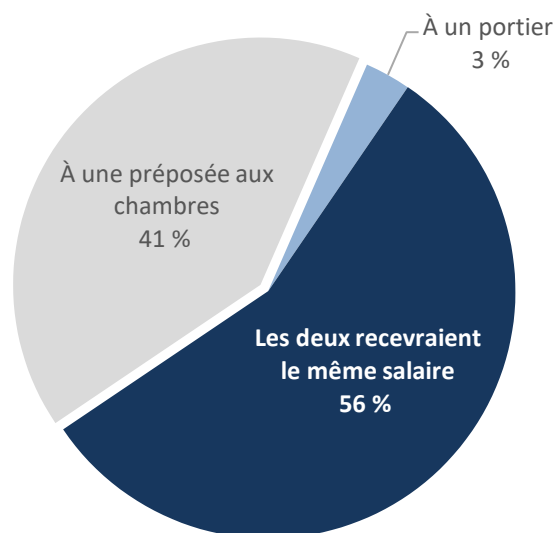
- personnes âgées de 65 ans et plus (60 %) > âgées de 18 à 24 ans (31 %) ou de 45 à 64 ans (44 %)
- employé(e)s de bureau (58 %) > personnel spécialisé dans la vente ou les services (39 %) ou professionnel(le)s (38 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de moins de 40 000 \$ (59 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est de 60 000 \$ et plus (46 %)

5. L'équité économique

Q11A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents membres du personnel dans un hôtel, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?

Salaire le plus élevé accordé à l'emploi – Dans un hôtel

(% de répondantes et répondants)



n = 1 009

- Une majorité de Québécoises et Québécois accorderaient le même salaire à une préposée aux chambres qu'à un portier d'un hôtel.
- Toutefois, 41 % des Québécoises et Québécois accorderaient un salaire plus élevé aux préposées aux chambres. Elles ou ils sont plus nombreux parmi :
 - résidant dans les régions périphériques de Montréal (50 %)
 - dont la langue maternelle est le français (43 %) ou français/bilingue (48 %)
- Parmi celles ou ceux à accorder un salaire plus élevé aux portiers :
 - résidant dans la RMR de Montréal (4 %) ou la RMR de Québec (5 %)
 - les hommes (4 %) > les femmes (1 %)
- Les résultats ont peu changé avec les années.

	2017	2019	2021	2024
Préposée aux chambres	30 %	43 %	41 %	41 %
Portier	2 %	2 %	4 %	3 %
Les deux recevraient le même salaire	68 %	55 %	55 %	56 %

5. L'équité économique

Q11A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents membres du personnel dans un hôtel, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?

Q11A1 et 2. Pour quelles raisons?

Raisons qui justifient un salaire plus élevé – Dans un hôtel

(% de répondantes et de répondants)

Base : ensemble des répondantes et répondants

	2019	2021	2024
	(n=555)	(n=539)	(n=577)
Les deux recevraient le même salaire			
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes.	57 %	60 %	59 %
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience).	41 %	47 %	50 %
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	41 %	46 %	41 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	40 %	46 %	40 %
À une préposée aux chambres	(n=432)	(n=432)	(n=409)
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	64 %	65 %	70 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	71 %	69 %	59 %
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes.	36 %	42 %	46 %
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience).	6 %	5 %	6 %
À un portier	(n=28)*	(n=30)	(n=23)*
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes.	46 %	27 %	79 %
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience).	43 %	12 %	29 %
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	43 %	49 %	21 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	38 %	34 %	14 %

* Vu la taille restreinte de l'échantillon (n<30), ces résultats ne sont présentés qu'à titre indicatif.

- Les raisons qui expliquent qu'on accorderait un salaire égal aux préposées aux chambres et aux portiers sont principalement axées sur les responsabilités et les qualifications similaires.
- Tandis que l'effort et les conditions de travail difficiles justifient pour un plus grand nombre de Québécoises et Québécois d'accorder un salaire plus élevé aux préposées aux chambres.
- Quant aux Québécoises et Québécois privilégiant accorder un salaire plus élevé aux portiers, les raisons sont basées sur les responsabilités associées à l'emploi. Il faut toutefois faire preuve de prudence pour ces résultats considérant un petit échantillon.

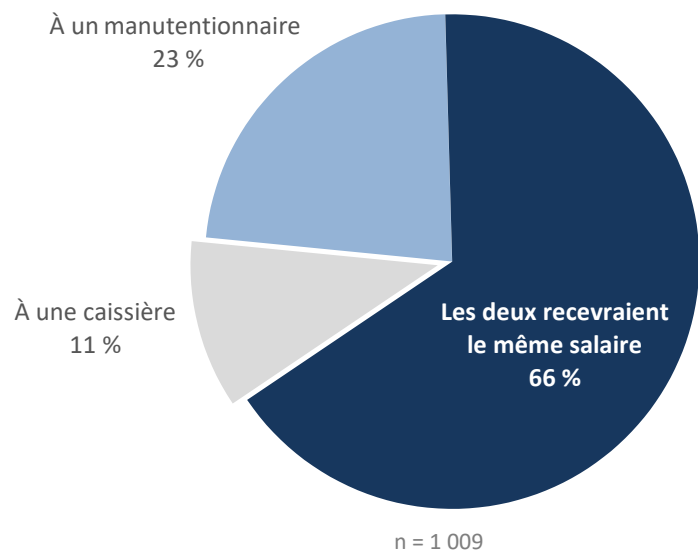
5. L'équité économique

Q12A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents membres du personnel dans une épicerie, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?

Q12A1 et 2. Pour quelles raisons?

Salaire le plus élevé accordé à l'emploi – Dans une épicerie

(% de répondantes et répondants)



	2017	2019	2021	2024	
Caissière	12 %	18 %	19 %	11 %	↓
Manutentionnaire	14 %	14 %	12 %	23 %	↑
Les deux recevraient le même salaire	68 %	68 %	69 %	66 %	

- Une majorité de Québécoises et Québécois accorderaient le même salaire à une caissière qu'à un manutentionnaire.
- 23 % des Québécoises et Québécois accorderaient toutefois un salaire plus élevé aux manutentionnaires, lesquels sont plus nombreuses et nombreux parmi les sous-groupes suivants :
 - personnes âgées de 18 à 54 ans (30 %)
 - personnes immigrantes (36 %)
 - occupant un emploi (travailleur[-euse]) (28 %)
 - travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (44 %), personnel spécialisé dans la vente ou les services (32 %) ou employé(e)s de bureau (25 %)
- Parmi les personnes qui accorderaient un salaire plus élevé aux caissières :
 - résidant dans la RMR de Montréal (14 %)
 - personnes âgées de 65 ans et plus (19 %)
 - étudiant(e)s (22 %) ou retraité(e)s (16 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (14 %)
- Par rapport aux années passées, nous constatons une hausse du nombre de répondant(e)s qui accorderaient un salaire plus élevé à un manutentionnaire au détriment de celles ou ceux qui favoriseraient une caissière.

5. L'équité économique

Q12A. Si vous étiez la personne responsable de décider du salaire de différents membres du personnel dans une épicerie, à qui donneriez-vous le salaire le plus élevé?

Q12A1 et 2. Pour quelles raisons?

Base : ensemble des répondantes et répondants

Salaire le plus élevé accordé à l'emploi – Dans une épicerie

(% de répondantes et répondants)

	2019	2021	2024
Les deux recevraient le même salaire	(n=682)	(n=696)	(n=683)
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes.	54 %	61 %	57 %
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience).	36 %	43 %	48 %
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	44 %	48 %	27 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	44 %	49 %	15 %
À une caissière	(n=186)	(n=179)	(n=104)
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes.	77 %	73 %	69 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	23 %	27 %	34 %
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	21 %	28 %	17 %
Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience).	20 %	19 %	11 %
À un manutentionnaire	(n=147)	(n=126)	(n=222)
Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants.	56 %	60 %	73 %
Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles.	53 %	59 %	49 %
Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes	30 %	24 %	34 %

- Les raisons qui expliquent qu'on accorderait un salaire égal aux caissières et aux manutentionnaires sont principalement axées sur les responsabilités et les qualifications similaires.
- Les Québécoises et Québécois qui accorderaient un salaire plus élevé aux caissières fondent leur décision sur les responsabilités plus importantes associées à l'emploi.
- Tandis que les efforts associés à l'emploi de manutentionnaire justifient pour un plus grand nombre de Québécoises et Québécois d'accorder un salaire plus élevé à ces postes.

5. L'équité économique

Q13. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la rémunération

TOTAL EN ACCORD

2024

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

Les emplois peu qualifiés et moins rémunérés (caissière, préposée aux chambres, coiffeuse, etc.) occupés majoritairement par des femmes sont moins exigeants physiquement que ceux occupés majoritairement par des hommes.



54 %

Les emplois à temps partiel et peu rémunérés sont occupés autant par les hommes que par les femmes.



53 %

Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu rémunéré, car elles ont moins de diplômes que les hommes.



14 %

n = 1 009

- Une majorité de Québécoises et Québécois sont en accord avec les idées que les emplois peu qualifiés et moins rémunérés occupés majoritairement par les femmes sont moins exigeants physiquement que ceux des hommes (54 %) et que les emplois à temps partiel et peu rémunérés sont occupés autant par les hommes que les femmes (53 %). Par contre, seulement 14 % des Québécoises et Québécois pensent que les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu rémunéré, car elles ont moins de diplômes.

Pour chacun des trois énoncés, les sous-groupes suivants sont plus nombreux à être « tout à fait » et « assez » en accord :

Les emplois peu qualifiés et moins rémunérés occupés majoritairement par des femmes sont moins exigeants physiquement (54 % pour l'ensemble)

- les hommes (57 %) > les femmes (49 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (72 %) > dont la langue maternelle est le français (49 %) ou français/bilingue (61 %)

Les emplois à temps partiel et peu rémunérés sont occupés autant par les hommes que par les femmes (53 % pour l'ensemble)

- vivant dans un ménage avec enfant (60 %) > vivant dans un ménage sans enfant (51 %)

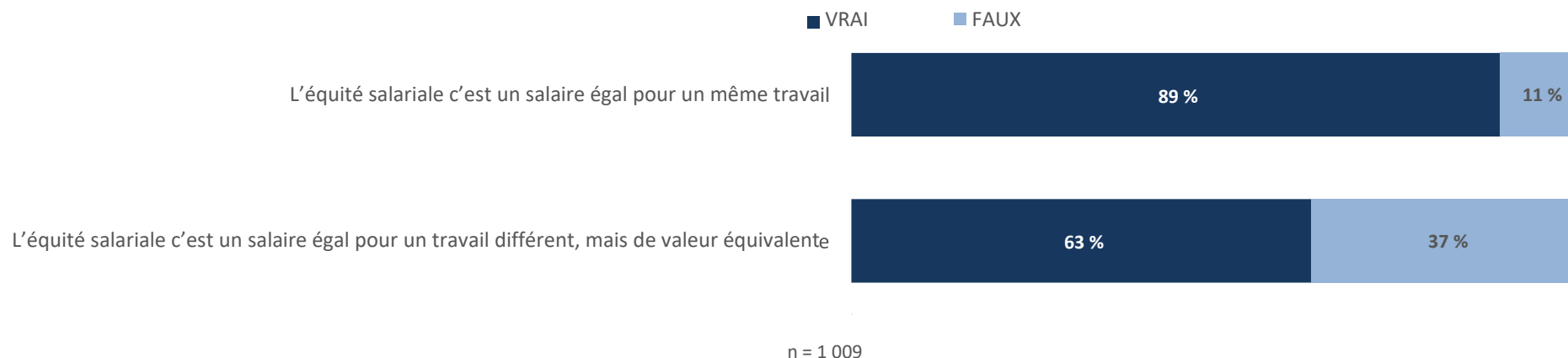
Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu rémunéré, car elles ont moins de diplômes que les hommes (14 % pour l'ensemble)

- résidant dans la RMR de Montréal (18 %) > résidant dans les « autres régions du Québec » (11 %)
- personnes immigrantes (27 %) > non immigrantes (13 %)

5. L'équité économique

Q14. Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux?

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec l'équité salariale



- Une forte majorité des Québécoises et Québécois considèrent comme « vrai » les deux énoncés, quoiqu'elles ou ils sont moins nombreux à reconnaître l'équité salariale pour un travail différent, même s'il est de valeur équivalente.

Pour chacun des énoncés, les sous-groupes suivants sont plus nombreux à avoir répondu « vrai » :

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un même travail (89 % pour l'ensemble)

- détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (92 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (86 %)
- personnel spécialisé dans la vente ou les services (97 %) > professionnel(le)s (88 %)
- disposant d'un revenu personnel de moins de 100 000 \$ (90 %) > disposant d'un revenu personnel de plus de 100 000 \$ (80 %)

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail différent, mais de valeur équivalente (63 % pour l'ensemble)

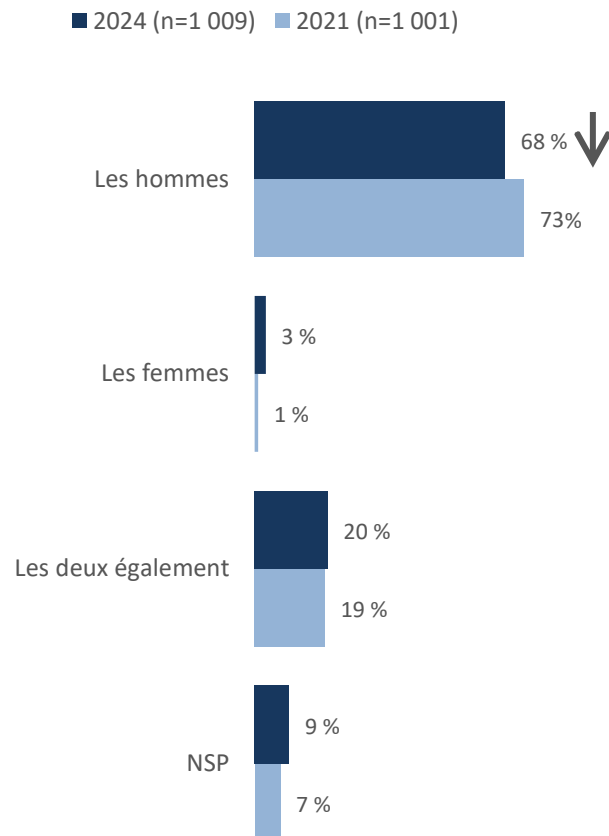
- résidant dans la région de Montréal (70 %) > résidant dans les régions ressources (50 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (73 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (63 %) ou d'un diplôme de niveau secondaire ou moins (55 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (72 %), professionnel(le)s (68 %) ou employé(e)s de bureau (69 %) > personnel spécialisé dans la vente ou les services (52 %)

5. L'équité économique

Q15A. Les prochaines questions concernent le revenu. Selon l'énoncé, identifier si c'est l'homme, la femme ou les deux également.

Sexe le plus avantage économiquement

À formation égale, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?
(% de répondantes et répondants)



- 68 % des Québécoises et Québécois jugent qu'à formation égale, les hommes gagnent un salaire plus élevé au Québec, une baisse notable de cinq points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les hommes gagnent un salaire plus élevé :
 - résidant des régions périphériques de Montréal (74 %) ou de la Capitale-Nationale (72 %) > résidant des régions intermédiaires (58 %)
 - personnes âgées de 55 ans et plus (75 %) > âgées de 35 à 44 ans (55 %) ou de 45 à 54 ans (61 %)
 - les femmes (73 %) > les hommes (63 %)
 - personnes immigrantes (70 %) > non immigrantes (46 %)
 - vivant dans un ménage sans enfant (72 %) > vivant dans un ménage avec enfant (60 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (74 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (63 %)
 - retraité(e)s (78 %) > travailleur(-euse)s (63 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (78 %) ou professionnel(le)s (71 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (58 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (58 %)

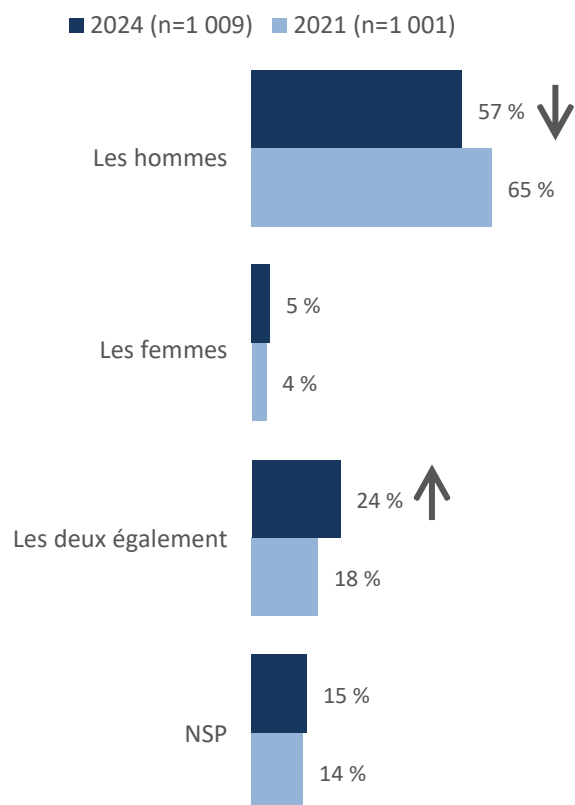
5. L'équité économique

Q15B. Les prochaines questions concernent le revenu. Selon l'énoncé, identifier si c'est l'homme, la femme ou les deux également.

Sexe le plus avantagé économiquement

Parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

(% de répondantes et répondants)



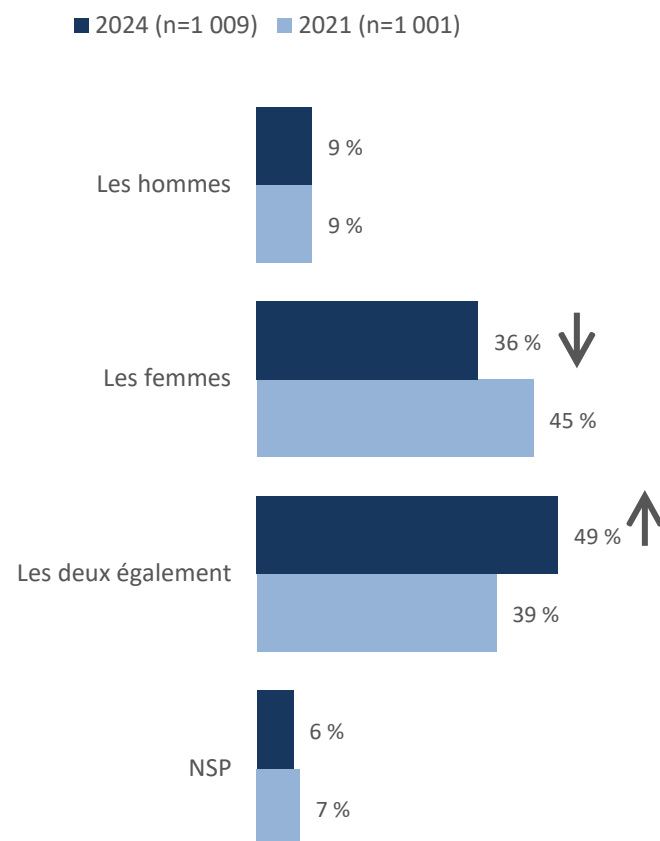
- 57 % des Québécoises et Québécois jugent que les hommes n'ayant pas terminé leur secondaire gagnent un salaire plus élevé que les femmes dans la même situation, une baisse notable de huit points de pourcentage par rapport à 2021.
- À l'inverse, près d'une Québécoise ou un Québécois sur quatre pense que les hommes et les femmes n'ayant pas terminé leur secondaire gagnent un salaire similaire, une hausse de six points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les hommes gagnent un salaire plus élevé :
 - résidant des régions périphériques de Montréal (63 %) > résidant des régions intermédiaires (51 %) ou de la région de Montréal (53 %)
 - personnes âgées de 55 à 64 ans (65 %) ou de 25 à 34 ans (63 %) > âgées de 18 à 24 ans (42 %)
 - les femmes (73 %) > les hommes (63 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (64 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (52 %) ou un diplôme collégial/école de métier ou d'apprenti (55 %)
 - travailleur(-euse)s (59 %) > étudiant(e)s (36 %)
 - Professionnel(le)s (66 %) > personnel spécialisé dans la vente ou les services (50 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 100 000 \$ et plus (64 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (47 %)

5. L'équité économique

Q15C. Les prochaines questions concernent le revenu. Selon l'énoncé, identifier si c'est l'homme, la femme ou les deux également.

Sexe le plus avantagé économiquement

Parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, qui court le plus grand risque de pauvreté au Québec?
(% de répondantes et répondants)



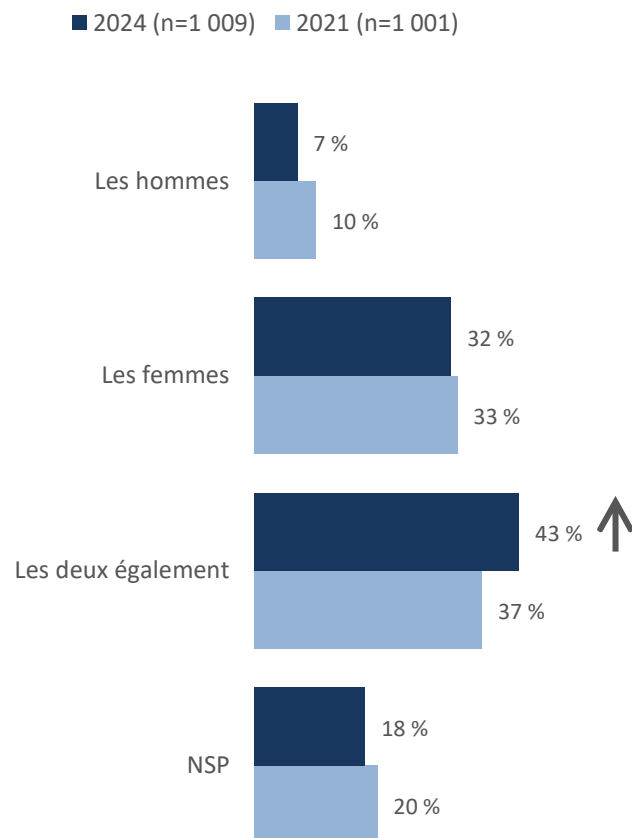
- 49 % des Québécoises et Québécois jugent qu'autant les hommes que les femmes n'ayant pas terminé leur secondaire courent un plus grand risque de pauvreté, une hausse notable de 10 points de pourcentage par rapport à 2021.
- Malgré une baisse de neuf points de pourcentage par rapport à 2021, encore une Québécoise ou un Québécois sur trois pense que la femme est plus à risque.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les **femmes** n'ayant pas terminé leur secondaire sont plus à risque de pauvreté :
 - les femmes (42 %) > les hommes (29 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (48 %) > détenant un diplôme collégial/école de métier ou d'apprenti (37 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (25 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (49 %), professionnel(le)s (45 %) ou employé(e)s de bureau (37 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (19 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 100 000 \$ et plus (44 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (27 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser qu'autant **les hommes** que les **femmes** n'ayant pas terminé leur secondaire sont plus à risque de pauvreté :
 - résidant dans les « autres régions du Québec » (55 %) > résidant dans la RMR de Montréal (45 %) ou dans la RMR de Québec (43 %)
 - les hommes (53 %) > les femmes (44 %)
 - détenant un diplôme de niveau secondaire (60 %) > détenant un diplôme collégial/école de métier ou d'apprenti (47 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (36 %)

5. L'équité économique

Q15D. Les prochaines questions concernent le revenu. Selon l'énoncé, identifier si c'est l'homme, la femme ou les deux également.

Sexe le plus avantagé économiquement

Qui recourt davantage à l'aide financière de dernier recours (aide sociale)?
(% de répondantes et répondants)



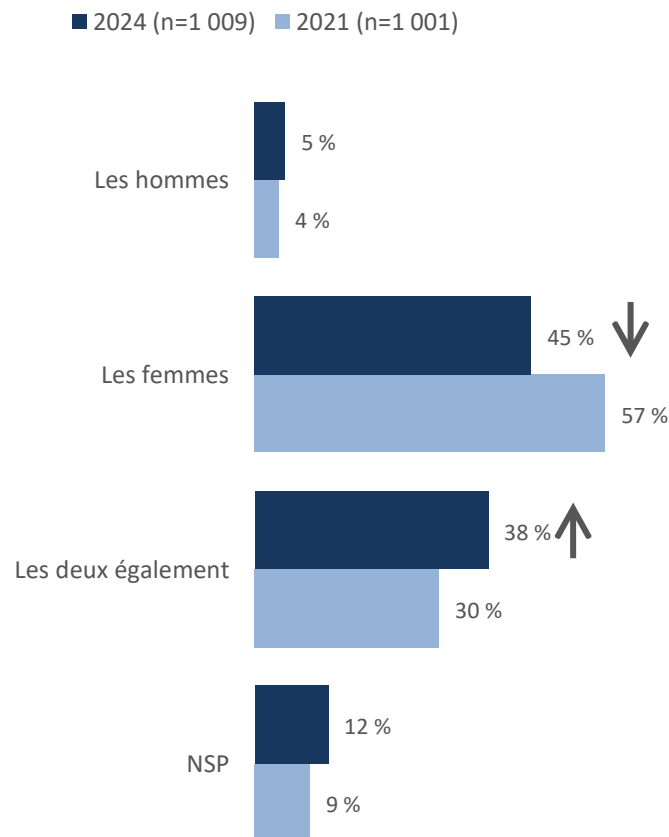
- 43 % des Québécoises et Québécois jugent qu'autant les hommes que les femmes recourent à l'aide financière de dernier recours, une hausse notable de six points de pourcentage par rapport à 2021.
- Une Québécoise ou un Québécois sur trois pense que la femme recourt davantage à l'aide financière de dernier recours.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les **femmes** recourent davantage à l'aide financière de dernier recours :
 - personnes âgées de 55 ans et plus (40 %) ou de 35 à 54 ans (30 %) > âgées de 18 à 24 ans (12 %) ou de 25 à 34 ans (24 %)
 - personnes non immigrantes (34 %) > immigrantes (16 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (39 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (27 %)
 - retraité(e)s (38 %) ou travailleur(-euse)s (33 %) > étudiant(e)s (14 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser qu'autant **les hommes** que les **femmes** recourent à l'aide financière de dernier recours :
 - résidant dans les régions ressources (53 %) > résidant dans la Capitale-Nationale (35 %)
 - personnes âgées de 18 à 24 ans (60 %) > âgées de 35 à 64 ans (43 %)
 - détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti ou moins (47 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (36 %)

5. L'équité économique

Q15E. Les prochaines questions concernent le revenu. Selon l'énoncé, identifier si c'est l'homme, la femme ou les deux également.

Sexe le plus avantageé économiquement

Qui est davantage rémunéré au salaire minimum?
(% de répondantes et répondants)



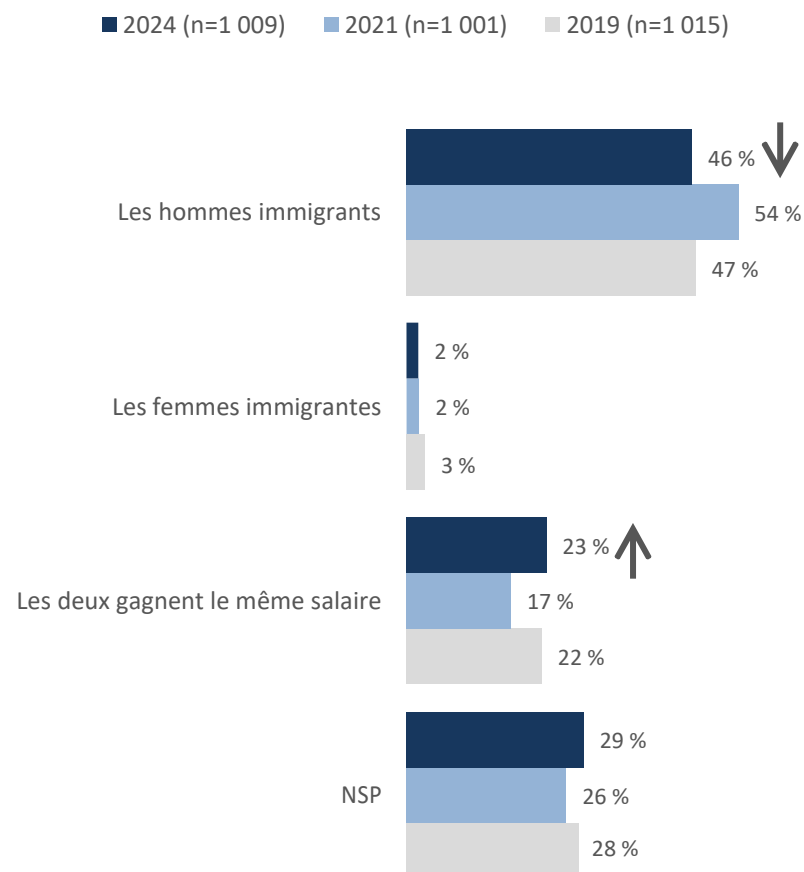
- 45 % des Québécoises et Québécois jugent que les femmes sont davantage rémunérées au salaire minimum, une baisse notable de 12 points de pourcentage par rapport à 2021.
- Par contre, plus d'une Québécoise ou un Québécois sur trois pense qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes, que les deux sont également rémunérés au salaire minimum, une hausse de huit points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que les **femmes** sont davantage rémunérées au salaire minimum :
 - personnes âgées de 55 ans et plus (52 %) > âgées de 18 à 34 ans (33 %)
 - les femmes (51 %) > les hommes (38 %)
 - personnes non immigrantes (46 %) > immigrantes (27 %)
 - retraité(e)s (51 %) > travailleur(-euse)s (42 %)
- Les personnes suivantes sont plus nombreuses à penser qu'autant **les femmes** que les **hommes** sont rémunérés au salaire minimum :
 - les hommes (46 %) > les femmes (31 %)

5. L'équité économique

Q16. Parmi les personnes immigrantes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Qui gagne le salaire le plus élevé parmi les personnes immigrantes?

(% de répondantes et répondants)

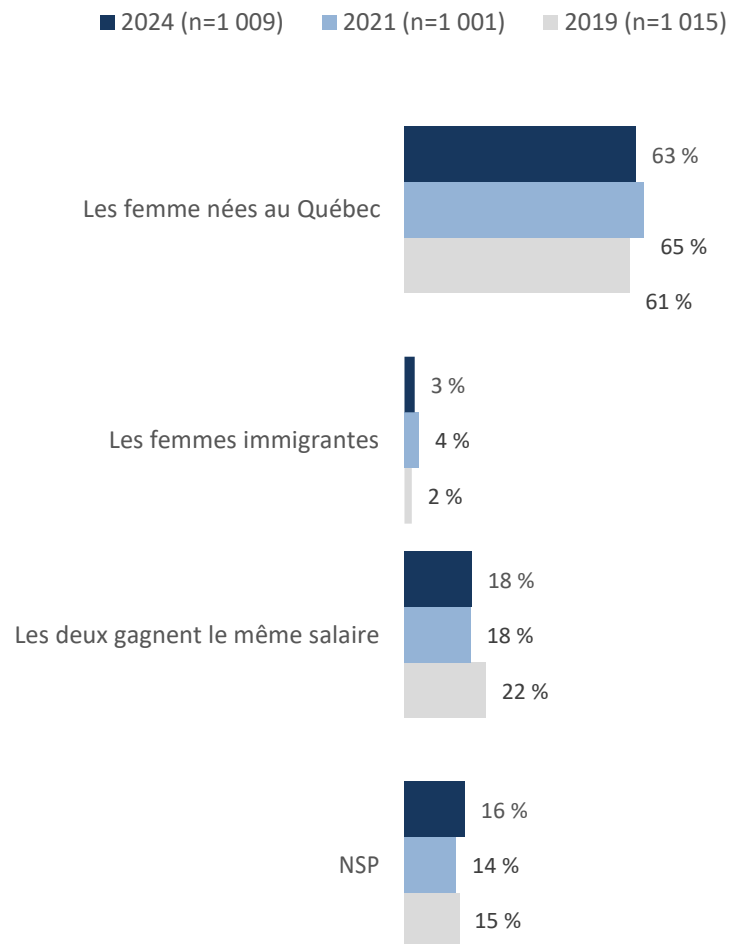


- 46 % des Québécoises et Québécois estiment que les hommes immigrants gagnent un salaire plus élevé que les femmes immigrantes, une baisse de huit points de pourcentage par rapport à 2021, mais un taux similaire à celui de 2019.
- 23 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les deux gagnent le même salaire, une hausse de six points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que les **hommes immigrants** gagnent un salaire plus élevé :
 - personnes âgées de 24 à 35 ans (56 %) > âgées de 65 ans et plus (42 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 150 000 \$ et plus (59 %) > vivant dans un ménage dont le revenu annuel est inférieur à 40 000 \$ (36 %) ou varie entre 40 000 \$ et 59 999 \$ (41 %)
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (29 %).

5. L'équité économique

Q17. Chez les femmes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Qui gagne le salaire le plus élevé parmi les femmes?
(% de répondantes et répondants)



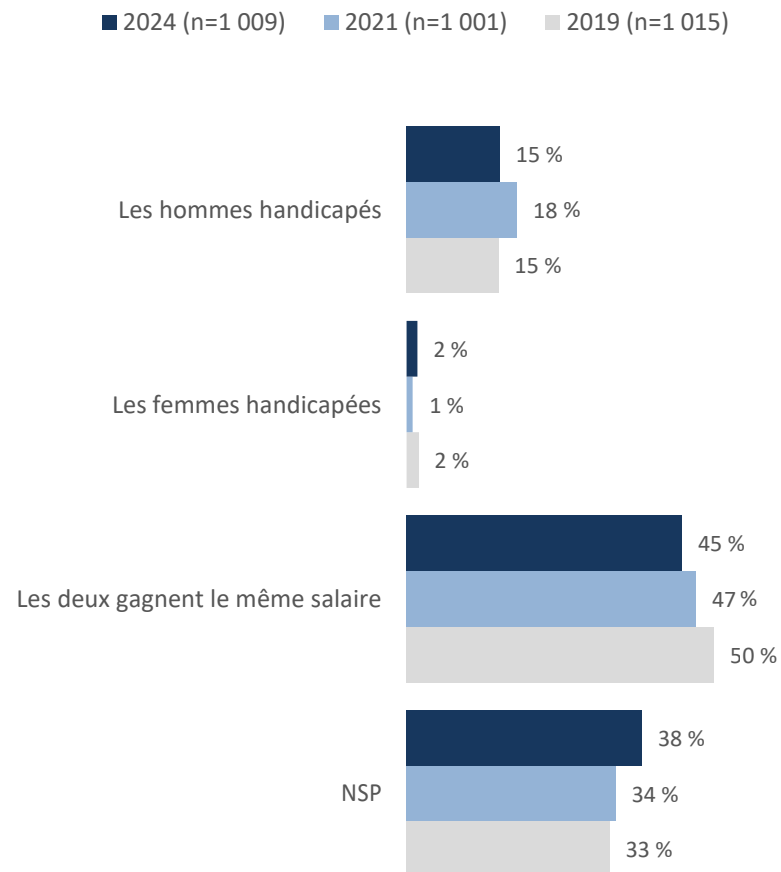
- 63 % des Québécoises et Québécois estiment que les femmes nées au Québec gagnent un salaire plus élevé que les femmes immigrantes, un résultat similaire aux années passées.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que les **femmes nées au Québec** gagnent un salaire plus élevé :
 - personnes âgées de 45 à 54 ans (70 %) > âgées de 18 à 34 ans (56 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (70 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (55 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (77 %) ou professionnel(le)s (71 %) > employé(e)s de bureau (53 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 150 000 \$ et plus (80 %) > vivant dans un ménage dont le revenu varie de 40 000 \$ à 149 999 \$ (66 %) > vivant dans un ménage dont le revenu annuel est inférieur à 40 000 \$ (45 %)

5. L'équité économique

Q18. Parmi les personnes handicapées, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec?

Qui gagne le salaire le plus élevé parmi les personnes handicapées?

(% de répondantes et répondants)



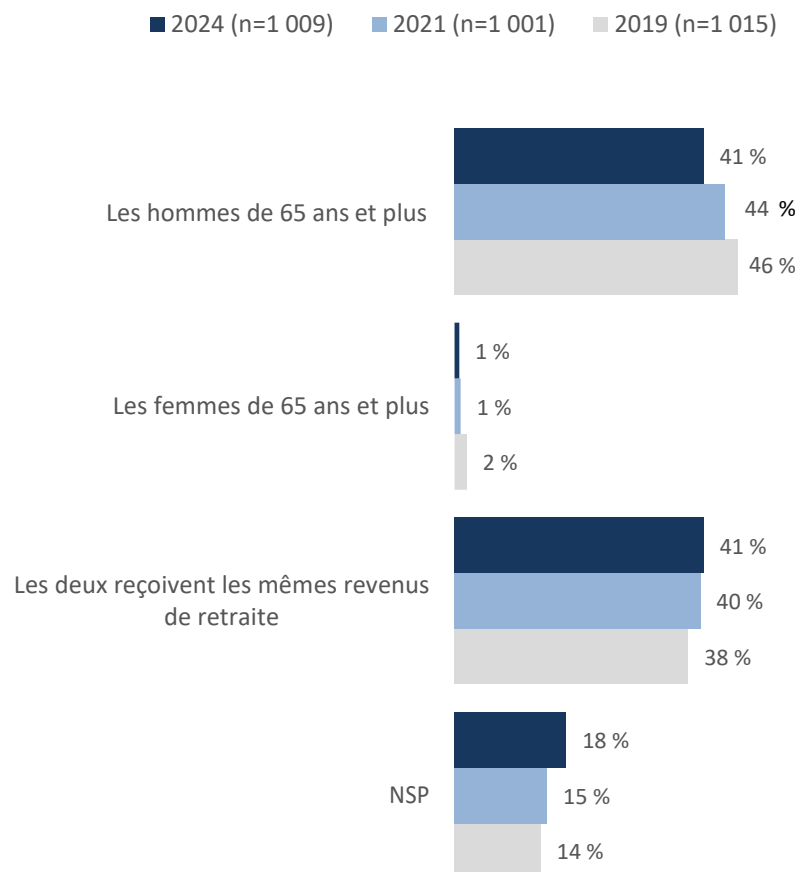
- 45 % des Québécoises et Québécois estiment que les femmes et les hommes handicapés gagnent un salaire similaire, un résultat qui tend à diminuer légèrement avec les années, mais pas de manière notable.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les hommes et les femmes handicapés** gagnent un salaire similaire:
 - résidant dans les régions ressources (54 %) ou dans les régions intermédiaires (52 %) > résidant dans la région de Montréal (39 %)
 - personnes âgées de 45 à 64 ans (51 %) > âgées de 18 à 34 ans (36 %)
 - les hommes (52 %) > les femmes (38 %)
 - travailleur(-euse)s (47 %) ou retraité(e)s (47 %) > étudiant(e)s (14 %)
 - disposant d'un revenu annuel personnel de 100 000 \$ et plus (63 %) ou de 40 000 \$ à 99 999 \$ (49 %) > disposant d'un revenu personnel inférieur à 40 000 \$ (36 %)
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (38 %).

5. L'équité économique

Q19. Parmi les personnes âgées, qui reçoit des revenus de retraite plus élevés au Québec?

Qui reçoit le revenu de retraite le plus élevé parmi les personnes âgées?

(% de répondantes et répondants)



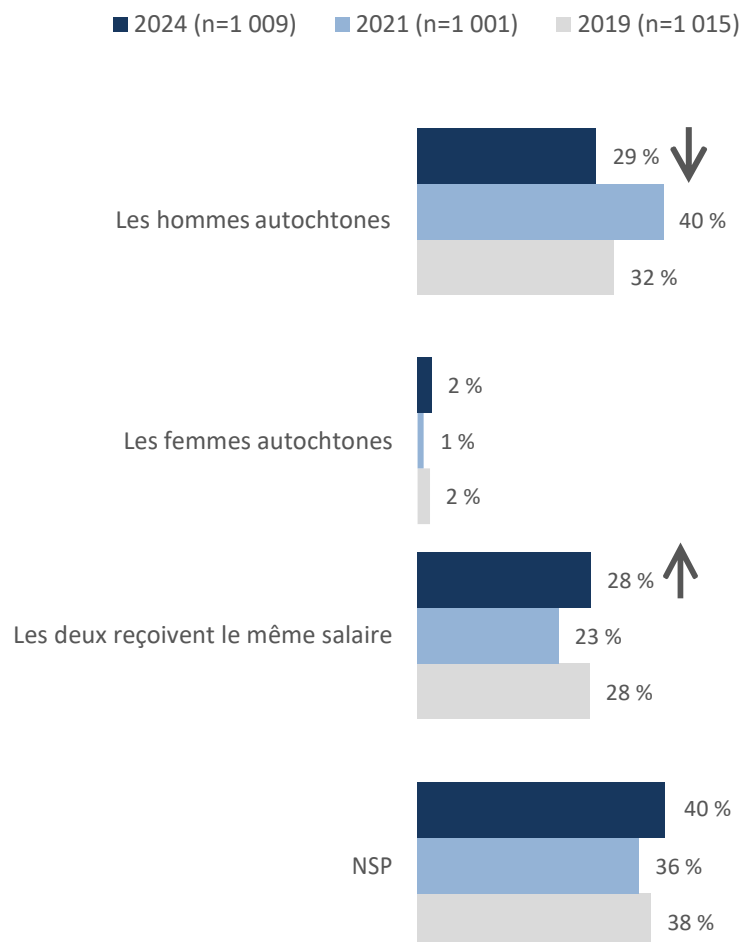
- 41 % des Québécoises et Québécois estiment que les hommes bénéficient d'un revenu de retraite plus élevé que les femmes, un taux similaire avec les années passées.
- Elles ou ils sont toutefois aussi nombreux à estimer que les femmes et les hommes bénéficient de revenus de retraite similaires.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les hommes** gagnent un revenu de retraite plus élevé :
 - personnes âgées de 45 ans et plus (46 %) > âgées de 35 à 44 ans (25 %)
 - détenant un diplôme universitaire (51 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (42 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (31 %)
 - retraité(e)s (47 %) > travailleur(-euse)s (38 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (54 %) > employé(e)s de bureau (31 %) ou travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (32 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les deux sexes** gagnent un revenu de retraite similaire :
 - les hommes (46 %) > les femmes (36 %)
 - détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (46 %) ou un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (42 %) > détenant un diplôme universitaire (33 %)

5. L'équité économique

Q20. Parmi les personnes autochtones, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec?

Qui reçoit le salaire le plus élevé parmi les personnes autochtones?

(% de répondantes et répondants)



- 29 % des Québécoises et Québécois jugent que les hommes autochtones reçoivent un salaire plus élevé que les femmes, quoiqu'elles ou ils sont presque aussi nombreux (28 %) à penser que les deux sexes reçoivent le même salaire. Nous constatons que les taux sont similaires à ceux observés en 2019.

- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les hommes autochtones** gagnent un salaire plus élevé :
 - résidant dans la région de la Capitale-Nationale (37 %) > résidant dans les régions intermédiaires (23 %)
 - personnes âgées de 45 ans et plus (34 %) ou de 25 à 44 ans (25 %) > âgées de 18 à 24 ans (9 %)
 - détenant un diplôme universitaire (38 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (24 %) ou un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (25 %)
 - retraité(e)s (34 %) > étudiant(e)s (16 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (43 %) ou professionnel(le)s (39 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (21 %)

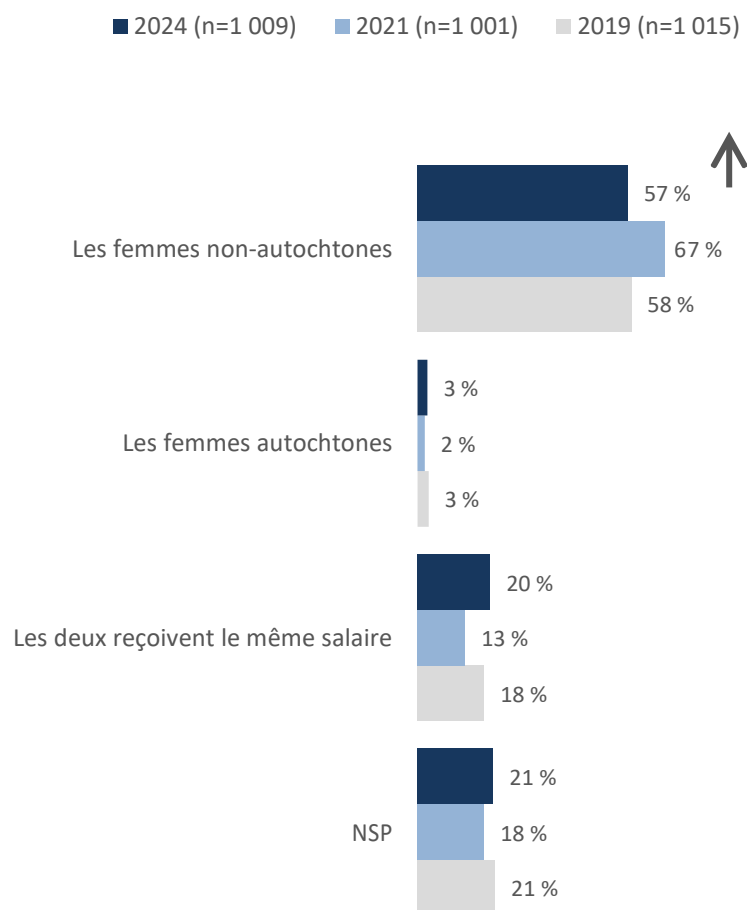
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (40 %).

5. L'équité économique

Q21. Chez les femmes, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec?

Qui reçoit le salaire le plus élevé parmi les femmes autochtones ou non autochtones?

(% de répondantes et répondants)



- 57 % des Québécoises et Québécois estiment que les femmes non-autochtones reçoivent un salaire plus élevé que les femmes autochtones, une baisse notable de 10 points de pourcentage par rapport à 2021, mais un taux similaire à 2019.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes non autochtones** gagnent un salaire plus élevé :
 - résidant dans les régions de Montréal (61 %), de la Capitale-Nationale (57 %) ou de la périphérie de Montréal (64 %) > résidant dans les régions intermédiaires (44 %)
 - personnes âgées de 55 ans et plus (63 %) ou de 25 à 34 ans (59 %) > âgées de 35 à 44 ans (44 %)
 - vivant dans un ménage sans enfant (61 %) > vivant dans un ménage avec enfant (50 %)
 - détenant un diplôme universitaire (67 %) ou un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (62 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (45 %)
 - retraité(e)s (66 %) > travailleur(-euse)s (55 %)
 - gestionnaires/administrateur(-trice)s (73 %) ou professionnel(le)s (67 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (43 %), employé(e)s de bureau (50 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (54 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 80 000 \$ et plus (63 %) > vivant dans un ménage dont le revenu annuel est inférieur à 40 000 \$ (45 %)

6. La conciliation travail-famille

Q22. 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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la conciliation travail-famille

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

TOTAL EN ACCORD

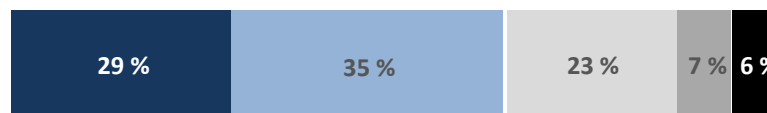
2017	2019	2021	2024
------	------	------	------

Au Québec, les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider et prendre soin de leurs proches que les hommes qui travaillent.



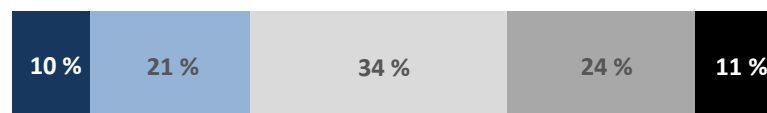
76 %	73 %	79 %	83 %
------	------	------	------

À la naissance de leurs enfants, les mères et les pères devraient se partager équitablement le congé parental.



62 %	68 %	69 %	64 %
------	------	------	------

Être à la tête d'une famille monoparentale est plus difficile pour un père que pour une mère.



38 %	36 %	35 %	31 %
------	------	------	------

n = 1 009

- 83 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider et prendre soin de leurs proches que les hommes, une proportion qui ne cesse d'augmenter avec une hausse notable de 10 points de pourcentage par rapport à 2019.
- Sur la question du congé parental, près de deux Québécoises et Québécois sur trois sont d'avis que celui-ci devrait être partagé équitablement entre les deux parents.
- 31 % des Québécoises et Québécois jugent qu'il est plus difficile pour un père d'être à la tête d'une famille monoparentale, une proportion en baisse continue depuis 2017.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

6. La conciliation travail-famille

Q22. 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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la conciliation travail-famille

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

AU QUÉBEC, LES FEMMES QUI TRAVAILLENT DOIVENT PLUS SOUVENT SE RENDRE DISPONIBLES POUR AIDER ET PRENDRE SOIN DE LEURS PROCHES QUE LES HOMMES QUI TRAVAILLENT (83 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 65 ans et plus (92 %), de 55 à 64 ans (85 %) ou de 45 à 54 ans (82 %) > âgées de 18 à 24 ans (64 %)
- les femmes (87 %) > les hommes (79 %)
- retraité(e)s (90 %) > travailleur(-euse)s (81 %)

À LA NAISSANCE DE LEURS ENFANTS, LES MÈRES ET LES PÈRES DEVRAIENT SE PARTAGER ÉQUITABLEMENT LE CONGÉ PARENTAL (64 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 65 ans et plus (76 %) ou de 55 à 64 ans (69 %) > âgées de 25 à 34 ans (49 %), de 35 à 44 ans (58 %) ou de 45 à 54 ans (59 %)
- vivant dans un ménage sans enfant (69 %) > vivant dans un ménage avec enfant (55 %)
- retraité(e)s (76 %) > travailleur(-euse)s (56 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 40 000 \$ (80 %) ou qui s'élève entre 40 000 \$ et 59 999 \$ (72 %) > vivant dans un ménage dont le revenu est de 60 000 \$ et plus (55 %)

ÊTRE À LA TÊTE D'UNE FAMILLE MONOPARENTALE EST PLUS DIFFICILE POUR UN PÈRE QUE POUR UNE MÈRE (31 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnel spécialisé dans la vente ou les services (41 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (22 %) ou professionnel(le)s (37 %)

6. La conciliation travail-famille

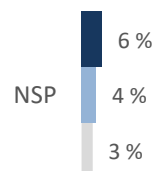
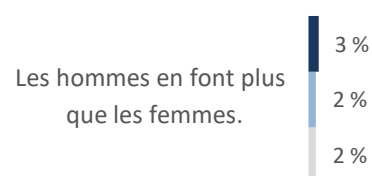
Q23. À votre avis, comment se fait le partage des tâches ménagères aujourd'hui au Québec?

Partage des tâches ménagères

Une responsabilité davantage féminine

(% de répondantes et répondants)

■ 2024 (n=1 009) ■ 2021 (n=1 001) ■ 2019 (n=1 015)



- 57 % des Québécoises et Québécois jugent qu'en 2024 les femmes en font plus dans les tâches ménagères que les hommes, une proportion similaire aux années passées.
- Plus d'une Québécoise ou un Québécois sur trois est d'avis toutefois que les tâches sont partagées également.
- Les personnes suivantes sont plus nombreuses à estimer que les femmes font plus de tâches ménagères que les hommes :
 - o les femmes (69 %) > les hommes (44 %)

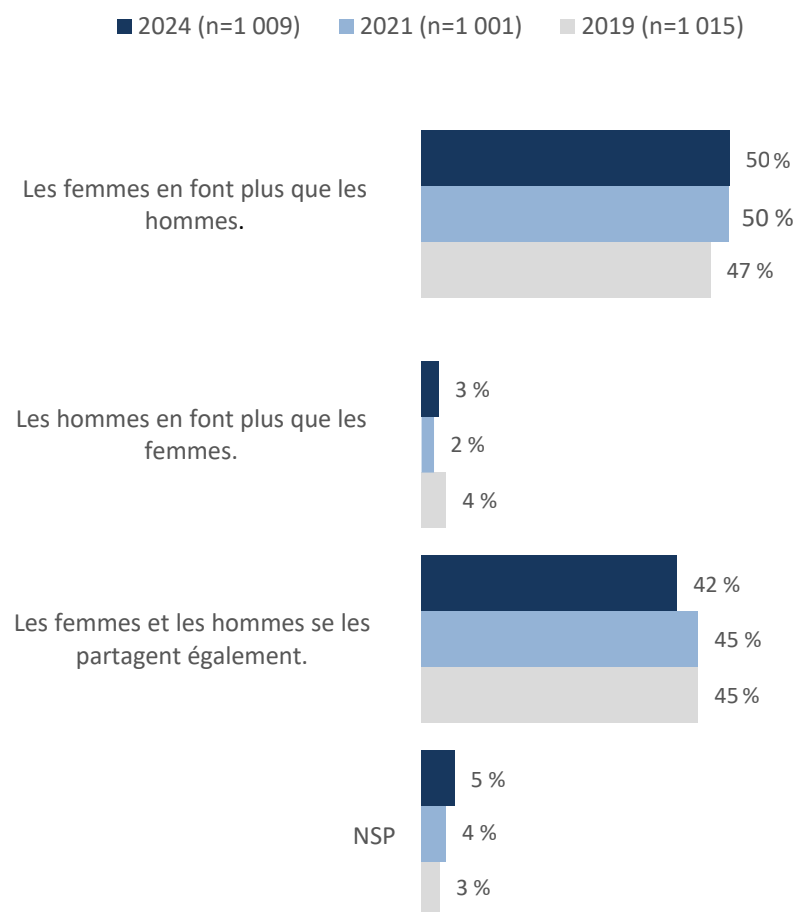
6. La conciliation travail-famille

Q24. À votre avis, comment se fait le partage des responsabilités familiales aujourd'hui au Québec?

Partage des responsabilités familiales

Une responsabilité plus féminine

(% de répondantes et répondants)



- 50 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'en 2024, les femmes en font plus dans les responsabilités familiales que les hommes, une proportion similaire aux années passées.
- 42 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les responsabilités sont partagées équitablement.
- Les personnes suivantes sont plus nombreuses à estimer que **les femmes** en font plus dans les responsabilités familiales que les hommes :
 - les femmes (64 %) > les hommes (36 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que les responsabilités familiales sont partagées également entre **les femmes** et **les hommes** :
 - résidant de la région de la Capitale-Nationale (51 %) > résidant de la région de Montréal (37 %) et de ses régions périphériques (40 %)
 - personnes âgées de 65 ans et plus (51 %) > âgées de 18 à 24 ans (25 %) ou de 25 à 54 ans (36 %)
 - les hommes (55 %) > les femmes (28 %)

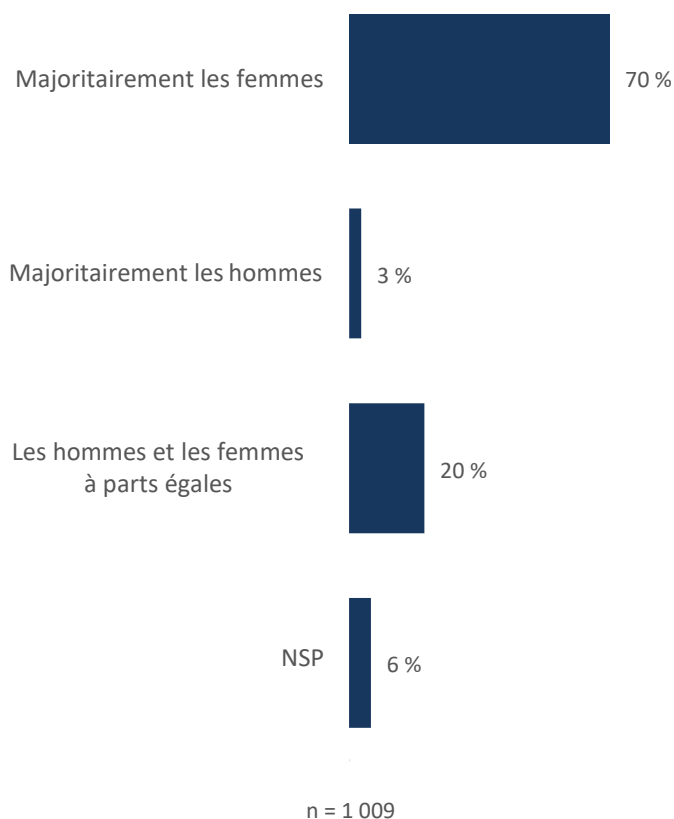
6. La conciliation travail-famille

Q25. À votre avis, au sein des couples, qui s'occupe de gérer la contraception?

Gestion de la contraception au sein du couple

Une responsabilité plus féminine

(% de répondantes et répondants)



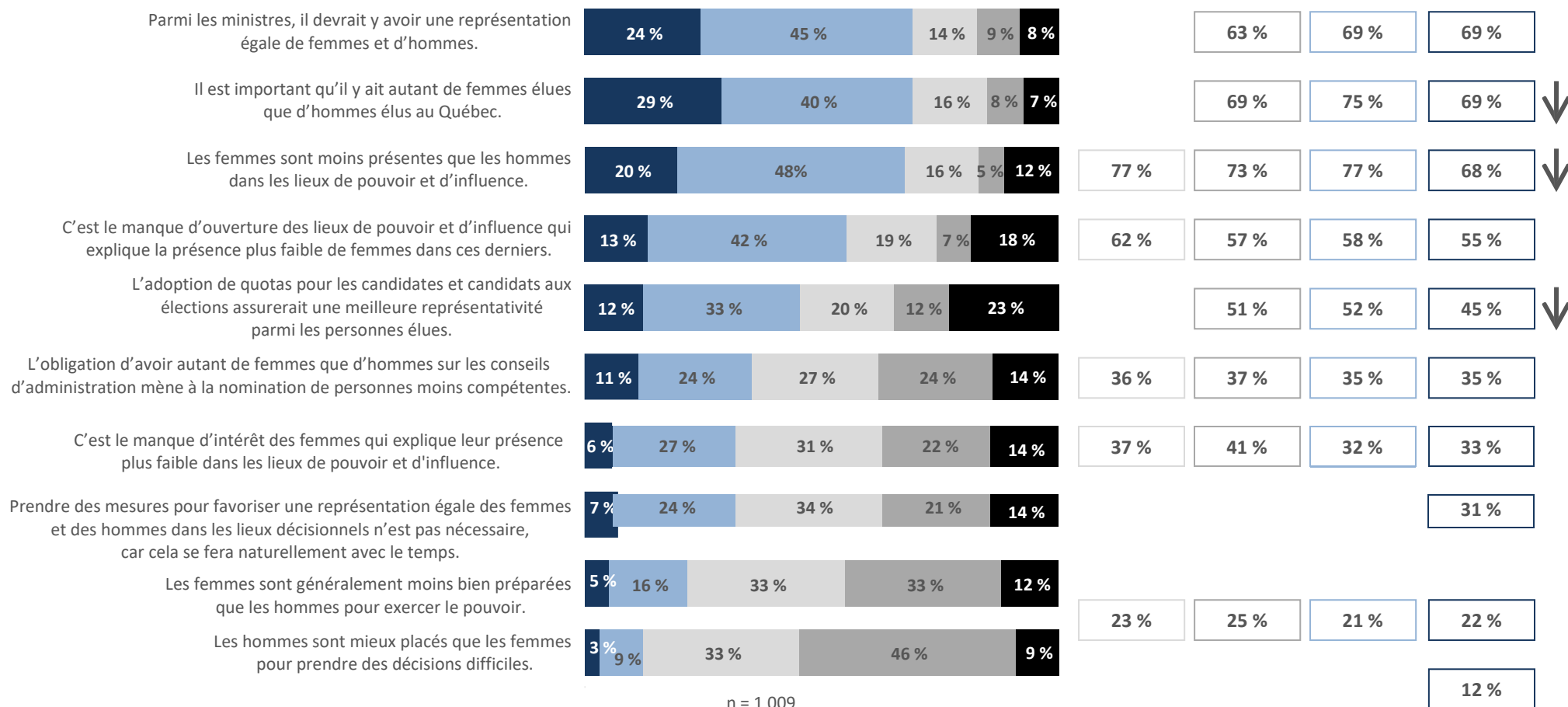
- 70 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les femmes sont celles qui gèrent la contraception au sein du couple.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que la gestion de la contraception est majoritairement assumée par **les femmes** :
 - résidant des régions périphériques de Montréal (78 %) > résidant de la région de Montréal (67 %) ou des régions intermédiaires (66 %)
 - personnes âgées de 45 ans et plus (72 %) > âgées de 18 à 24 ans (56 %)
 - les femmes (79 %) > les hommes (62 %)
 - dont la langue maternelle est le français (75 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (53 %) ou français/bilingue (60 %)
 - personnes non immigrantes (72 %) > immigrantes (54 %)
 - Professionnel(le)s (75 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (57 %)

7. Lieux de pouvoir et d'influence

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence

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



- Plus de deux Québécoises et Québécois sur trois sont d'avis de l'importance de la parité homme/femme parmi les élus et parmi les ministres, et que les femmes sont moins présentes dans les lieux de pouvoir et d'influence. Une majorité pense également que c'est le manque d'ouverture de ces lieux qui explique la plus faible présence des femmes.
- Les Québécoises et Québécois sont peu nombreux à penser que les femmes sont moins bien préparées (22 %) ou que les hommes sont mieux placés (12 %). Les différences par profil sociodémographique sont présentées aux pages suivantes.

7. Lieux de pouvoir et d'influence

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

PARMI LES MINISTRES, IL DEVRAIT Y AVOIR UNE REPRÉSENTATION ÉGALE DE FEMMES ET D'HOMMES (69 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Montréal (68 %) ou dans les « autres régions du Québec » (73 %) > résidant dans la RMR de Québec (57 %)
- dont la langue maternelle est le français ou français/bilingue (71 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (58 %)

IL EST IMPORTANT QU'IL Y AIT AUTANT DE FEMMES ÉLUES QUE D'HOMMES ÉLUS AU QUÉBEC (69 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes âgées de 55 ans et plus (75 %) > âgées de 18 à 34 ans (60 %)
- retraité(e)s (75 %) > travailleur(-euse)s (67 %)

LES FEMMES SONT MOINS PRÉSENTES QUE LES HOMMES DANS LES LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE (68 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Québec (74 %) ou la RMR de Montréal (72 %) > résidant dans les « autres régions du Québec » (60 %)
- personnes âgées de 65 ans et plus (73 %) > âgées de 18 à 24 ans (57 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (76 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (69 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (59 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (78 %), professionnel(le)s (77 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (72 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (55 %) ou employé(e)s de bureau (56 %)
- vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 100 000 \$ et plus (75 %) > dont le revenu du ménage est inférieur à 40 000 \$ (61 %)

C'EST LE MANQUE D'OUVERTURE DES LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE QUI EXPLIQUE LA PRÉSENCE PLUS FAIBLE DE FEMMES DANS CES DERNIERS

(55 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans les régions périphériques de Montréal (63 %) > résidant dans la région de la Capitale-Nationale (48 %) ou dans les régions ressources (41 %)
- personnes âgées de 65 ans et plus (66 %) > âgées de 35 à 64 ans (49 %)
- vivant dans un ménage sans enfant (59 %) > vivant dans un ménage avec enfant (48 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (66 %), professionnel(le)s (62 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (60 %) > employé(e)s de bureau (40 %) ou travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (38 %)

7. Lieux de pouvoir et d'influence

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

L'ADOPTION DE QUOTAS POUR LES CANDIDATES ET CANDIDATS AUX ÉLECTIONS ASSURERAIT UNE MEILLEURE REPRÉSENTATIVITÉ PARMI LES PERSONNES ÉLUES (45 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la RMR de Montréal (47 %) > résidant dans la RMR de Québec (36 %)

L'OBLIGATION D'AVOIR AUTANT DE FEMMES QUE D'HOMMES SUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION MÈNE À LA NOMINATION DE PERSONNES MOINS COMPÉTENTES (35 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la région de la Capitale-Nationale (44 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (30 %)
- les hommes (40 %) > les femmes (30 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (45 %), personnel spécialisé dans la vente ou les services (44 %), professionnel(le)s (43 %) ou gestionnaires/administrateur(-trice)s (41 %) > employé(e)s de bureau (21 %)
- dont le revenu personnel annuel est supérieur à 80 000 \$ (47 %) > dont le revenu personnel annuel est inférieur à 80 000 \$ (34 %)

C'EST LE MANQUE D'INTÉRÊT DES FEMMES QUI EXPLIQUE LEUR PRÉSENCE PLUS FAIBLE DANS LES LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE (33 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les hommes (37 %) > les femmes (28 %)
- dont la langue maternelle est le français (35 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (23 %)
- travailleur(-euse)s (36 %) ou retraité(e)s (31 %) > étudiant(e)s (15 %)

PRENDRE DES MESURES POUR FAVORISER UNE REPRÉSENTATION ÉGALE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS N'EST PAS NÉCESSAIRE, CAR CELA SE FERA NATURELLEMENT AVEC LE TEMPS (31 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- les hommes (41 %) > les femmes (22 %)
- travailleur(e)s (34 %) > étudiant(e)s (16 %)
- dont le revenu personnel annuel est de 100 000 \$ et plus (43 %) > dont le revenu personnel est inférieur à 60 000 \$ (30 %)

7. Lieux de pouvoir et d'influence

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.

Niveau d'accord avec les énoncés en lien avec la participation des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence

Globalement, les sous-groupes suivants sont considérablement plus nombreux à mentionner être « tout à fait » et « assez » en accord :

LES FEMMES SONT GÉNÉRALEMENT MOINS BIEN PRÉPARÉES QUE LES HOMMES POUR EXERCER LE POUVOIR (22 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- personnes immigrantes (37 %) > non immigrantes (20 %)
- dont le revenu annuel personnel est de 100 000 \$ et plus (33 %) > dont le revenu annuel personnel est inférieur à 80 000 \$ (20 %)

LES HOMMES SONT MIEUX PLACÉS QUE LES FEMMES POUR PRENDRE DES DÉCISIONS DIFFICILES (12 % pour l'ensemble de l'échantillon)

- résidant dans la région de Montréal (15 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (8 %)
- personnes âgées de 45 à 54 ans (20 %) ou de 55 à 64 ans (14 %) > âgées de 65 ans et plus (6 %)
- les hommes (18 %) > les femmes (7 %)
- personnes immigrantes (30 %) > non immigrantes (11 %)
- travailleur(-euse)s (15 %) > retraité(e)s (8 %)

8. La santé

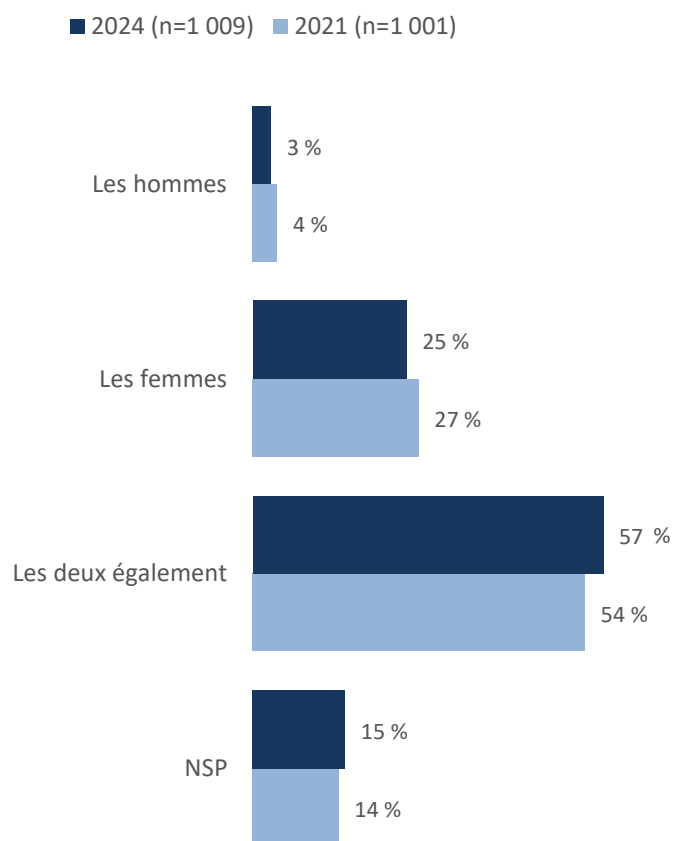
Q27A. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2024.

Comportement en matière de santé selon le sexe

Qui utilise le plus le système de santé aujourd'hui au Québec?

Un comportement égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 57 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'en 2024, les hommes et les femmes utilisent de façon égale le système de santé.
- Une Québécoise ou un Québécois sur quatre pense toutefois que les femmes utilisent davantage le système de santé.
- Les résultats sont similaires à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes** utilisent davantage le système de santé :
 - résidant dans les régions de Montréal (29 %), intermédiaires (26 %), périphériques à Montréal (26 %) ou Capitale-Nationale (24 %) > résidant dans les régions ressources (9 %)
 - personnes âgées de 18 à 24 ans (38 %) ou de 25 à 34 ans (33 %) > âgées de 35 à 54 ans (18 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes** et **les hommes** utilisent de façon égale le système de santé :
 - résidant dans les régions ressources (73 %) > résidant dans les régions périphériques de Montréal (58 %), la Capitale-Nationale (52 %) ou Montréal (48 %)
 - personnes âgées de 35 ans et plus (59 %) > âgées de 18 à 24 ans (40 %)
 - dont la langue maternelle est le français (60 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (46 %)
 - personnes non immigrantes (58 %) > immigrantes (42 %)
 - détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti ou moins (60 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (51 %)
 - retraité(e)s (60 %) > étudiant(e)s (40 %)

8. La santé

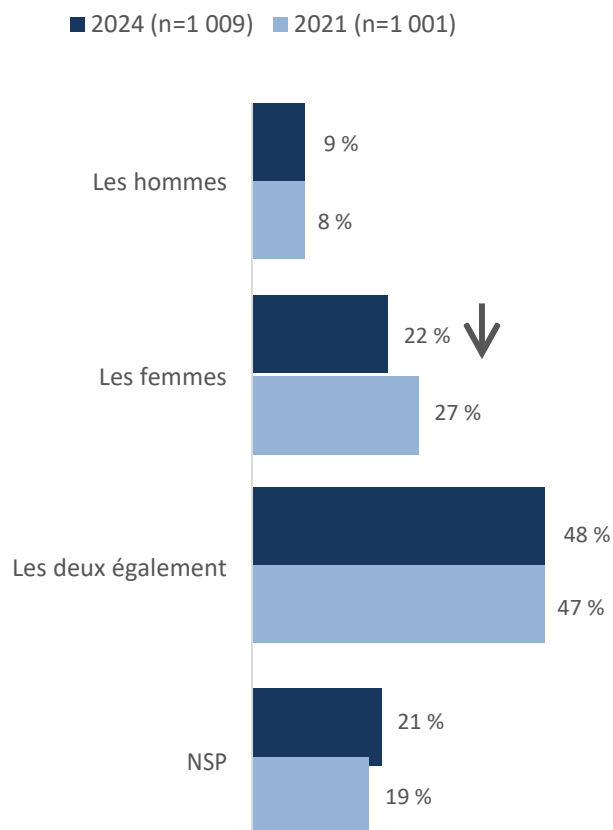
Q27B. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2024.

Comportement en matière de santé selon le sexe

Qui consomme le plus de médicaments aujourd'hui au Québec?

Un comportement égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 48 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'en 2024, les hommes et les femmes consomment de façon égale des médicaments.
- Une Québécoise ou un Québécois sur cinq pense toutefois que les femmes en consomment davantage que les hommes, une baisse de cinq points de pourcentage depuis 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes** consomment davantage de médicaments :
 - résidant dans la région de la Capitale-Nationale (24 %) ou les régions périphériques de Montréal (26 %) > résidant dans la région de Montréal (15 %)
 - dont la langue maternelle est le français (25 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (9 %)
 - personnes avec un handicap (46 %) > sans handicap (21 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (27 %) ou collégial/école de métier ou d'apprenti (25 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (16 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes et les hommes** consomment également des médicaments :
 - résidant dans les régions ressources (60 %) ou les régions intermédiaires (54 %) > résidant dans les régions de la Capitale-Nationale (40 %) ou de Montréal (42 %)
 - personnes âgées de 25 ans et plus (50 %) > âgées de 18 à 24 ans (31 %)
 - personnes non immigrantes (50 %) > immigrantes (29 %)
 - détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (56 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (40 %)
 - travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (67 %) > gestionnaires/administrateur(-trice)s (39 %), professionnel(le)s (41 %) ou employé(e)s de bureau (48 %)

8. La santé

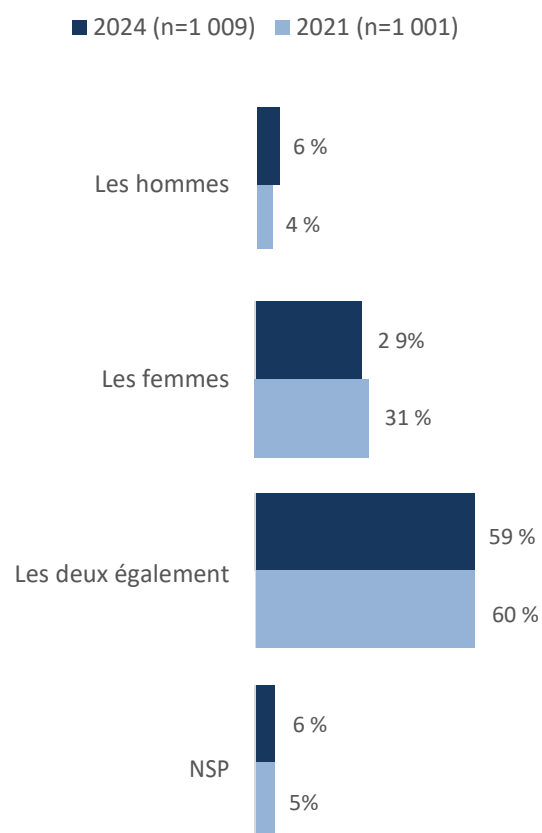
Q27C. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2024.

Comportement en matière de santé selon le sexe

Qui vit davantage de stress?

Un comportement égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 59 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'en 2024, autant les hommes que les femmes vivent du stress de façon égale.
- 29 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les femmes vivent davantage de stress que les hommes.
- Les résultats sont similaires avec 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes** vivent davantage de stress que les hommes :
 - Un lien existe avec l'âge. Plus l'âge augmente, moins ils sont nombreux à penser que les femmes vivent plus de stress que les hommes :
 - personnes âgées de 18 à 24 ans (46 %) ou de 25 à 34 ans (36 %) > âgées de 55 à 64 ans (24 %) ou de 65 ans et plus (20 %)
 - les femmes (40 %) > les hommes (17 %)
 - vivant dans un ménage avec enfant (35 %) > vivant dans un ménage sans enfant (25 %)
 - étudiant(e)s (43 %) ou travailleur(-euse)s (31 %) > retraité(e)s (22 %)
 - disposant d'un revenu personnel variant de 40 000 \$ à 59 999 \$ (33 %) > disposant d'un revenu personnel de 100 000 \$ et plus (20 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à penser que **les femmes et les hommes** vivent du stress de façon égale :
 - résidant dans les régions périphériques de Montréal (63 %) > résidant dans la région de la Capitale-Nationale (49 %)
 - personnes âgées de 25 ans et plus (61 %) > âgées de 18 à 24 ans (30 %)
 - personnes non immigrantes (61 %) > immigrantes (38 %)
 - retraité(e)s (67 %) ou travailleur(-euse)s (57 %) > étudiant(e)s (37 %)

8. La santé

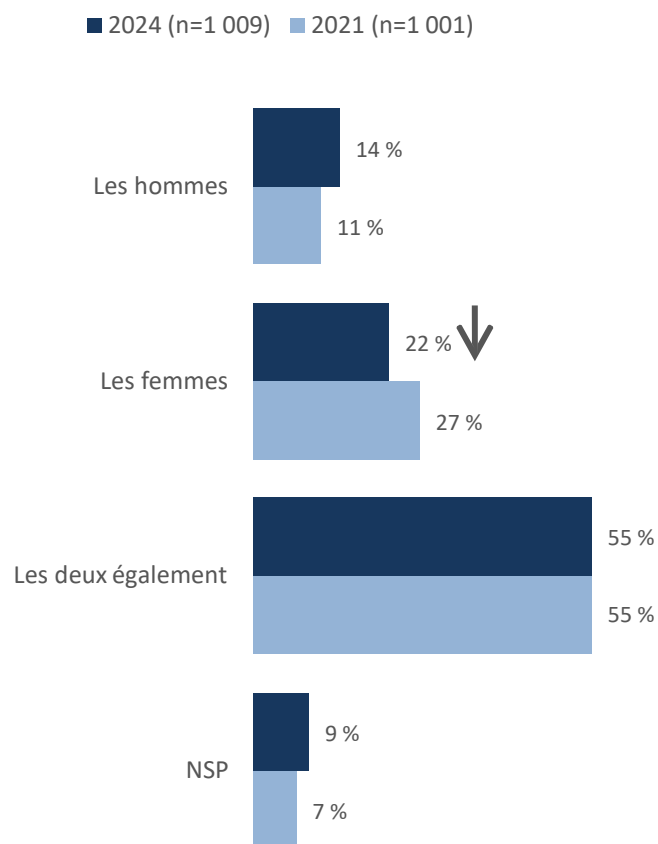
Q27D. Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2024.

Comportement en matière de santé selon le sexe

Qui souffre davantage de détresse psychologique?

Un comportement égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 55 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'en 2024, les femmes et les hommes souffrent de façon égale de détresse psychologique.
- 22 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les femmes souffrent davantage de détresse psychologique que les hommes, une baisse notable de cinq points de pourcentage par rapport à 2021.
- Le sous-groupe suivant est plus nombreux à penser que les femmes souffrent davantage de détresse psychologique que les hommes :
 - les femmes (27 %) > les hommes (18 %)
- Aucun sous-groupe ne se dégage parmi ceux et celles qui pensent que les femmes et les hommes souffrent de façon égale de détresse psychologique.

8. La santé

Q28. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

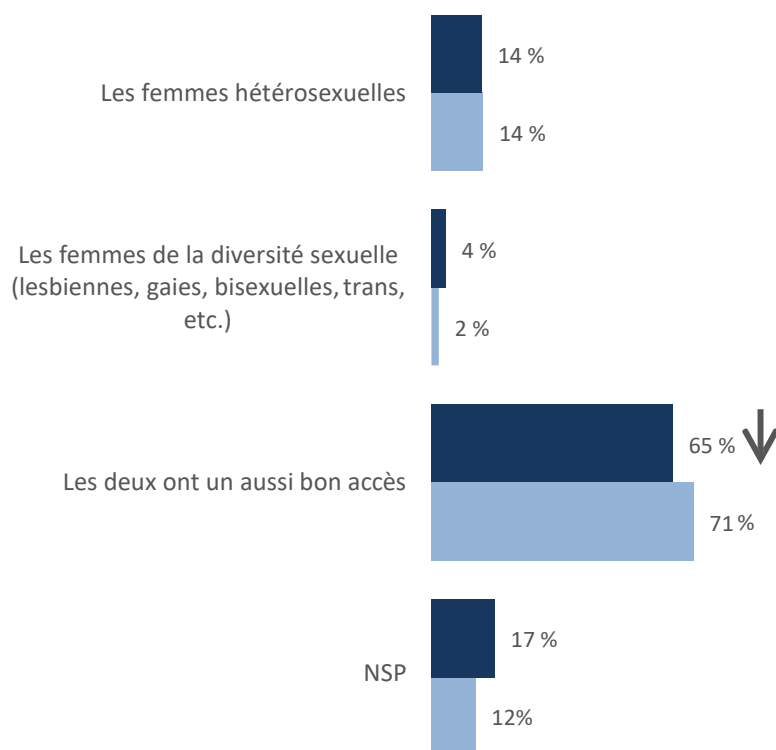
Accès au système de santé

Meilleur accès selon l'orientation sexuelle chez les femmes

Un accès égalitaire

(% de répondantes et répondants)

■ 2024 (n=1 009) ■ 2021 (n=1 001)



- 65 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'autant les femmes hétérosexuelles que de la diversité sexuelle ont un aussi bon accès au système de santé, une baisse de six points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à être d'avis qu'autant les femmes hétérosexuelles que les femmes de la diversité sexuelle ont un bon accès au système de santé :
 - résidant des régions ressources (73 %), des régions intermédiaires (71 %) et des régions périphériques de Montréal (68 %) > résidant de la région de Montréal (56 %)
 - Un lien existe avec l'âge. Plus les personnes avancent en âge, plus elles sont nombreuses à estimer que les deux ont un aussi bon accès :
 - personnes âgées de 65 ans et plus (75 %) ou de 45 à 64 ans (65 %) > âgées de 18 à 24 ans (46 %)
 - dont la langue maternelle est le français (69 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (56 %)
 - personnes sans handicap (66 %) > avec un handicap (32 %)
 - retraité(e)s (72 %) ou travailleur(-euse)s (64 %) > étudiant(e)s (33 %)

8. La santé

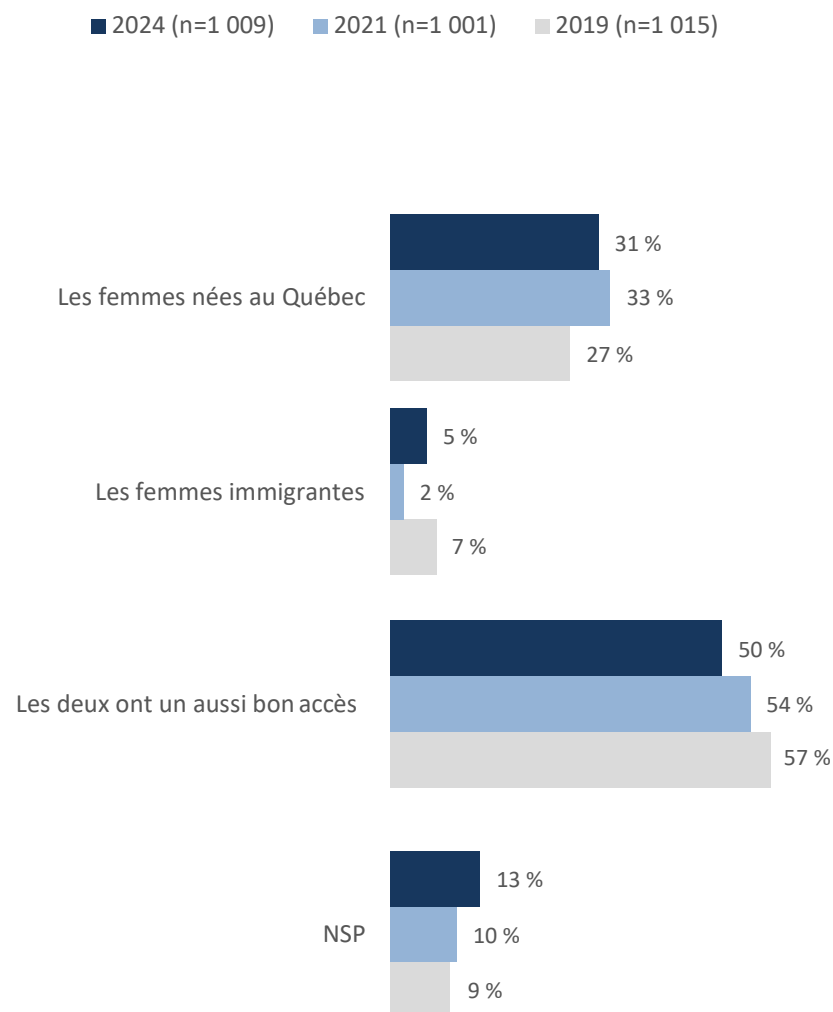
Q29. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Accès au système de santé

Meilleur accès entre les femmes immigrantes ou non immigrantes

Un accès égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 50 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'autant les femmes immigrantes que les femmes nées au Québec ont un aussi bon accès au système de santé. Cette proportion tend toutefois à diminuer dans le temps avec un écart notable de sept points de pourcentage par rapport à 2019.
- Près d'une Québécoise ou un Québécois sur trois pense toutefois que les femmes nées au Québec ont un meilleur accès au système de santé que les femmes immigrantes.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

8. La santé

Q29. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Accès au système de santé

Meilleur accès entre les femmes immigrantes ou non immigrantes

(% de répondantes et répondants)

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes nées au Québec** ont une meilleure facilité d'accès au système de santé (31 % pour l'ensemble) :

- o résidant dans la région de Montréal (42 %) > résidant des régions ressources (20 %), intermédiaires (25 %), de la Capitale-Nationale (29 %) ou des régions périphériques de Montréal (31 %)
- o personnes âgées de 18 à 34 ans (43 %) > âgées de 65 ans et plus (22 %)
- o dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (41 %) ou français/bilingue (47 %) > dont la langue maternelle est le français (27 %)
- o détenant un diplôme de niveau universitaire (38 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (25 %)
- o étudiant(e)s (56 %) > travailleur(-euse)s (36 %) > retraité(e)s (23 %)
- o gestionnaires/administrateur(-trice)s (48 %), professionnel(le)s (43 %) ou employé(e)s de bureau (43 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (24 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (21 %)
- o dont le revenu du ménage est de 150 000 \$ et plus (38 %) > dont le revenu du ménage est inférieur à 40 000 \$ (23 %)

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes immigrantes** et **les femmes nées au Québec** ont un aussi bon accès au système de santé (50 % pour l'ensemble) :

- o résidant des régions ressources (66 %) > résidant de la région de Montréal (42 %), de la Capitale-Nationale (47 %) ou des régions périphériques de Montréal (51 %)
- o personnes âgées de 45 ans et plus (57 %) > âgées de 18 à 24 ans (27 %)
- o les hommes (55 %) > les femmes (28 %)
- o personnes sans handicap (51 %) > avec un handicap (23 %)
- o retraité(e)s (60 %) ou travailleur(-euse)s (45 %) > étudiant(e)s (25 %)
- o travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (54 %) > employé(e)s de bureau (35 %)

8. La santé

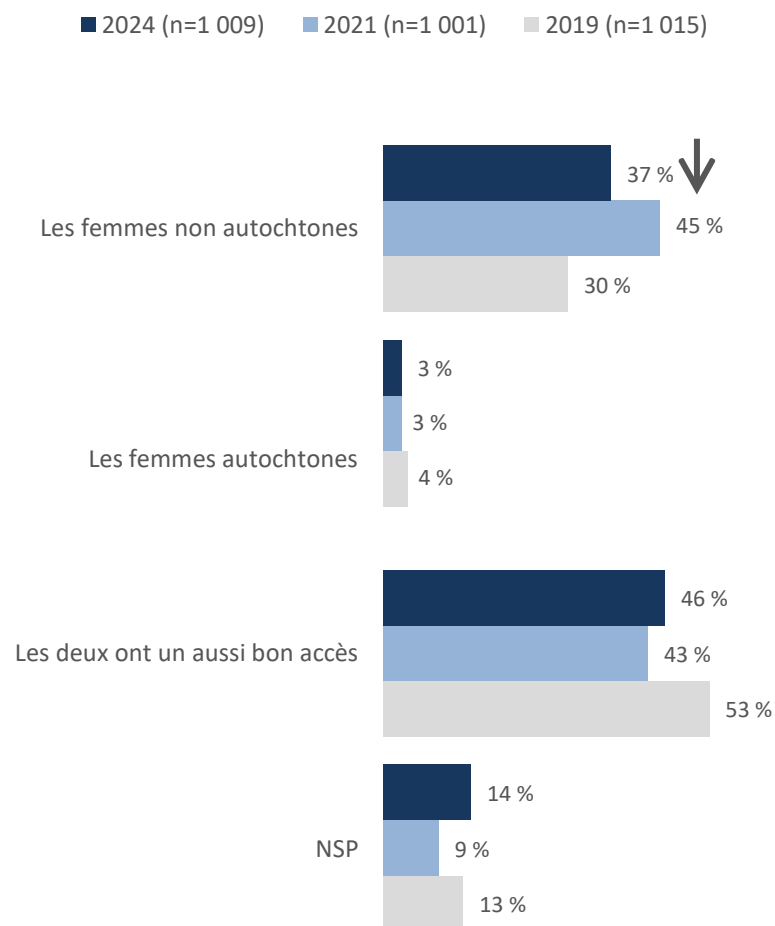
Q30. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Accès au système de santé

Meilleur accès entre les femmes autochtones ou non autochtones

Une perception mitigée

(% de répondantes et répondants)



- 46 % des Québécoises et Québécois sont d'avis qu'autant les femmes autochtones que les femmes non autochtones ont un aussi bon accès au système de santé.
- Plus d'une Québécoise ou un Québécois sur trois pense toutefois que les femmes non autochtones ont un meilleur accès au système de santé que les femmes autochtones, une baisse de huit points de pourcentage par rapport à 2021.

Les différences par profil sociodémographique sont présentées à la page suivante.

8. La santé

Q30. Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec?

Accès au système de santé

Meilleur accès entre les femmes autochtones ou non autochtones

(% de répondantes et répondants)

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes non autochtones** ont une meilleure facilité d'accès au système de santé (37 % pour l'ensemble) :

- résidant de la RMR de Montréal (44 %) > résidant dans la RMR de Québec (30 %) ou dans les autres régions du Québec (30 %)
- personnes âgées de 18 à 34 ans (43 %) > âgées de 45 ans et plus (33 %)
- dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (47 %) > dont la langue maternelle est le français (34 %)
- détenant un diplôme de niveau universitaire (47 %) ou collégial/école de métier ou d'apprenti (40 %) > détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (26 %)
- étudiant(e)s (60 %) > travailleur(-euse)s (33 %) ou retraité(e)s (39 %)
- gestionnaires/administrateur(-trice)s (52 %), professionnel(le)s (46 %) ou employé(e)s de bureau (45 %) > travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (27 %) ou personnel spécialisé dans la vente ou les services (25 %)

Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes autochtones** et **les femmes non autochtones** ont un aussi bon accès au système de santé (46 % pour l'ensemble) :

- résidant des régions ressources (60 %) ou intermédiaires (57 %) > résidant de la région de Montréal (37 %) et de ses régions périphériques (40 %)
- personnes âgées de 45 ans et plus (52 %) > âgées de 18 à 34 ans (32 %)
- les hommes (51 %) > les femmes (40 %)
- dont la langue maternelle est le français (49 %) > dont la langue est l'anglais ou autre langue (34 %)
- détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (51 %) ou de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (47 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (38 %)
- retraité(e)s (55 %) > travailleur(-euse)s (43 %) > étudiant(e)s (17 %)
- travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s (55 %) > employé(e)s de bureau (31 %)

8. La santé

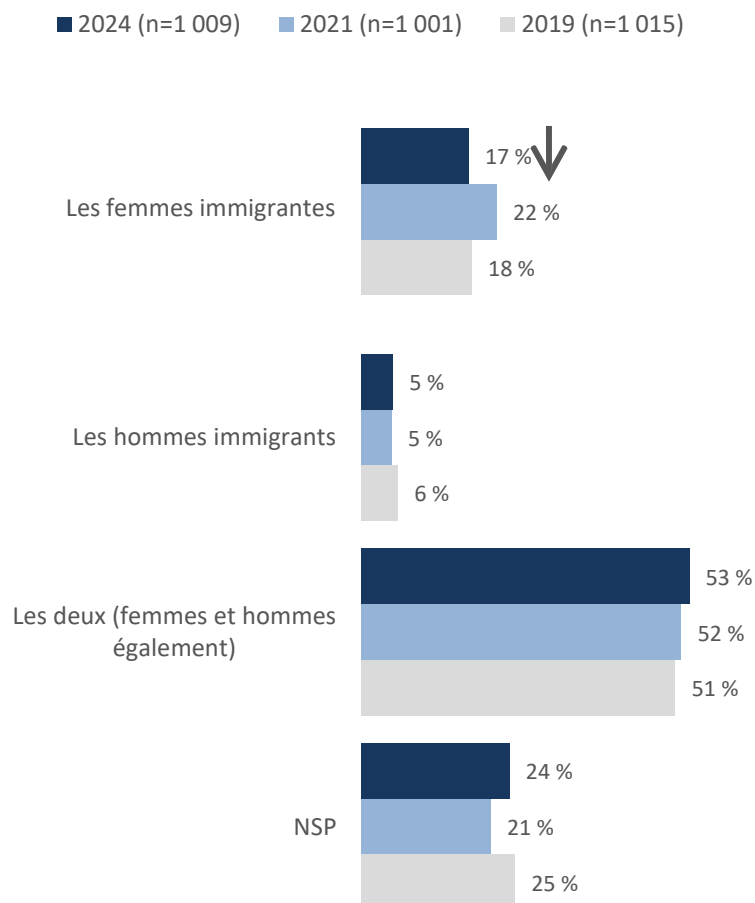
Q31. Parmi les personnes immigrantes, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Vulnérabilité psychologique

Qui souffre davantage de détresse psychologique chez les personnes immigrantes?

Une vulnérabilité égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 53 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que chez les personnes immigrantes, les hommes et les femmes souffrent de façon égale de détresse psychologique.
- 17 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les femmes immigrantes souffrent davantage de détresse psychologique que les hommes immigrants, un écart notable de cinq points de pourcentage par rapport à 2021.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes immigrantes** en souffrent davantage que les hommes immigrants :
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (21 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (14 %)
 - vivant dans un ménage dont le revenu annuel avant impôt est de 150 000 \$ et plus (26 %) > vivant dans un ménage dont le revenu varie de 40 000 \$ à 99 999 \$ (13 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes et les hommes** issus de l'immigration souffrent de façon égale de détresse psychologique :
 - dont la langue maternelle est le français ou français/bilingue (55 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (43 %)
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (24 %).

8. La santé

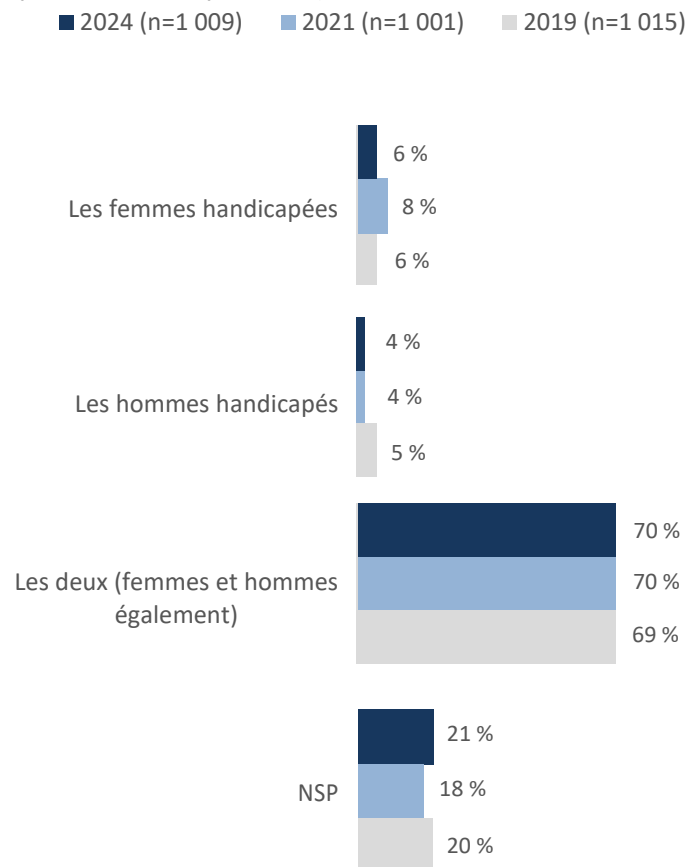
Q32. Parmi les personnes handicapées, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Vulnérabilité psychologique

Qui souffre davantage de détresse psychologique chez les personnes handicapées?

Une vulnérabilité égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 70 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que chez les personnes handicapées, les hommes et les femmes souffrent de façon égale de détresse psychologique.
- Les résultats sont similaires aux années antérieures.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes** et **les hommes** ayant un handicap souffrent de façon égale de détresse psychologique :
 - résidant dans les « autres régions du Québec » (78 %) > résidant dans la RMR de Montréal (65 %) ou dans la RMR de Québec (66 %)
 - personnes non immigrantes (72 %) > immigrantes (56 %)
 - détenant un diplôme de niveau secondaire ou moins (75 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (65 %)
 - retraité(e)s (74 %) ou travailleur(-euse)s (71 %) > étudiant(e)s (50 %)
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (21 %).

8. La santé

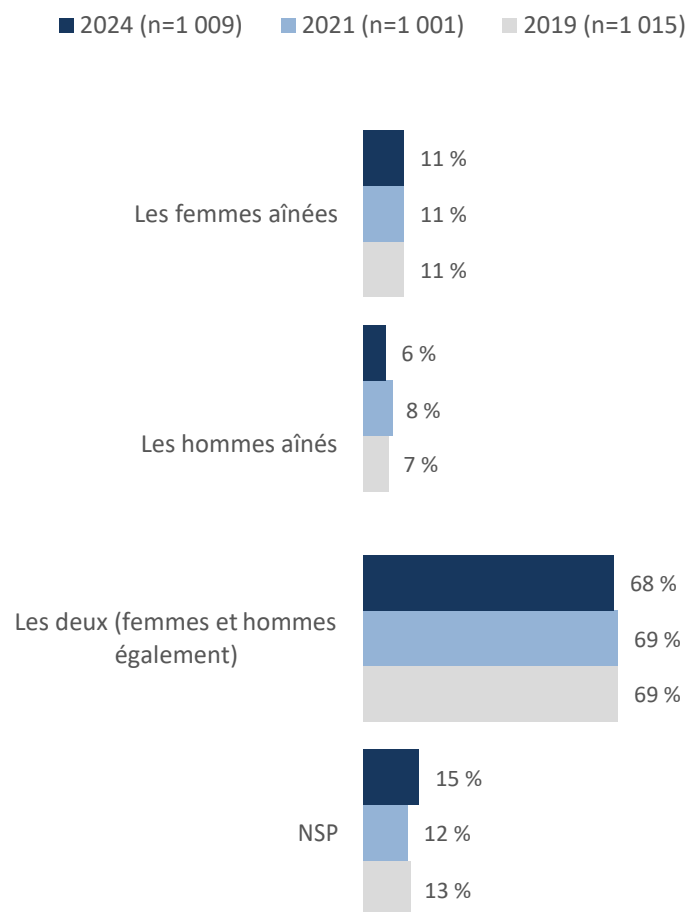
Q33. Parmi les personnes âgées, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Vulnérabilité psychologique

Qui souffre davantage de détresse psychologique chez les personnes âgées?

Une vulnérabilité égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 68 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que chez les personnes âgées, les hommes et les femmes souffrent de façon égale de détresse psychologique.
- Les résultats sont similaires au fil du temps
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes âgées** et **les hommes** âgés souffrent de façon égale de détresse psychologique :
 - personnel spécialisé dans la vente ou les services (81 %) > professionnel(le)s (65 %) ou employé(e)s de bureau (66 %)

8. La santé

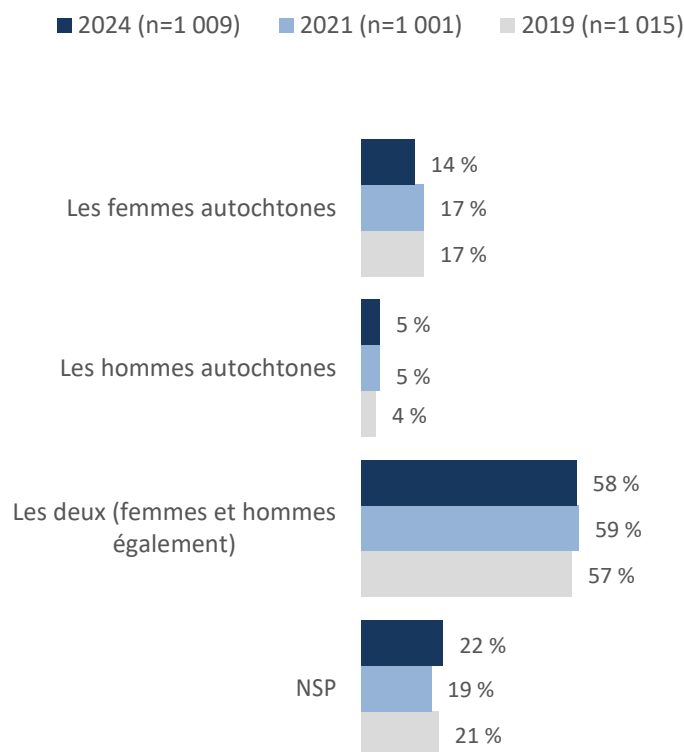
Q34. Parmi les personnes autochtones, qui souffre davantage de détresse psychologique?

Vulnérabilité psychologique

Qui souffre davantage de détresse psychologique chez les personnes autochtones?

Une vulnérabilité égalitaire

(% de répondantes et répondants)



- 58 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que chez les personnes autochtones, les hommes et les femmes souffrent de façon égale de détresse psychologique.
- 14 % des Québécoises et Québécois pensent toutefois que les femmes autochtones souffrent davantage de détresse psychologique que les hommes autochtones.
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes autochtones** souffrent davantage que les hommes autochtones :
 - dont la langue maternelle est le français (17 %) > dont la langue maternelle est l'anglais ou autre langue (6 %) ou français/bilingue (6 %)
 - détenant un diplôme de niveau universitaire (19 %) > détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (13 %)
- Les sous-groupes suivants sont plus nombreux à estimer que **les femmes et les hommes** autochtones souffrent de façon égale de détresse psychologique :
 - personnes âgées de 18 à 44 ans (62 %) > âgées de 65 ans et plus (52 %)
 - vivant dans un ménage avec enfant (65 %) > vivant dans un ménage sans enfant (55 %)
 - détenant un diplôme de niveau collégial/école de métier ou d'apprenti (62 %) > détenant un diplôme de niveau universitaire (54 %)
 - travailleur(-euse)s (62 %) > retraité(e)s (53 %)
- Soulignons que les Québécoises et Québécois ont été nombreux à ne pas avoir d'opinion sur la question (22 %).

Principaux constats

Les données présentées dans ce document sont issues d'un sondage réalisé par courriel, à l'aide du panel LEO de Léger marketing, auprès de 1 009 Québécoises et Québécois âgés de 18 ans et plus répartis au Québec. Elles permettent d'évaluer la perception de la population québécoise face à l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, ainsi qu'à mesurer l'évolution de cette perception dans le temps.

Le sondage a permis de dégager la perception des Québécoises et Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il apparaît qu'il reste du travail à faire et que celui-ci doit être en continu pour ne pas perdre les acquis dans le temps. En effet, les Québécoises et Québécois étaient plus nombreux en 2019 à estimer que l'égalité était atteinte qu'en 2024. Qui plus est, il y a encore des stéréotypes qui persistent en 2024, que ce soit au niveau :

- d'emplois principalement perçus comme masculins ou à l'inverse, féminins;
- de l'impact du décrochage scolaire perçu comme plus important chez les hommes;
- d'une vulnérabilité face à la santé perçue pour certains encore plus importante chez les femmes;
- de responsabilités et de tâches encore trop assumées par les femmes dans le ménage.

Il y a toutefois des signes encourageants, comme le fait que les femmes ou les hommes sont aussi bons dans tous les domaines d'emploi (ex. santé vs sciences, entrepreneuriat, prise de décision, etc.), que les publicités sexistes semblent moins présentes dans les médias, que les parents sont à l'aise à ce que leur jeune exerce un sport ou un métier occupé majoritairement par l'autre sexe ou que les hommes ne sont pas meilleurs pour prendre des décisions difficiles.

Les vraies questions à se poser, selon nous, sont : qu'est-ce que l'égalité entre les femmes et les hommes? Sous quelles conditions est-elle atteinte? Est-ce le fait de pouvoir statuer qu'il y a autant de femmes que d'hommes dans un type d'emploi ou dans les lieux de pouvoir? L'égalité des sexes est-elle d'assurer une culture égalitaire exempte de stéréotypes dans les sphères sociales, économiques et politiques? Les résultats semblent démontrer que la voie à suivre est de promouvoir, de sensibiliser et d'encourager cette culture égalitaire dans la société, et ce, parce qu'au niveau individuel elle semble atteinte pour une majorité de Québécoises et Québécois. En effet :

- les intérêts individuels, plus que le manque d'ouverture des milieux de travail ou l'influence de l'entourage, expliquent d'abord pourquoi une majorité de femmes ou d'hommes n'envisagent pas un emploi dans un secteur occupé majoritairement par le sexe opposé;
- les capacités à prendre des décisions, à réaliser des études postsecondaires, à travailler autant d'heures, à miser sur sa carrière, etc., sont déjà perçues comme égalitaires.

Principaux constats

Des différences de perception existent toutefois selon les groupes d'individus comme :

- entre les femmes et les hommes. Les premières semblent plus critiques sur l'atteinte face à l'égalité;
- entre les gestionnaires et/ou les professionnel(le)s et les travailleur(-euse)s manuel(le)s/ouvrier(-ière)s , voire entre les individus détenant un diplôme de niveau universitaire et ceux disposant d'un diplôme de niveau secondaire ou moins;
- entre les jeunes adultes et les aîné(e)s;
- entre les résident(e)s de la Capitale-Nationale et ceux/celles des régions périphériques de Montréal ou de la région de Montréal;
- entre les personnes immigrantes et les personnes non immigrantes.

En résumé, pour que tous les Québécois et Québécoises puissent se réaliser pleinement, il faut poursuivre les actions pour assurer l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes, et ce, de façon inclusive (selon la provenance, le handicap, l'ethnie, etc.). L'État a un rôle à jouer tout comme chaque individu, autant les femmes que les hommes, car l'égalité ne se fera pas naturellement. Pour ce faire, il faut axer le discours sur la culture égalitaire et privilégier une approche systémique assurant des interrelations avec les milieux du travail, de l'éducation, de la santé et de la politique.

ANNEXE I – Poids – pondération

POIDS

Géographie

RMR Montréal	4 291 732	50.5 %
RMR Québec	839 311	9.9 %
Autre région	3 370 790	39.6 %
Québec total	8 501 833	100.0 %

Sexe

homme	4 201 960	49.4 %
femme	4 299 870	50.6 %
total	8 501 830	100.0 %

Âge

18 à 24 ans	460 660	7.8 %
25 à 34 ans	1 063 190	17.9 %
35 à 44 ans	1 122 990	19.0 %
45 à 54 ans	1 039 400	17.5 %
55 à 64 ans	1 241 300	20.9 %
65 et plus	997 870	16.8 %
total	5 925 410	100.0 %

Scolarité

Secondaire (DES/DEP) et moins	2 738 570	39.8 %
Collégial/Métier/apprenti	2 298 400	33.4 %
Universitaire	1 838 000	26.7 %
total	6 874 970	100.0 %

Quelle est votre langue maternelle, c'est-à-dire la première langue apprise à la maison et encore comprise?

Anglais	639 365	7.6 %
Français	6 291 440	75.1 %
Autre langue (incluant bilingue)	1 447 410	17.3 %
Total	8 378 215	100.0 %

Ménage avec enfant

Ménage avec enfant	1 309 995	34.9 %
Ménage sans enfant	2 439 045	65.1 %
total	3 749 040	100.0 %

Un mot sur la pondération

Pour assurer des résultats représentatifs de la population du Québec, nous avons pondéré l'échantillon en fonction du poids réel de la population par géographie.

Dans le même ordre d'idée, nous savons que certains biais existent dans les sondages comme :

- La participation à des panels Web est plus importante chez les répondantes et répondants plus scolarisés;
- Les femmes répondent plus fréquemment aux sondages.

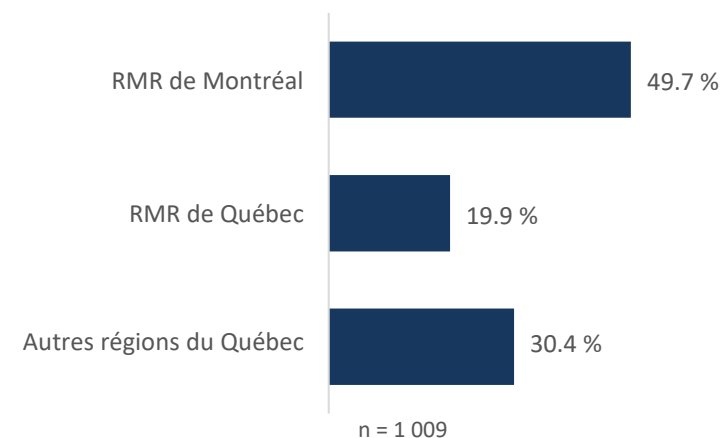
En l'occurrence, les résultats ont aussi été pondérés afin d'être représentatifs de la population en fonction du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité, de la langue maternelle et de la présence ou non d'enfant(s) dans le ménage.

Les données populationnelles sont tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada.

ANNEXE II – Profil de l'échantillon non pondéré

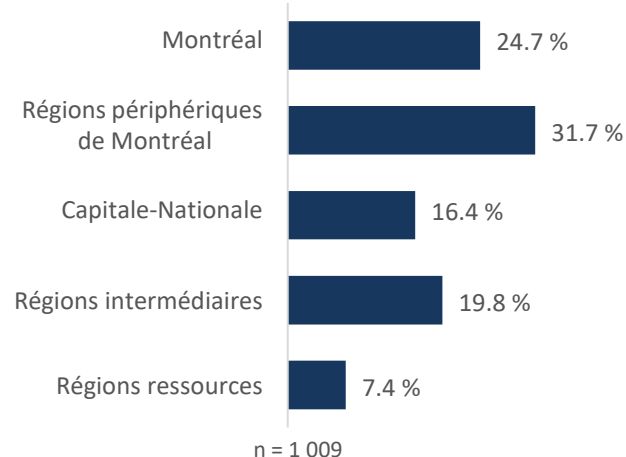
Répartition géographique par grande géographie

(% de répondantes et répondants)



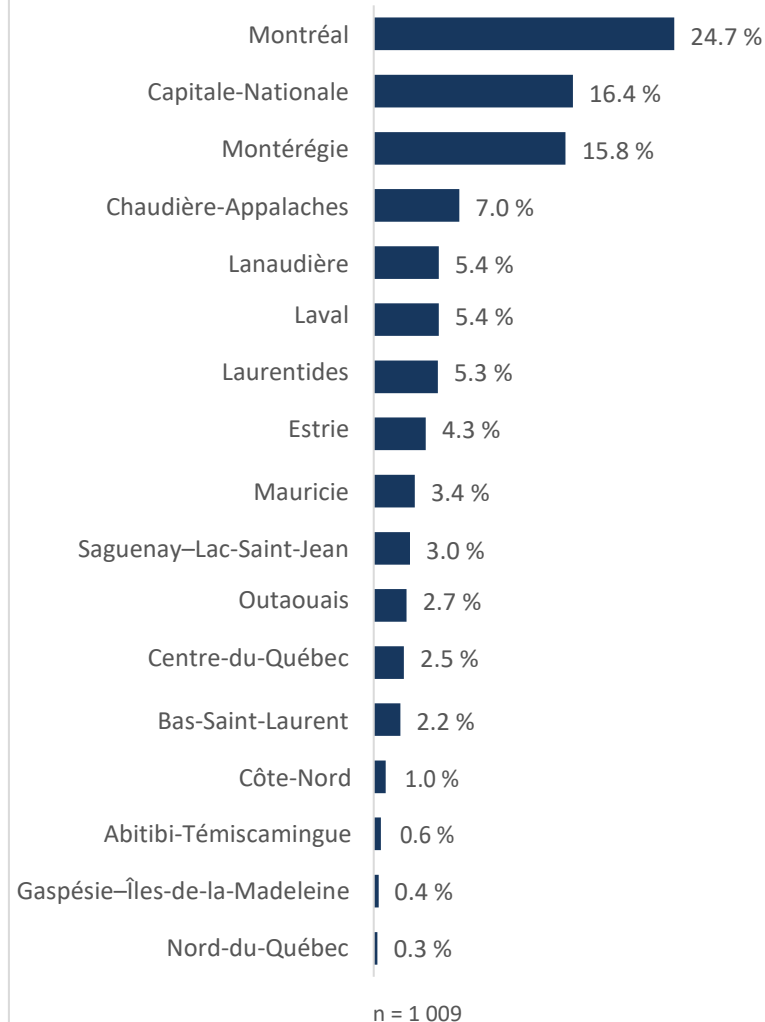
Répartition géographique – regroupement des régions administratives

(% de répondantes et répondants)



Répartition géographique par région administrative

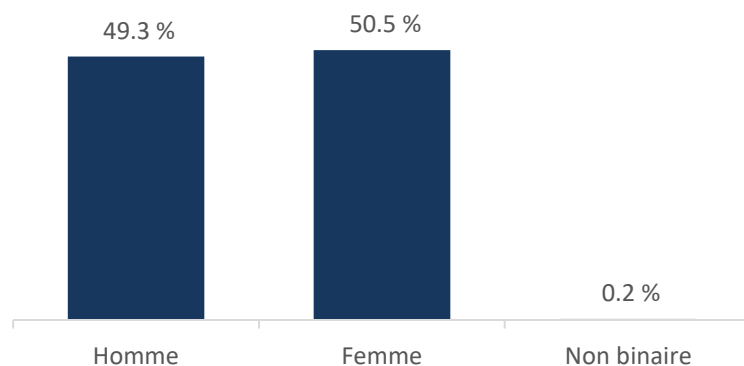
(% de répondantes et répondants)



ANNEXE II – Profil de l'échantillon non pondéré

Genre

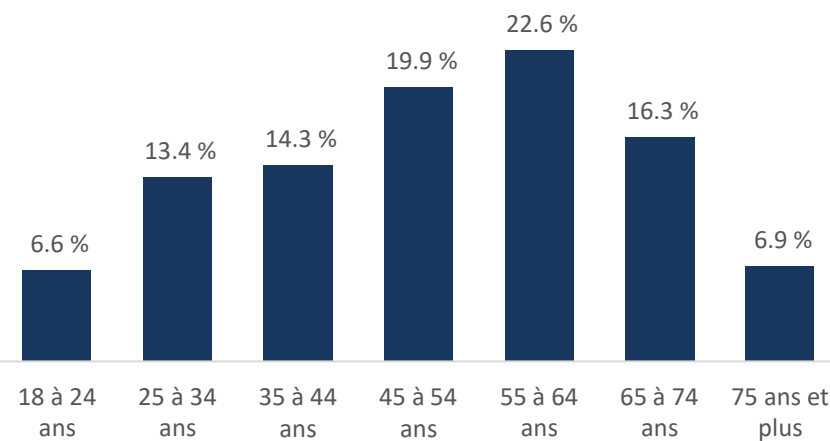
(% de répondantes et répondants)



n = 1 008

Âge

(% de répondantes et répondants)

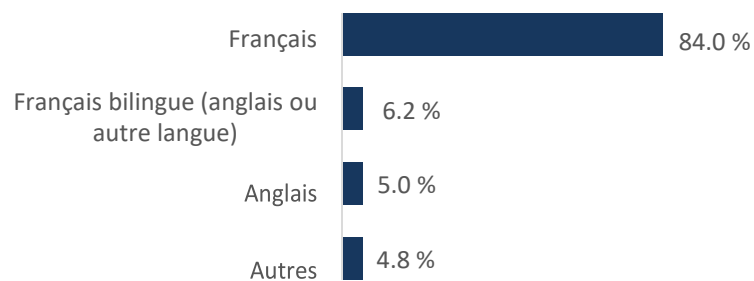


n = 1 009

Langue maternelle

(1^{re} langue apprise et encore comprise)

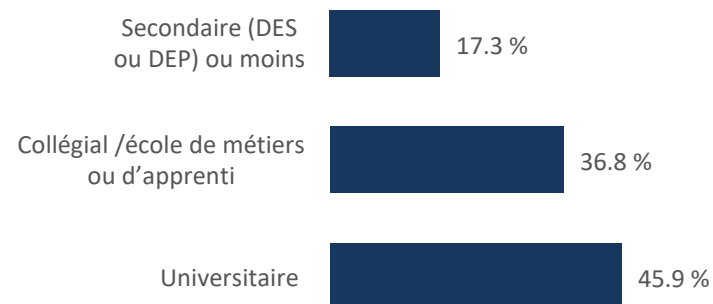
(% de répondantes et répondants)



n = 1 009

Niveau de scolarité – dernier diplôme obtenu

(% de répondantes et répondants)

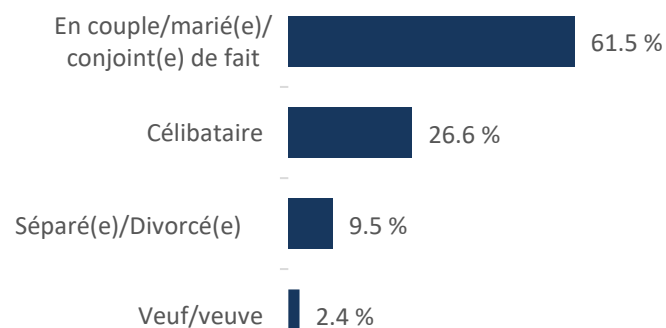


n = 1 009

ANNEXE II – Profil de l'échantillon non pondéré

Statut matrimonial

(% de répondantes et répondants)

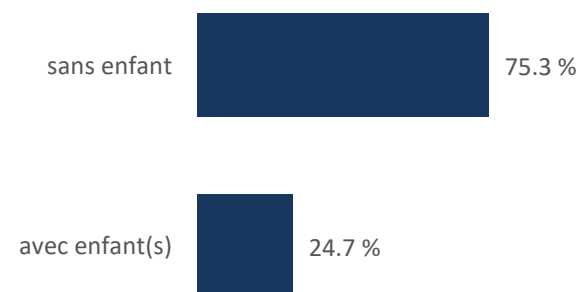


n = 1 002

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

Ménage avec enfant(s) de moins de 18 ans

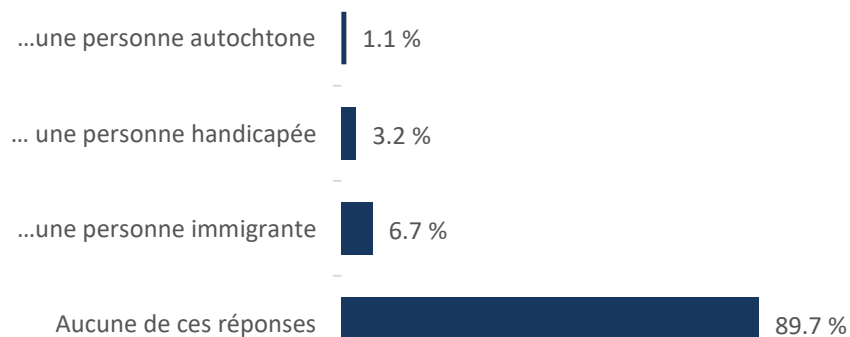
(% de répondantes et répondants)



n = 1 009

Vous identifiez-vous comme...

(% de répondantes et répondants)

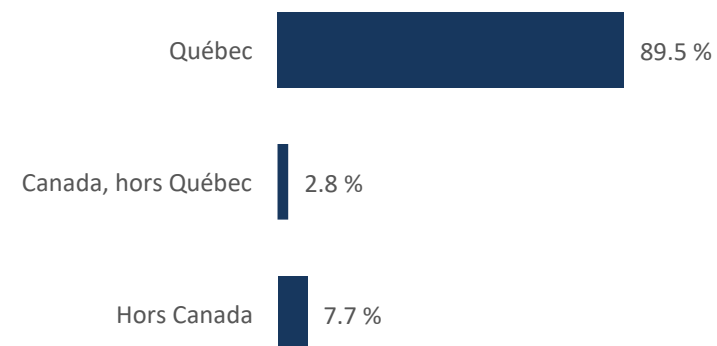


n = 998

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

Lieu de naissance

(% de répondantes et répondants)



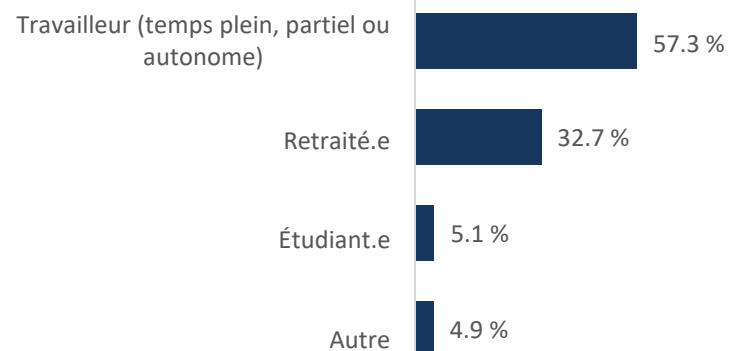
n = 1 002

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

ANNEXE II – Profil de l'échantillon non pondéré

Situation d'emploi

(% de répondantes et répondants)

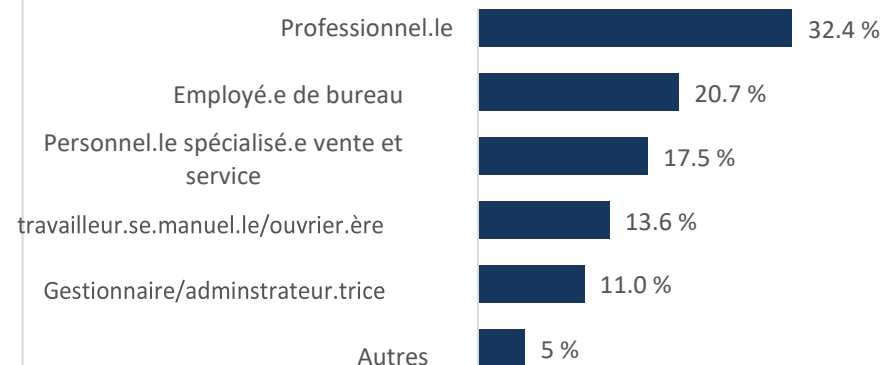


n = 1 002

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

Principale occupation

(% de répondantes et répondants)

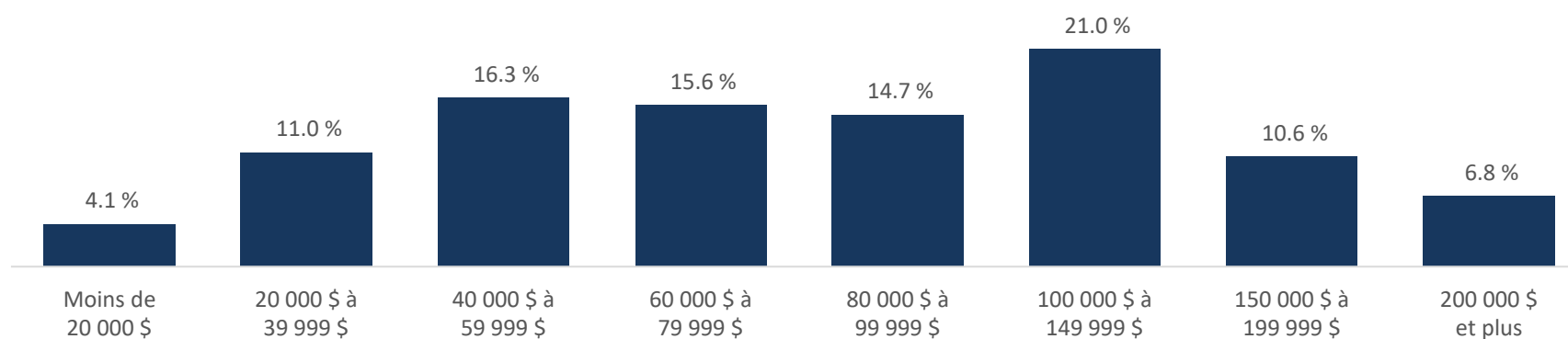


n = 565

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

Revenu total du ménage en 2023, avant impôt :

(% de répondantes et répondants)



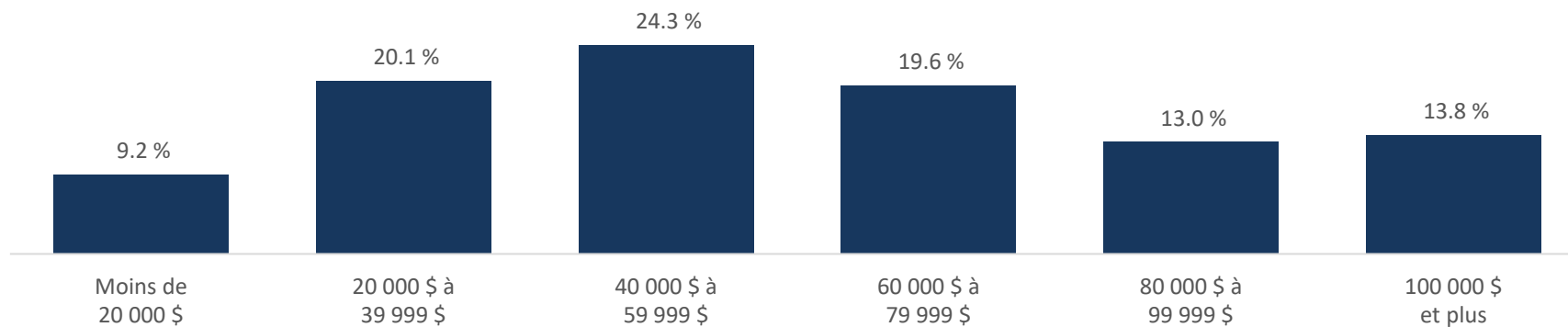
n = 913

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

ANNEXE II – Profil de l'échantillon non pondéré

Revenu personnel en 2023, avant impôt :

(% de répondantes et répondants)



n = 910

(sont exclus les « préfère ne pas répondre »)

ANNEXE III – Questionnaire



LANGUE

Langue:

Choisir une réponse... ▼

ACCUEIL

Le Secrétariat à la condition féminine a mandaté Segma Recherche, une firme de recherche spécialisée en sondage d'opinion, pour réaliser une étude auprès de la population québécoise sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce sondage devrait vous prendre environ 10 à 12 minutes. Votre participation est volontaire. Soyez assuré(e) que tous vos renseignements sont traités de façon confidentielle et ne serviront qu'à des fins statistiques. Seuls les résultats globaux de l'étude sont diffusés.

Merci, votre collaboration est grandement appréciée !

INT_ELIGI

Les premières questions serviront à regrouper vos réponses avec celles des autres répondant(e)s à l'étude.

AGE

Dans quel groupe d'âge vous situez-vous ?

- ☐ Moins de 18 ans
- ☐ 18 à 24 ans
- ☐ 25 à 34 ans
- ☐ 35 à 44 ans
- ☐ 45 à 54 ans
- ☐ 55 à 64 ans
- ☐ 65 à 74 ans
- ☐ 75 ans ou plus
- ☐ Je préfère ne pas répondre

QCONSENT

La prochaine question vous demandera votre code postal. Acceptez-vous qu'un client/tierce partie ait accès à votre code postal pour les fins de cartographie pour ce sondage seulement ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

QOQC1

A9A

9A9

Veuillez indiquer les six caractères de votre code postal :

--	--

CP3

- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

CSTRAT

Calcul strat

QOQC2

Dans quelle région administrative résidez-vous?

- | | |
|---|--|
| ☐ Bas-Saint-Laurent | ☐ Nord-du-Québec |
| ☐ Saguenay–Lac-Saint-Jean | ☐ Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine |
| ☐ Capitale-Nationale | ☐ Chaudière-Appalaches |
| ☐ Mauricie | ☐ Laval |
| ☐ Estrie | ☐ Lanaudière |
| ☐ Montréal | ☐ Laurentides |
| ☐ Outaouais | ☐ Montérégie |
| ☐ Abitibi-Témiscamingue | ☐ Centre-du-Québec |
| ☐ Côte-Nord | ☐ <i>Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre</i> |

QOQC3_3

Dans quelle ville/municipalité?

Choisir une réponse...



QOQC3_12

Dans quelle ville/municipalité?

Choisir une réponse...



QOQC3_14

Dans quelle ville/municipalité?

Choisir une réponse...



QOQC3_15

Dans quelle ville/municipalité?

Choisir une réponse...



QOQC3_16

Dans quelle ville/municipalité?

Choisir une réponse...



SEXE

Vous identifiez-vous comme... ?

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Une personne non binaire
- ☐ Autre
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

LANGU

Quelle est la langue que vous avez apprise en premier lieu à la maison dans votre enfance et que vous comprenez toujours ?

- ☐ Français
- ☐ Anglais
- ☐ Français et anglais
- ☐ Français et autre(s) langue(s) que l'anglais
- ☐ Anglais et autre(s) langue(s) que le français
- ☐ Une autre langue que le français et l'anglais
- ☐ Deux langues ou plus, autres que le français et l'anglais
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

FOY1

En vous incluant, combien de personnes composent votre ménage en incluant les adultes et les enfants ?

personne(s)

- ☐ *Une seule (moi-même)*
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

FOY2

De ces **[FOY1]** personnes qui composent votre ménage, combien sont des enfants de moins de 18 ans ?

enfant(s)

- ☐ *Aucun*
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

Q1

Pour commencer, veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Aujourd'hui, on peut dire que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte au Québec.	☐	☐	☐	☐	☐
L'État québécois a un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.	☐	☐	☐	☐	☐
Le féminisme est un mouvement dépassé.	☐	☐	☐	☐	☐

Q2

À votre avis, à qui revient la responsabilité d'atteindre ou de maintenir l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec?

- ☐ Cette responsabilité revient d'abord aux hommes
- ☐ Cette responsabilité revient également aux femmes et aux hommes
- ☐ Cette responsabilité revient d'abord aux femmes
- ☐ *Je ne sais pas*

Q3

Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème des rapports égaux entre les femmes et les hommes au Québec. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Les garçons et les filles sont naturellement attirés par des jeux différents.	☐	☐	☐	☐	☐
Les parents élèvent les garçons et les filles différemment.	☐	☐	☐	☐	☐
Les filles sont naturellement plus calmes que les garçons.	☐	☐	☐	☐	☐
Personnellement, je me sentirais à l'aise que ma fille exerce un sport majoritairement masculin (ex. baseball).	☐	☐	☐	☐	☐
Personnellement, je me sentirais à l'aise que mon garçon exerce un sport majoritairement féminin (ex. le patinage artistique).	☐	☐	☐	☐	☐
Une mère qui priorise sa carrière néglige sa famille.	☐	☐	☐	☐	☐
Un père qui priorise sa carrière est un bon père de famille.	☐	☐	☐	☐	☐
Les publicités québécoises sont sexistes envers les femmes.	☐	☐	☐	☐	☐
Les publicités québécoises sont sexistes envers les hommes.	☐	☐	☐	☐	☐
Dans les médias, on retrouve autant de femmes journalistes que d'hommes journalistes.	☐	☐	☐	☐	☐

Q4

Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'**athlètes** masculins ou féminines ?

- ☐ Plus de place aux athlètes masculins
- ☐ Plus de place aux athlètes féminines
- ☐ Une place égale aux athlètes masculins et féminines
- ☐ Je ne sais pas

Q5

Diriez-vous que les médias québécois donnent plus de place aux performances sportives d'**équipes** masculines ou féminines ?

- ☐ Plus de place aux équipes masculines
- ☐ Plus de place aux équipes féminines
- ☐ Une place égale aux équipes masculines et féminines
- ☐ *Je ne sais pas*

Q6

Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux ?

	Vrai	Faux
Les garçons et les filles décrochent de l'école pour des raisons différentes.	☐	☐
Les conséquences du décrochage scolaire sont plus importantes pour les garçons que pour les filles.	☐	☐
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme d'études postsecondaires ou universitaires.	☐	☐
Les femmes immigrantes sont généralement plus scolarisées que les femmes nées au Québec.	☐	☐
Les hommes immigrants sont généralement plus scolarisés que les hommes nés au Québec.	☐	☐
Les femmes autochtones sont généralement plus scolarisées que les femmes non autochtones.	☐	☐
Les hommes autochtones sont généralement plus scolarisés que les hommes non autochtones.	☐	☐

Q7

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.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Les filles sont plus performantes que les garçons à l'école.	☐	☐	☐	☐	☐
Les hommes sont naturellement meilleurs que les femmes dans les domaines scientifiques (sciences naturelles, technologies, mathématiques, ingénierie).	☐	☐	☐	☐	☐
Les femmes sont naturellement meilleures que les hommes dans les domaines liés à la santé et aux soins.	☐	☐	☐	☐	☐
Le décrochage scolaire a des conséquences plus graves sur le parcours de vie des jeunes femmes que le parcours de vie des jeunes hommes.	☐	☐	☐	☐	☐
Parmi les jeunes décrocheurs, les hommes raccrochent moins souvent que les femmes.	☐	☐	☐	☐	☐
Les stéréotypes sur les femmes influencent directement le choix de carrière des filles.	☐	☐	☐	☐	☐
Les stéréotypes sur les hommes influencent directement le choix de carrière des garçons.	☐	☐	☐	☐	☐
Personnellement, je me sentirais à l'aise que ma fille exerce un emploi majoritairement masculin (ex. pompier).	☐	☐	☐	☐	☐
Personnellement, je me sentirais à l'aise que mon garçon exerce un emploi majoritairement féminin (ex. éducateur à la petite enfance).	☐	☐	☐	☐	☐

Q8

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.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Les femmes immigrantes ont plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi que les hommes immigrants.	☐	☐	☐	☐	☐
Il y a plus d'hommes entrepreneurs que de femmes entrepreneures.	☐	☐	☐	☐	☐
Les hommes ont une disposition naturelle à mieux réussir en entrepreneuriat que les femmes.	☐	☐	☐	☐	☐
La présence de femmes dans certains métiers à prédominance masculine nécessite un changement de culture du milieu de travail.	☐	☐	☐	☐	☐
La présence d'hommes dans certains métiers à prédominance féminine nécessite un changement de culture du milieu de travail.	☐	☐	☐	☐	☐
Certains métiers sont plus appropriés pour les femmes alors que d'autres le sont davantage pour les hommes.	☐	☐	☐	☐	☐
Les hommes travaillent un plus grand nombre d'heures que les femmes.	☐	☐	☐	☐	☐
Les métiers à prédominance féminine sont moins risqués pour la santé et la sécurité que les métiers à prédominance masculine.	☐	☐	☐	☐	☐
L'effort physique exigé dans les métiers à prédominance féminine est moins grand que celui exigé dans les métiers à prédominance masculine.	☐	☐	☐	☐	☐

Q9A

Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement féminin ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ *Je ne sais pas*

Q9A1

Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement féminin ? (Veuillez choisir une ou plusieurs réponses parmi les suivantes.)

- ☐ Le salaire est trop faible
- ☐ Ce n'est pas un emploi valorisé pour un homme au Québec
- ☐ Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée
- ☐ Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence d'hommes
- ☐ J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du harcèlement
- ☐ Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail
- ☐ Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines
- ☐ Autre raison :
- ☐ *Je ne sais pas*

Q9B

Avez-vous déjà considéré occuper un emploi majoritairement masculin ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ *Je ne sais pas*

Q9B1

Pourquoi n'avez-vous jamais considéré occuper un emploi majoritairement masculin ? (Veuillez choisir une ou plusieurs réponses parmi les suivantes.)

- ☐ Le salaire est trop faible
- ☐ Ce n'est pas un emploi valorisé pour une femme au Québec
- ☐ Ma famille et mes amis ne trouveraient pas que c'est une bonne idée
- ☐ Ce milieu de travail est peu ouvert à la présence de femmes
- ☐ J'aurais peur d'y subir de l'intimidation ou du harcèlement
- ☐ Ce milieu de travail n'est pas adapté aux femmes (par exemple, pas de toilette pour les deux sexes)
- ☐ Ils n'offrent pas de mesures de conciliation famille-travail
- ☐ Je n'avais pas d'intérêt pour ces domaines
- ☐ Autre raison :
- ☐ Je ne sais pas

Q10

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 ?

	Emploi occupé par une majorité de femmes	Emploi occupé à parts égales par des hommes et des femmes	Emploi occupé par une majorité d'hommes
Plombière/Plombier	☐	☐	☐
Infirmière/infirmier	☐	☐	☐
Machiniste	☐	☐	☐
Adjointe administrative/adjoint administratif	☐	☐	☐
Programmeur/programmeuse en informatique	☐	☐	☐
Mécanicienne/mécanicien	☐	☐	☐
Caissière/caissier	☐	☐	☐
Avocate/avocat	☐	☐	☐
Agricultrice/Agriculteur	☐	☐	☐
Enseignante/Enseignant au secondaire	☐	☐	☐
Agente/agent de sécurité	☐	☐	☐

Q11A

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 ?

- ☐ À une préposée aux chambres
- ☐ À un portier
- ☐ Les deux recevraient le même salaire

Q11A1

Pour quelles raisons ? (Sélectionnez la ou les réponses les plus appropriées)

- ☐ Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)
- ☐ Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes
- ☐ Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants
- ☐ Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles

Q11A2

Pour quelles raisons ? (*Sélectionnez la ou les réponses les plus appropriées*)

- ☐ Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)
- ☐ Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes
- ☐ Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants
- ☐ Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants

Q12A

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 ?

- ☐ À une caissière
- ☐ À un manutentionnaire
- ☐ Les deux recevraient le même salaire

Q12A1

Pour quelles raisons ? (*Sélectionnez la ou les réponses les plus appropriées*)

- ☐ Les qualifications exigées pour cet emploi sont plus importantes (ex. diplôme, expérience)
- ☐ Les responsabilités à assumer dans cet emploi sont plus importantes
- ☐ Les efforts requis pour occuper cet emploi sont plus importants
- ☐ Les conditions de travail de cet emploi sont plus difficiles

Q12A2

Pour quelles raisons ? (*Sélectionnez la ou les réponses les plus appropriées*)

- ☐ Les qualifications exigées pour ces emplois sont semblables (ex. diplôme, expérience)
- ☐ Les responsabilités à assumer dans ces emplois sont aussi importantes
- ☐ Les efforts requis pour occuper ces emplois sont aussi importants
- ☐ Les conditions de travail de ces emplois comportent des inconvénients aussi importants

Q13

Veillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Les emplois à temps partiels et peu rémunérés sont occupés autant par les hommes que par les femmes	☐	☐	☐	☐	☐
Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu rémunéré, car elles ont moins de diplômes que les hommes	☐	☐	☐	☐	☐
Les emplois peu qualifiés et moins rémunérés (caissière, préposée aux chambres, coiffeuse, etc.) occupés majoritairement par des femmes sont moins exigeants physiquement que ceux occupés majoritairement par des hommes (charpentier menuisier, manutentionnaire, plombier, portier, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

Q14

Les énoncés suivants sont-ils vrais ou faux ?

	Vrai	Faux
L'équité salariale c'est un salaire égal pour un même travail	☐	☐
L'équité salariale c'est un salaire égal pour un travail différent, mais de valeur équivalente	☐	☐

Q15

Les prochaines questions concernent le revenu.

	Les hommes	Les femmes	Les deux également	Je ne sais pas
À formation égale, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec ?	☐	☐	☐	☐
Parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec ?	☐	☐	☐	☐
Parmi les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, qui court le plus grand risque de pauvreté au Québec ?	☐	☐	☐	☐
Qui recourt davantage à l'aide financière de dernier recours (aide sociale) ?	☐	☐	☐	☐
Qui est davantage rémunéré au salaire minimum ?	☐	☐	☐	☐

Q16

Parmi les personnes immigrantes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec ?

- ☐ Les femmes immigrantes
- ☐ Les hommes immigrants
- ☐ Les deux gagnent le même salaire
- ☐ *Je ne sais pas*

Q17

Chez les femmes, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec ?

- ☐ Les femmes nées au Québec
- ☐ Les femmes immigrantes
- ☐ Les deux gagnent le même salaire
- ☐ *Je ne sais pas*

Q18

Parmi les personnes handicapées, qui gagne le salaire le plus élevé au Québec ?

- ☐ Les femmes handicapées
- ☐ Les hommes handicapés
- ☐ Les deux gagnent le même salaire
- ☐ *Je ne sais pas*

Q19

Parmi les personnes âgées, qui reçoit des revenus de retraite plus élevés au Québec ?

- ☐ Les femmes de 65 ans et plus
- ☐ Les hommes de 65 ans et plus
- ☐ Les deux reçoivent les mêmes revenus de retraite
- ☐ *Je ne sais pas*

Q20

Parmi les personnes autochtones, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec ?

- ☐ Les femmes autochtones
- ☐ Les hommes autochtones
- ☐ Les deux reçoivent le même salaire
- ☐ *Je ne sais pas*

Q21

Chez les femmes, qui reçoit le salaire le plus élevé au Québec ?

- ☐ Les femmes autochtones
- ☐ Les femmes non autochtones
- ☐ Les deux reçoivent le même salaire
- ☐ *Je ne sais pas*

Q22

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.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
À la naissance de leurs enfants, les mères et les pères devraient se partager équitablement le congé parental.	☐	☐	☐	☐	☐
Au Québec, les femmes qui travaillent doivent plus souvent se rendre disponibles pour aider et prendre soin de leurs proches que les hommes qui travaillent.	☐	☐	☐	☐	☐
Être à la tête d'une famille monoparentale est plus difficile pour un père que pour une mère.	☐	☐	☐	☐	☐

Q23

À votre avis, comment se fait le partage des tâches ménagères aujourd'hui au Québec ?

- ☐ Les femmes en font plus que les hommes
- ☐ Les femmes et les hommes se les partagent également
- ☐ Les hommes en font plus que les femmes
- ☐ *Je ne sais pas*

Q24

À votre avis, comment se fait le partage des responsabilités familiales aujourd'hui au Québec ?

- ☐ Les femmes en font plus que les hommes
- ☐ Les femmes et les hommes se les partagent également
- ☐ Les hommes en font plus que les femmes
- ☐ *Je ne sais pas*

Q25

À votre avis, au sein des couples, qui s'occupe de gérer la contraception ?

- ☐ Majoritairement les femmes
- ☐ Majoritairement les hommes
- ☐ Les hommes et les femmes à parts égales
- ☐ *Je ne sais pas*

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.

	Tout à fait en accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Les femmes sont moins présentes que les hommes dans les lieux de pouvoir et d'influence.	☐	☐	☐	☐	☐
Les femmes sont généralement moins bien préparées que les hommes pour exercer le pouvoir.	☐	☐	☐	☐	☐
L'obligation d'avoir autant de femmes que d'hommes sur les conseils d'administration mène à la nomination de personnes moins compétentes.	☐	☐	☐	☐	☐
C'est le manque d'intérêt des femmes qui explique leur présence plus faible dans les lieux de pouvoir et d'influence.	☐	☐	☐	☐	☐
C'est le manque d'ouverture des lieux de pouvoir et d'influence qui explique la présence plus faible de femmes dans ces derniers.	☐	☐	☐	☐	☐
Parmi les ministres, il devrait y avoir une représentation égale de femmes et d'hommes.	☐	☐	☐	☐	☐
Il est important qu'il y ait autant de femmes élues que d'hommes élus au Québec.	☐	☐	☐	☐	☐
L'adoption de quotas pour les candidates et candidats aux élections assurerait une meilleure représentativité parmi les personnes élues.	☐	☐	☐	☐	☐
Prendre des mesures pour favoriser une représentation égale des femmes et des hommes dans les lieux décisionnels n'est pas nécessaire, car cela se fera naturellement avec le temps.	☐	☐	☐	☐	☐
Les hommes sont mieux placés que les femmes pour prendre des décisions difficiles.	☐	☐	☐	☐	☐

Q27

Les prochains énoncés portent sur différents sujets concernant le thème de la santé au Québec en 2024.

	Les hommes	Les femmes	Les deux également	Je ne sais pas
Qui utilise le plus le système de santé aujourd'hui au Québec ?	☐	☐	☐	☐
Qui consomme le plus de médicaments aujourd'hui au Québec ?	☐	☐	☐	☐
Qui vit davantage de stress ?	☐	☐	☐	☐
Qui souffre davantage de détresse psychologique ?	☐	☐	☐	☐

Q28

Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec ?

- ☐ Les femmes de la diversité sexuelle (lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, etc.)
- ☐ Les femmes hétérosexuelles
- ☐ Les deux ont un aussi bon accès
- ☐ *Je ne sais pas*

Q29

Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec ?

- ☐ Les femmes immigrantes
- ☐ Les femmes nées au Québec
- ☐ Les deux ont un aussi bon accès
- ☐ *Je ne sais pas*

Q30

Chez les femmes, qui a l'accès le plus facile au système de santé aujourd'hui au Québec ?

- ☐ Les femmes autochtones
- ☐ Les femmes non autochtones
- ☐ Les deux ont un aussi bon accès
- ☐ *Je ne sais pas*

Q31

Parmi les personnes immigrantes, qui souffre davantage de détresse psychologique ?

- ☐ Les femmes immigrantes
- ☐ Les hommes immigrants
- ☐ Les deux (femmes et hommes également)
- ☐ *Je ne sais pas*

Q32

Parmi les personnes handicapées, qui souffre davantage de détresse psychologique ?

- ☐ Les femmes handicapées
- ☐ Les hommes handicapés
- ☐ Les deux (femmes et hommes également)
- ☐ *Ne sais pas*

Q33

Parmi les personnes âgées, qui souffre davantage de détresse psychologique ?

- ☐ Les femmes âgées
- ☐ Les hommes âgés
- ☐ Les deux (femmes et hommes également)
- ☐ *Je ne sais pas*

Q34

Parmi les personnes autochtones, qui souffre davantage de détresse psychologique ?

- ☐ Les femmes autochtones
- ☐ Les hommes autochtones
- ☐ Les deux (femmes et hommes également)
- ☐ *Je ne sais pas*

QSCTDEMO

Les dernières questions serviront à des fins statistiques uniquement afin de regrouper vos réponses avec celles des autres répondantes et répondants de l'étude.

SCOLX

À quel niveau se situe la dernière année de scolarité que vous avez terminée ?

- ☐ Primaire (7 ans ou moins)
- ☐ Secondaire (formation générale ou professionnelle (8 à 12 ans))
- ☐ Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers
- ☐ Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement d'enseignement non universitaire
- ☐ Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
- ☐ Universitaire 1er cycle Baccalauréat (incluant cours classique)
- ☐ Universitaire 2e cycle Maîtrise
- ☐ Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) ou microprogramme de 2e cycle
- ☐ Universitaire 3e cycle Doctorat
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

STATUX

Quel est votre statut matrimonial ?

- ☐ Célibataire
- ☐ En couple/mariée, marié/conjointe, conjoint de fait
- ☐ Veuve, veuf
- ☐ Séparée, séparé
- ☐ Divorcée, divorcé
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

MINVIS

Vous identifiez-vous comme... ? Sélectionnez tous les choix qui s'appliquent.

- ☐ ... une personne autochtone
- ☐ ... une personne handicapée
- ☐ ... une personne immigrante
- ☐ *Aucune de ces réponses*
- ☐ *Je préfère ne pas répondre*

EMPLO

Quelle est votre situation d'emploi actuelle?

- ☐ Employé(e) à temps plein
- ☐ Employé(e) à temps partiel
- ☐ À votre compte/travailleur autonome
- ☐ Étudiant(e)
- ☐ Au foyer
- ☐ Sans emploi
- ☐ Retraité(e)
- ☐ Je préfère ne pas répondre

OCCUP

Quelle est votre occupation principale actuelle ?

N.B. ON PARLE D'EMPLOI RÉMUNÉRÉ SEULEMENT. Même si vous êtes en congé sabbatique, de maternité/paternité, de maladie ou d'accident de travail, veuillez préciser votre EMPLOI.

- ☐ **EMPLOYÉ(E) DE BUREAU** (Caissier, commis de bureau, commis comptable, secrétaire, etc.)
- ☐ **PERSONNEL SPÉCIALISÉ DANS LA VENTE** (Agent d'assurances, vendeur, commis-vendeur, agent immobilier, courtier immobilier, représentant, etc.)
- ☐ **PERSONNEL SPÉCIALISÉ DANS LES SERVICES** (Agent de sécurité, chauffeur de taxi, coiffeur, cuisinier, esthéticien, membre du clergé, militaire, policier, etc.)
- ☐ **TRAVAILLEUR MANUEL** (agriculteur, emballer, journalier, manœuvre, mineur, pêcheur, travailleur forestier, etc.)
- ☐ **OUVRIER SPÉCIALISÉ/SEMI-SPÉCIALISÉ** (briqueteur, chauffeur de camion, électricien, machiniste, mécanicien, peintre, etc.)
- ☐ **TRAVAILLEUR DES SCIENCES & TECHNOLOGIES** (informaticien, programmeur-analyste, technicien, technicien-audio, technicien de laboratoire, etc.)
- ☐ **PROFESSIONNEL** (archéologue, architecte, artiste, avocat, banquier, biologiste, comptable, consultant, dentiste, etc.)
- ☐ **GESTIONNAIRE/ADMINISTRATEUR/PROPRIÉTAIRE** (administrateur, directeur, éditeur, entrepreneur, exécutif, gérant, homme d'affaires, politicien, travailleur autonome, etc.)
- ☐ **AU FOYER**
- ☐ **ÉTUDIANT(E)** (à temps plein ou dont les études constituent l'occupation principale)
- ☐ **RETRAITÉ(E)** (préretraité, rentier)
- ☐ **SANS EMPLOI** (Assurance-emploi, aide sociale, etc.)
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre

ETNHN

Où êtes-vous né(e) ?

- ☐ Au Québec
- ☐ Dans une autre province canadienne (Veuillez préciser)
- ☐
Alberta
- ☐
Colombie-Britannique
- ☐
Île-du-Prince-Édouard
- ☐
Manitoba
- ☐
Nouveau-Brunswick
- ☐
Nouvelle-Écosse
- ☐
Nunavut
- ☐
Ontario
- ☐
Saskatchewan
- ☐
Terre-Neuve-et-Labrador
- ☐
Yukon
- ☐
Territoires du Nord-Ouest
- ☐ Dans un autre pays (Veuillez préciser)

REVEN

Parmi les catégories suivantes, laquelle reflète le mieux le REVENU total avant impôt de tous les membres de votre foyer pour l'année 2023 ?

- ☐ 19 999 \$ et moins
- ☐ De 20 000 \$ à 39 999 \$
- ☐ De 40 000 \$ à 59 999 \$
- ☐ De 60 000 \$ à 79 999 \$
- ☐ De 80 000 \$ à 99 999 \$
- ☐ De 100 000 \$ à 149 999 \$
- ☐ De 150 000 \$ à 199 999 \$
- ☐ De 200 000 \$ à 249 999 \$
- ☐ 250 000 \$ et plus

☐ *Je ne préfère pas répondre*

REVEN2

Et parmi les catégories suivantes, laquelle reflète le mieux votre REVENU total personnel pour l'année 2023 ?

- ☐ 19 999 \$ et moins
 - ☐ De 20 000 \$ à 39 999 \$
 - ☐ De 40 000 \$ à 59 999 \$
 - ☐ De 60 000 \$ à 79 999 \$
 - ☐ De 80 000 \$ à 99 999 \$
 - ☐ 100 000 \$ et plus
 - ☐ *Je préfère ne pas répondre*
-

Propulser les voix francophones LGBTQ+ sur la scène internationale

1er avril 2024 au 31 mars 2025

Titre de l'activité	Lieu	Date	Réalisée avec un partenaire gouvernemental, une OI ou une organisation de la société civile hors Canada (Oui / Non)
Pride Parade	Boston, MA, États-Unis	2024-06-08	Oui (Consulat du Canada à Boston)
Entretien avec Queer Voices: NYC	New York	3 juillet 2024	Oui
Entretien avec Queer Voices: NYC	New York	16 octobre 2024	Oui
Entretien avec LGBTQ+ Museum	New York	14 janvier 2025	Oui
Entretien avec Gay Center	New York	21 janvier 2025	Oui
Entretien avec New Jersey Pride Chamber of Commerce	New Jersey	16 janvier 2025	Oui
Pride Parade	New York	29 Juin 2024	oui
Trivia Night : Pride Edition, organisée par le Rockefeller Center	New York	11 juin 2024	oui
Défilé de la Fierté	West Hollywood, CA	2 juin 2024	Participation de la DQLA en collaboration avec le Consulat général du Canada à Los Angeles.
Réception pour des entrepreneurs canadiens LGBTQ+	Santa Monica, CA	29 juillet 2024	Activité organisée par le Consulat général du Canada à Los Angeles.

Défilé de la fierté	Wisconsin, MI	9 juin 2024	Participation de la DQC en collaboration avec le Consulat général du Canada à Boston
Equity Illinois	Chicago, IL	25 juin 2024	Participation du délégué du Québec à Chicago à une activité de réseautage
LGBT Chamber of Commerce Illinois	Chicago, IL	20 juin 2024	Participation du délégué du Québec à Chicago à une activité musicale et de réseautage
Cocktail de la Fierté organisé par le Consulat général de France à Québec et la Fierté de Québec et participation de la ministre des Relations internationales et de la Francophonie et ministre responsable de la Condition féminine, Mme Martine Biron	Résidence de France à Québec	28 août 2024	Oui (CGFQ et Fierté Québec)
Soutien via le Fonds Émerillon de l'organisme Alterhéros pour une mission exploratoire en France	Mission en France	Mission du 30 mai au 12 juin 2024	Oui
Entretien entre la ministre des Relations internationales et de la Francophonie et ministre responsable de la Condition féminine, Mme Martine Biron et	New York, CCF	10 mars 2025	Oui

ministre délégué chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Mme Aurore Bergé			
Entretien entre Mme Michèle Boisvert, Déléguée générale du Québec à Paris et Représentante personnelle du premier ministre pour la Francophonie et M. Patrick Desmarais, Président du conseil d'administration de la Fondation Émergence	Paris, DGQP	15 mai 2024	Non
Participation du Conseiller aux affaires politiques et à la coopération de la DGQP, Maxime Vézina, aux activités organisées à l'Hôtel de Ville de Paris (par la maire Hidalgo) ainsi qu'au Quai d'Orsay (par l'Ambassadeur Jean-Marc Berthon) dans le cadre de la Journée	Paris, DGQP	17 mai 2024	Non

internationale contre l'homophobie et la transphobie			
Soutien du projet « FanM (femmes M) et leaders pour l'égalité » en Haïti	Haïti	Versement en 2023-2024 Réalisation du projet de février 2024 à juin 2025	Oui : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains (organisme québécois de coopération internationale) Kouraj pou Pwoteje Dwa Moun (Kouraj) (organisme de la société civile en Haïti dans le secteur des droits des personnes LGBTQI+)
Projection des films québécois LGBTQ, soutien financier au Kashish Pride Film Festival	Mumbai	15-19 mai 2024	Kashish Pride Film Festival
Festival des films queer	Beijing, Chine	Novembre 2024	oui
Deux Ciné-débats sur l'activisme des femmes et des filles LGBTQI en Afrique de l'Ouest Réalisé par : Égides - Alliance internationale francophone pour l'égalité et les diversités	Paris	15 au 18 avril 2024	Gouvernement du Québec Plateforme Initiative des 7 - PI7
Mission EGIDES	Belgique et Luxembourg	Septembre 2024	Oui

Réception anniversaire 5 ans ÉGIDES	Bruxelles	Fin octobre	Oui
Participation de la Délégation du Québec à Rome à la parade <i>pride</i> de Rome	Rome	15 juin 2024	- Circolo di cultura omosessuale Mario Mieli - La DQR a pris part à l'activité avec les ambassades à Rome participantes, derrière une bannière arc-en-ciel « Diplomats for Equality »
Projection du film Solo de Sophie Dupuis au Festival Fire (festival de film LGTBQ+ de Barcelone) – présence du chef de poste	Barcelone	8 juin (présence du chef de poste du BQB) et 12 juin 2024	• Institut catalan des entreprises culturelles (Institut Català de les Empreses Culturals) • Gouvernement de la Catalogne • Mairie de Barcelone - Centre LGBTI Barcelona
Don de meubles du BQB (d'une valeur de plusieurs milliers de dollars) à un organisme local catalan sans but lucratif venant en aide aux immigrants et réfugiés LGBTQ+.	Barcelone	18 février 2025	• ACATHI (Association catalane pour l'intégration des immigrants homosexuels, bisexuels et transsexuels)
Présentation sur le leadership du Québec en LGBTQ face à la cohorte 2024 du programme de	Mexico (DGQM)	26 avril 2024	oui

formation Fortalécete LGBT			
Participation à un événement au Sénat pour souligner la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie et l'adoption de la loi pour bannir les thérapies de conversion au Mexique	Mexico (Sénat)	16 mai 2024	oui
Rencontre de planification du mois de la fierté et réalisation conjointe de vidéo avec des représentants d'autres ambassades afin de souligner la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie et l'adoption de la loi pour bannir les thérapies de conversion au Mexique	Mexico (ambassade des États-Unis)	17 mai 2024	oui

Échange de bonnes pratiques sur l'inclusion LGBT avec des représentants de différents états du Mexique	Mexico (représentation de l'état de Veracruz à Mexico)	6 juin 2024	oui
Participation à la parade de la fierté de la Ville de Mexico	Mexico	29 juin 2024	oui
Échange de bonnes pratiques en lien avec la protection des droits de la communauté LGBT à la Commission des Droits de la Personne du Yucatan (CODHEY)	Mérida, Yucatan (Commission des Droits de la Personne du Yucatan)	11 juillet 2024	oui
Prise de parole au sénat lors de la rencontre de mise en œuvre du plan d'action de la loi pour contrer les thérapies de conversion au Mexique	Mexico (Sénat)	25 octobre 2024	oui

Rencontre avec la directrice de la diversité sexuelle du Jalisco	Guadalajara, Jalisco	5 décembre 2024	oui
Rencontre avec le procureur général du Querétaro, notamment sur les possibilités de collaborations pour défendre les droits de la communauté LGBTQ	Santiago de Querétaro , Querétaro (bureau du procureur général)	10 décembre 2024	oui
Échange de bonnes pratiques entre la Commission des Droits de la Personne du Yucatan (CODHEY) et la chaire d'études sur la diversité des genres de l'UQAM en vue de la création de la première chaire de recherche contre l'homophobie et la transphobie du Mexique	Rencontre virtuelle via Zoom	13 décembre 2024	oui

Appui financier à l'édition 2025 du programme de formation « Fortalécete LGBT » de Yaaj México	Mexico	6 mars 2025	oui
Échange de bonnes pratiques entre la ministre Biron, la présidente du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination de la Ville de Mexico (COPRED) et le directeur de Yaaj México	Mexico (Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination de la Ville de Mexico (COPRED))	14 mars 2025	oui
Projection du documentaire « Éviction » et table ronde avec des activistes LGBTQ	Mexico (DGQM)	26 mars 2025	oui
Participation à la Fierté São Paulo, afin de représenter le Québec et de propager ses valeurs.	São Paulo	2 juin 2024	Oui Gouvernement de l'État de São Paulo Gouvernement municipal de São Paulo ParadaSP , OBNL responsable pour l'événement

Marcha distrital del orgullo LGBTI	Bogota, boulevard de la 26	30 juin 2024	Institut Distrital de las Artes (marche ouverte au public)
Projection du film Éviction dans le cadre du mois de la francophonie et promotion auprès de la communauté	Alliance Française du Centre, Bogota	13 mars 2025	Alliance française de Bogota