



FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ

**L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :
UNE VALEUR FONDAMENTALE AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS COMMUNES**

Rapport 2024

Cette publication a été réalisée par le Secrétariat à la condition féminine, en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie.

Une version accessible de ce document est disponible en ligne et peut être consulté sur le site Web du Secrétariat à la condition féminine : [Publications | Gouvernement du Québec \(Québec.ca\)](#).

Pour plus d'information :

Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6

Téléphone : 418 643-9052

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Site Web : Quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/secretariat-condition-feminine

Dépôt légal – Février 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-555-00582-2 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2025

Introduction — Le Forum des partenaires en égalité, organisé par le Secrétariat à la condition féminine (SCF), constitue une journée de réflexions et d'échanges pour aborder les défis et les opportunités relatifs à l'égalité de fait dans la société québécoise. Cet événement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, qui vise notamment à accroître les avancées en s'assurant que les gains obtenus en ce qui a trait à l'égalité de droit se répercutent en matière d'égalité de fait.

TABLE DES MATIÈRES

LE FORUM EN UN COUP D'ŒIL	1
Objectifs	1
Faits saillants	1
Conférences en bref	1
Ateliers en bref	2
Espace d'exposition	3
RÉSUMÉ DES CONFÉRENCES	4
Panel sur la santé	4
Conception et aménagement de l'espace public et iniquités entre les femmes et les hommes : effets sur la santé des femmes	4
Recevoir des soins gynécologiques et obstétricaux au Québec : une expérience parfois éprouvante.....	5
maëlle : une plateforme d'entraide et de ressources dédiée à la santé et au bien-être des femmes en Mauricie/Centre-du-Québec	5
Panel sur la situation économique et professionnelle	6
Le télétravail : entre avantages et risques pour les femmes	6
Femmes et finances personnelles : vers une retraite prospère et équitable	7
Le mentorat féminin : véritable levier pour effacer les inégalités	7
RÉSULTATS DES ATELIERS DE TRAVAIL	8
Méthodologie	8
Structure de travail	8
Résultats détaillés des ateliers – Santé des femmes	9
Atelier 1 : Santé mentale des femmes	10
Atelier 2 : Mieux prendre en compte les problématiques de santé des femmes	16
Atelier 3 : Risques environnementaux et changements climatiques	22
Résultats détaillés des ateliers – Situation économique et professionnelle des femmes	25
Atelier 4 : Précarité économique et obstacles à la participation économique et sociale	26
Atelier 5 : Enjeux persistants et émergents pour le maintien et la progression en emploi	33
Atelier 6 : Technologie numérique : quel avenir pour le travail des femmes?	38
Conclusion	42
Résultats du sondage de satisfaction des participantes et des participants au Forum des partenaires en égalité 2024	42
Faits saillants	42

LE FORUM EN UN COUP D'ŒIL

Objectifs

Le Forum rassemblait divers acteurs (organismes communautaires, syndicats, institutions publiques et universitaires) et avait pour objectifs de :

- Présenter un portrait et des exemples de l'action gouvernementale en égalité;
- Discuter de l'évolution des enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des pistes d'actions/de solutions;
- Entretenir les liens et un canal de communication avec et entre les partenaires.

Faits saillants

- **Présence notable** : Plus de 90 organismes ont participé à ce forum, démontrant un large intérêt pour l'égalité et les droits des femmes. Au total, près de 200 personnes y ont participé.
- **Engagement gouvernemental** : La ministre Martine Biron a réitéré l'importance de maintenir les acquis en matière d'égalité et de répondre aux besoins des femmes notamment en matière de santé reproductive.
- **Présentations et discussions enrichissantes** : Des discussions sur des thématiques comme la santé et la situation économique et professionnelle des femmes ont marqué cette journée.

Conférences en bref

1. **Discours d'ouverture** : La ministre a insisté sur l'importance d'une approche collaborative entre les différents secteurs impliqués pour aborder les inégalités et a reconnu l'expertise des groupes qui œuvrent directement auprès des femmes.

> [Visionner la vidéo de l'allocution](#)

2. **Conférences de fond**

- a) **Portrait de l'action gouvernementale en égalité** : Le SCF a présenté les rôles et les responsabilités des instances gouvernementales contribuant à l'atteinte de l'égalité de fait.

> [Visionner la vidéo de la présentation](#)

- b) **Résultats du Grand sommet 2024 de Femmes autochtones du Québec (FAQ)** : La présidente de FAQ, Marjolaine Étienne, a fait un retour sur 50 ans de défense des droits des femmes autochtones et a présenté une vision tournée vers l'avenir, issue des résultats du Grand Sommet tenu en mai 2024.

> [Visionner la vidéo de la présentation](#)

3. Panels

- a) **Santé** : Présentation de projets visant à prendre en compte les besoins des femmes dans divers domaines ayant un effet sur leur santé, notamment dans l'aménagement de l'espace public, les soins obstétricaux et gynécologiques ainsi que la connaissance des ressources consacrées à la santé des femmes.
- b) **Égalité économique et professionnelle** : Présentation permettant d'explorer des enjeux en lien avec l'égalité économique et professionnelle comme le télétravail, les finances personnelles et le mentorat féminin.

Ateliers en bref

Six ateliers participatifs ont permis de formuler des recommandations concrètes :

- **Santé mentale des femmes** : Solutions pour améliorer la santé mentale, notamment en milieu de travail, et limiter la surmédicalisation ainsi que l'effet des stéréotypes contribuant à des diagnostics genrés.
- **Problématiques de santé des femmes** : Idées pour mieux prendre en compte les problématiques de santé dans des moments critiques de la vie des femmes et adapter l'accès aux soins et aux services.
- **Risques environnementaux et changements climatiques** : Idées pour documenter et contrer les répercussions des polluants sur la santé des femmes et améliorer leur santé reproductive.
- **Précarité économique et obstacles à la participation économique et sociale** : Réflexion sur les défis qui entravent l'insertion en emploi des femmes.
- **Maintien et progression en emploi** : Discussions sur les enjeux persistants et émergents rencontrés par les femmes sur le marché du travail.
- **Technologie numérique** : Réflexion concernant les répercussions du développement technologique et de l'intelligence artificielle sur les emplois majoritairement féminins.

Espace d'exposition

Un espace d'exposition permettait de mettre en lumière les réalisations des partenaires. Les organisations suivantes étaient présentes dans l'espace d'exposition :

- **50 ans d'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes!**
Conseil du statut de la femme (CSF)
> [Visionner le document « Les héritières »](#)
- **Travail non rémunéré et travail invisible**
Association féministe d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
> [Consulter le microsite « Travail invisible »](#)
- **Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes**
Institut de la statistique du Québec (ISQ)
> [Consulter la vitrine](#)
- **Guide pour des menstruations en santé**
Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF)
> [Consulter le guide](#)
- **La juste valeur (équité salariale)**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)
> [Écouter le balado](#)
- **Perspective régionale des écarts salariaux**
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)
> [Consulter les publications sur le marché du travail par régions](#)
- **Outils sur l'analyse différenciée selon les sexes et jeu-questionnaire sur les perceptions des Québécoises et des Québécois en matière d'égalité**
Secrétariat à la condition féminine
> [Consulter la boîte à outils](#)
- **Prix Égalité Thérèse-Casgrain**
Secrétariat à la condition féminine
> [Consulter la page dédiée au Prix](#)
- **Mentorat Québec**
> [Consulter l'accélérateur mentorat](#)
- **Vieillir au féminin et dans sa communauté**
Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière
> [Consulter le rapport](#)
- **Boîte à outils « Femmes et emploi »**
Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie
> [Consulter la boîte à outils](#)

RÉSUMÉ DES CONFÉRENCES

Panel sur la santé

Les trois conférences de ce panel explorent des dimensions essentielles de la santé et du bien-être des femmes, mettant en lumière les iniquités systémiques et les initiatives pour y remédier. La première examine comment l'aménagement des espaces publics peut engendrer des inégalités de genre ayant une incidence directe sur la santé des femmes, tout en proposant des pistes pour créer des environnements plus inclusifs. La deuxième met en avant les défis et les tensions rencontrés dans les soins gynécologiques et obstétricaux au Québec, soulignant l'importance de pratiques centrées sur la personne et respectueuses de son autonomie. Enfin, la troisième présente « maëlle », une plateforme régionale d'entraide qui soutient les femmes en leur offrant des ressources et un espace sécuritaire, illustrant une approche communautaire et collaborative pour améliorer leur bien-être.

Conception et aménagement de l'espace public et iniquités entre les femmes et les hommes : effets sur la santé des femmes

Conférencière

Ariane St-Louis, conseillère scientifique, Institut national de santé publique du Québec.

Résumé de la conférence

L'aménagement du réseau de transport, des quartiers, des parcs et d'autres éléments qui composent les lieux publics ont des effets sur l'état de santé de la population. Lorsque les espaces publics sont conçus de manière à intégrer les besoins d'une variété de personnes, toutes et tous peuvent aspirer à les fréquenter et à les utiliser. Dans le cas contraire, des situations d'inégalité et d'iniquité peuvent en découler.

Dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, l'Institut national de santé publique du Québec s'est penché, par le biais d'une revue de littérature, sur les aménagements des espaces publics et la manière dont y prennent forme les iniquités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs effets sur la santé et la qualité de vie des femmes. Les principaux constats et quelques pistes d'interventions possibles sont présentés.

[> Visionner la vidéo de la présentation](#)

Recevoir des soins gynécologiques et obstétricaux au Québec : une expérience parfois éprouvante

Conférencière

Sylvie Lévesque, PhD, professeure titulaire au département de sexologie à l'UQAM et directrice de l'équipe du projet PAROLES.

Résumé de la conférence

Les expériences de soins gynécologiques et obstétricaux ne sont pas vécues de la même façon par toutes les personnes. Pour certaines, ce sont des expériences satisfaisantes, qui leur permettent de régler les enjeux de santé qu'elles vivent alors que pour d'autres, c'est un parcours de combattantes ou une expérience déshumanisante. Certaines ressortent du bureau de consultation plus meurtries qu'elles ne l'étaient en y entrant.

En s'appuyant sur des données quantitatives et qualitatives recueillies au Québec au cours des deux dernières années, cette présentation illustre brièvement des zones de tension entre les besoins des femmes et des personnes recevant ces soins et la façon dont ceux-ci sont offerts. Nous abordons notamment la relation entre le personnel soignant et la personne soignée, l'autonomie et le libre arbitre, ainsi que la coopération autour des soins reçus.

[> Visionner la vidéo de la présentation](#)

maëlle : une plateforme d'entraide et de ressources dédiée à la santé et au bien-être des femmes en Mauricie/Centre-du-Québec

Conférencières

Francyne Ducharme, directrice, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec.

Joanne Blais, directrice, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie.

Résumé de la conférence

Lancée en novembre 2022, *maëlle* est une plateforme d'entraide et de ressources, qui informe, soutient et accompagne les femmes dans un espace sécuritaire. Ce projet est issu du *Plan d'action santé et bien-être des femmes 2021-2024* du ministère de la Santé et des Services sociaux. Il a été initié par les deux Tables de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et du Centre-du-Québec, et mis en place avec la collaboration de près de 28 organisations qui œuvrent auprès des femmes et qui sont présentes dans ces deux régions.

Lors de cette microconférence, M^{me} Ducharme et M^{me} Blais ont présenté le contexte de mise en œuvre, les objectifs, ainsi que les démarches faites auprès des organismes membres pour contribuer à la plateforme. Le tout s'est conclu par une navigation sur la plateforme pour en présenter le fonctionnement et les différents éléments qui la composent.

[> Visionner la vidéo de la présentation](#)
[> Consulter la plateforme maëlle](#)

Panel sur la situation économique et professionnelle

Les trois conférences explorent des enjeux cruciaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et au-delà. La première s'intéresse au télétravail, un outil potentiellement facilitateur pour la conciliation travail-famille, mais qui peut aussi renforcer les inégalités de genre. La deuxième traite des défis financiers auxquels les femmes font face, notamment le risque accru de précarité à la retraite, et propose des solutions pour une sécurité économique durable. Enfin, la troisième met en lumière le rôle du mentorat féminin comme levier puissant pour combler les écarts économiques et professionnels. Ensemble, elles offrent une réflexion multidimensionnelle sur les moyens d'améliorer la condition des femmes face à leur situation économique et professionnelle.

Le télétravail : entre avantages et risques pour les femmes

Conférencière

Mélanie Julien, directrice de la recherche et de l'analyse, Conseil du statut de la femme.

Résumé de la conférence

Auparavant réservé à une mince fraction de la main-d'œuvre, le télétravail s'est imposé au Québec lors de la pandémie de COVID-19 et a subsisté sous diverses formes dans plusieurs organisations.

Les femmes semblent y avoir davantage accès que les hommes, en raison de leur forte présence dans des emplois dits « télétravaillables ». Souvent apprécié pour l'économie de temps qu'il génère, ce mode d'organisation du travail comporte néanmoins certains risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le télétravail en contexte postpandémique est-il vraiment plus répandu chez les femmes? A-t-il des répercussions sur le temps investi dans les sphères domestique et familiale? Facilite-t-il la conciliation travail-famille? Et dans quelle mesure pourrait-il nuire à l'avancement de carrière des femmes? La conférence a pour objectif de fournir des éléments de réponse à ces questions, sur la base de récentes données disponibles. Elle permet d'ouvrir la réflexion sur les avantages et les risques du télétravail pour les femmes, lesquels sont au cœur de travaux en cours au Conseil du statut de la femme.

[> Visionner la vidéo de la présentation](#)

Femmes et finances personnelles : vers une retraite prospère et équitable

Conférencière

Nathalie Bachand, présidente du conseil d'ÉducÉpargne.

Résumé de la conférence

Nous savons déjà que les femmes gagnent souvent moins que les hommes pendant leur vie active, mais saviez-vous qu'elles ont également 30 % moins d'épargne lorsqu'elles prennent leur retraite?

Malheureusement, force est donc de constater que nous ne sommes pas toutes et tous égaux dans nos projets de vie.

Le risque de précarité accru à la retraite et la possibilité qu'elles épuisent leurs épargnes avant leur décès figurent parmi les principaux enjeux pour les femmes.

Dans le cadre de cette conférence, Nathalie Bachand – présidente du conseil d'ÉducÉpargne et planificatrice financière chez Bachand Lafleur, Groupe Conseil – expose les principaux résultats du plus récent sondage sur le sujet, réalisé conjointement par la Chambre de la sécurité financière, ÉducÉpargne, l'Institut national de la recherche scientifique et Léger.

De plus, elle présente des pistes de réflexions et de solutions visant à assurer la santé financière durable des femmes.

[Visionner la vidéo de la présentation](#)

Le mentorat féminin : véritable levier pour effacer les inégalités

Conférencière

Jennifer Petrela, experte en mentorat inclusif, Mentorat Québec.

Résumé de la conférence

En juin 2024, le Forum économique mondial a publié son rapport annuel sur les disparités économiques et professionnelles affectant les femmes. En ce qui concerne l'éducation et la santé, les femmes au Canada sont à parité avec les hommes. Cependant, en matière de participation économique et d'occasions d'affaires, le Canada se situe en deçà de nombreux pays, autant des pays riches occidentaux que des nations dont les conditions économiques et politiques sont beaucoup plus précaires. La situation au Québec est à peine plus favorable. Pour améliorer la situation, le mentorat des femmes figure parmi les solutions les plus efficaces. Cette microconférence aborde l'évolution du développement des programmes de mentorat féminin entrepris par Mentorat Québec depuis cinq ans et présente des actions concrètes que pourraient entreprendre les associations professionnelles, les syndicats, les entreprises privées et l'État pour faire avancer le statut des femmes de manière tangible par le biais du mentorat.

[Visionner la vidéo de la présentation](#)

RÉSULTATS DES ATELIERS DE TRAVAIL

Afin de tirer parti de l'intelligence collective et de produire des résultats concrets dans un laps de temps limité, six ateliers de travail ont été organisés, à raison de trois thématiques en avant-midi et trois en après-midi.

Méthodologie

La technique d'animation **10-8-6-6** a été utilisée pour stimuler la réflexion, faciliter l'échange d'idées et favoriser une participation active. Elle se base sur des temps précis pour organiser les échanges en petits groupes et maximiser l'efficacité des discussions.

Structure de travail

- **10 minutes :**
 - Les personnes participantes sont divisées en petits groupes de quatre à six personnes.
 - Pendant ces 10 minutes, elles discutent d'une question donnée parmi les suivantes :
 - Les enjeux qui sous-tendent les inégalités en la matière;
 - Les initiatives qui existent, qui fonctionnent bien et qui doivent perdurer;
 - Les pistes d'actions à mettre en œuvre.
 - L'objectif est de partager librement leurs idées sans contraintes et de s'assurer que chaque personne puisse s'exprimer.
 - Trois idées sont sélectionnées par le groupe et inscrites sur un carton.
- **8 minutes :**
 - Pendant ces 8 minutes, les personnes prennent connaissance de ce qu'un groupe précédent a inscrit sur le carton.
 - Elles ajoutent ensuite deux idées supplémentaires.
- **6 minutes :**
 - Pendant ces 6 minutes, les personnes prennent connaissance de ce que les deux groupes précédents ont inscrit sur le carton.
 - Elles ajoutent ensuite deux idées supplémentaires.
- **6 minutes :**
 - Après la discussion, les personnes participantes sont invitées à prioriser les idées qui ont émergé.
- Après les quatre rondes, les porte-paroles partagent les conclusions de leur groupe avec l'ensemble des personnes participantes. Cela permet à l'ensemble du groupe de bénéficier des réflexions issues des différents sous-groupes.

Résultats détaillés des ateliers – Santé des femmes

La figure 1 présente les idées qui ont été ramenées en plénière à la suite des ateliers de travail sur la santé des femmes. La contrainte de temps entre le moment où les partenaires ont travaillé en atelier et le moment où le retour était fait en plénière (5 minutes), tout comme la contrainte d'espace disponible sur l'écran, ont fait en sorte que l'information présentée à la figure 1 ne correspond pas intégralement ni de manière exhaustive aux idées proposées par les partenaires. Les idées étaient synthétisées et résumées. La figure servait de support visuel pour une présentation un peu plus détaillée par les animatrices.

Figure 1 – Tableau des enjeux, bonnes pratiques et pistes d'actions priorisés en matière de santé des femmes

FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ									
Retour en plénière - Ateliers sur la santé des femmes									
	Enjeux			Ce qui fonctionne bien			Pistes d'action		
Santé mentale des femmes	Accès services et informations	Charge mentale	Tabous	Sensibilisation / prévention	Ressources / Collabo entre organismes	Reconnaissance expertise	ADS +	Informé et sensibiliser	Formation des pros
	Mythes/stéréotypes	Manque d'accès	Travail invisible	Éducation populaire sensibilisation	Cadre légal	Charge parentale partagée	Faciliter l'accès	Ministère condition féminine	Éducation non-genrée
Mieux prendre en compte les problématiques de santé des femmes	Accès aux services	Relation patient.e-médecin	Médicalisation vs approche globale	Prévention	Transversalité (ADS/ADS+)	Financement des org	Éducation sensibilisation	Prise en compte du sexe et genre	Inclusion des personnes concernées
Risques environnementaux et changements climatiques	Intersectionnalité ADS+	Prévention / Connaissance	Non-respect droits PNI	ADS+	Consultation Concertation	Actions municipales	ADS+	Recherche / \$ OC	Économie féministe verte

Atelier 1 : Santé mentale des femmes

Les idées proposées par les partenaires lors des ateliers ont été organisées par thématiques afin d'en faciliter la compréhension et la lecture.

Le contenu présenté est une transcription intégrale des idées proposées par les partenaires lors des ateliers et ne reflète pas nécessairement les positions du SCF.

Enjeux

Accès et qualité des soins

- Accès à une ou un interprète pour les rendez-vous dans le secteur public;
- Difficulté d'accès aux services (ressources disponibles, référencement adéquat, validation et prise en charge) et soins de qualité qui reconnaissent les spécificités des femmes;
- Manque d'adaptation des services (ADS+);
- Manque de formation du personnel soignant sur les différentes réalités culturelles (passer de la théorie à la pratique);
- Diagnostics genrés (post-partum, trouble de la personnalité limite, etc.);
- Surmédicalisation;
- Méconnaissance de la santé hormonale et de ses impacts sur la santé mentale;
- Médicalisation (pathologisation) à deux vitesses (femmes/hommes) et effets de celle-ci.

Santé mentale et stigmatisation

- Banalisation de la santé mentale;
- Peur du jugement (ne pas aller à l'encontre de l'image publique idéalisée);
- Pression sociale (jugement, syndrome de la « mère parfaite », pression de performance dans toutes les sphères);
- Reconnaissance du problème de santé mentale par les femmes elles-mêmes;
- Répression violente des enjeux de santé mentale des femmes;
- Impact de la violence faite aux femmes sur la santé mentale;
- Tabous concernant les étapes de la vie qui ont un impact sur la santé mentale des femmes (puberté, post-partum, ménopause);
- Interaction entre la santé mentale et les autres sphères de la vie (famille, vie personnelle, travail, etc.).

Charge mentale et responsabilités

- Charge mentale;
- Charge de la proche-aidance;
- Conciliation famille-travail-étude;
- Partage inégal des responsabilités domestiques et familiales;
- Responsabilité des femmes pour le filet social;
- Travail invisible (précarité, pauvreté).

Violence et discriminations systémiques

- Violence latérale au sein d'une communauté;
- Mettre en lumière la violence faite aux femmes;
- Mythes et stéréotypes envers les femmes (plus particulièrement les femmes racisées, précaires, vivant avec un handicap, etc.);
- Non prise en considération des inégalités systémiques dans la conceptualisation de la santé mentale des femmes;
- Manque de lecture intersectionnelle;
- Multiples résistances;
- Fragilité des acquis en lien avec la conjoncture sociopolitique.

Milieus de vie et environnements professionnels

- Accès aux accommodements dans les milieux / milieux bienveillants (travail, études, etc.);
- Milieux de travail toxiques;
- Pères qui s'absentent plusieurs jours pour leur travail (*fly-in, fly-out*).

Facteurs environnementaux et sociaux

- Identification des risques chez les femmes en lien avec les facteurs environnementaux et sociaux;
- Approche ethnoculturelle;
- Éducation et socialisation intersectionnelles humain vs genrée.

Soutien aux structures et organismes

- Fragilité des organismes (préserver + bonifier le financement des organismes femmes en prévention, sensibilisation, intervention, éducation);
- Manque d'alliés mobilisés.

Anxiété et pressions externes

- Anxiété, dont financière;
- Pression sociale (jugement, syndrome de la « mère parfaite », pression de performance dans toutes les sphères).

Ce qui fonctionne bien

Accès aux soins et services

- Accès à des soins de qualité en temps requis par des professionnelles et professionnels;
- Offre de services par les groupes/centres de femmes (notamment sur plateforme Web);
- Offre de service diversifiée et mise de l'avant;
- Prise en charge globale (ex. modèle des CLSC et GMF, médecin, travail social, etc.);
- Environnements favorables à la santé;
- Bonnes ressources en santé mentale (mais en quantité limitée).

Soutien communautaire et entraide

- Réseaux de soutien, d'accompagnement, de pair-aidance ou sentinelles;
- Groupes d'entraide et de répit (ex. 12 étapes);
- Créer/solidifier le filet de sécurité des femmes (partenariat, réseautage entre organismes);
- Marrainage;
- Mentorat féminin;
- Connexion des femmes entre elles sur des enjeux communs par des témoignages publics (médias sociaux ou traditionnels, ministres, célébrités, etc.).

Éducation et sensibilisation

- Éducation populaire et sensibilisation des femmes par des groupes de femmes sur leur propre santé et leurs droits en lien avec l'accès à la santé;
- Prévention, sensibilisation dans la sphère publique;
- Formation sur la santé mentale des femmes (réseau de la santé, employeur et membres du personnel);
- Ouverture (moins de tabous);
- Santé mentale de moins en moins tabou (on ose en parler et aller chercher de l'aide).

Politiques publiques et législations

- Cadre légal;
- Charges parentales partagées obligatoires (législation en congés non transférables);
- Mesures universelles (ex. Centres de la petite enfance);
- Politiques contre le harcèlement;
- Plans d'action du Secrétariat à la condition féminine.

Équité, inclusion et féminisme

- Approche d'interventions féministe intersectionnelle (ADS+);
- Parité femmes-hommes dans les postes de gestion des entreprises;
- Partage équitable des responsabilités familiales (communication, reconnaissance, cohérence);
- Reconnaître la réalité/la spécificité des femmes;
- Parler de ce qui fonctionne (instances politiques partout, agent de diffusion).

Condition de travail et conciliation famille-travail

- Flexibilité de l'employeur à mettre en place des politiques favorisant la conciliation famille-travail;
- Temps d'arrêt normé;
- Habitudes de vie favorables à la santé.

Ressources et financement

- Aide financière directe aux organismes;
- Financement à la mission des organismes communautaires;
- Mobilisation et collaboration des organismes (communautaires, ministériels, politiques);
- Reconnaissance de l'expertise des groupes terrain;
- Cohésion des groupes/objectif commun.

Pistes d'action

Éducation et sensibilisation

- Actions d'éducation à la santé hormonale;
- Actions d'éducation aux stéréotypes genrés auprès de parents (promotion de la coparentalité);
- Actions d'éducation aux stéréotypes genrés auprès des enfants;
- Mise en place d'une éducation non genrée (équilibre des tâches/charges mentales de la maternelle à l'université);
- Sensibilisation au stress (non par banalisation, mais réduction des attentes sociales);
- Donner des outils de gestion du stress dès l'enfance;
- Sensibilisation/marketing social (société et milieux de travail);
- Reconnaissance, conscientisation, sensibilisation et éducation sur le travail invisible et la charge mentale.

Amélioration des politiques publiques et des lois

- Adapter nos politiques pour favoriser l'équité (réduction de la charge mentale, partage des responsabilités familiales);
- ADS+ du congé parental;
- Appliquer l'ADS+ au sein des ministères (éducation, santé, habitation);
- Avoir plus de pouvoir au niveau législatif;
- Création d'un ministère de la Condition féminine;
- Mise en place de mesures d'urgence/d'accompagnement pour les femmes victimes de violence (jours de congé);
- Reconnaissance légale et intégration du travail invisible;
- Loi en matière de conciliation famille, travail, études.

Amélioration des services de santé et de soutien

- Accès à l'information et aux services (ex. services de garde);
- Donner les ressources nécessaires au réseau de la santé pour répondre aux besoins des femmes en santé mentale;
- Financer des initiatives et des services en santé mentale (soins culturellement adaptés, interprètes, etc.);
- Plus de ressources gratuites en psychologie et travail social (valorisation de la profession);
- Valoriser et faire connaître les services déjà existants pour en faciliter l'accès;
- S'assurer que les femmes sous traitement médicamenteux sont bien informées (effets secondaires, alternatives, etc.);
- Mettre les femmes et les personnes au cœur de leurs soins (reconnaissance de leurs compétences et savoir-être).

Recherche et formation

- Augmenter les recherches sur la santé mentale des femmes;
- Réformer les programmes de formation des professionnelles et professionnels pour mieux répondre aux enjeux de santé mentale;
- Faire des liens entre le vécu, le parcours de vie, le stress, la violence, la détresse et la santé (nouvelle formation professionnelle).

Économie, emploi et valorisation du travail féminin

- Conditions de travail attrayantes et valorisation des professions pour favoriser la rétention des professionnelles et professionnels;
- Des médecins à salaire;
- Flexibilité du travail;
- Valorisation des emplois féminins (ex. santé, éducation);
- Reconnaissance des compétences des femmes (emplois féminins, par ex. patience, minutie, etc.);
- Permettre aux femmes de découvrir des opportunités d'avenir (métiers non traditionnels);
- Promouvoir une santé mentale positive dans les milieux.

Équité sociale et déterminants sociaux

- Déterminants sociaux : diminution de la pauvreté, augmentation des logements abordables;
- Valoriser le rôle des femmes.

Collaboration et soutien communautaire

- Reconnaissance de l'expertise du milieu communautaire/groupes de femmes (financement);
- Mentorat féminin incluant des hommes alliés pour transformer l'écosystème;
- Travail des différents milieux en concertation (briser les silos).

Atelier 2 : Mieux prendre en compte les problématiques de santé des femmes

Enjeux

Accessibilité des soins de santé

- Absence de transport communautaire dans les ruralités et les régions éloignées;
- Accès à un médecin de famille ou une approche globale;
- Accès aux dossiers de santé et à l'information;
- Accès dans une optique de libre choix (ex. sages-femmes, maison de naissances);
- Continuité des soins;
- Disponibilité vs accès aux soins privés;
- Manque de ressources multidisciplinaires de proximité (ex. CLSC);
- Manque de services de proximité (manque d'accès réel);
- Nombre insuffisant de médecins;
- Transport et manque d'infrastructure;
- Fracture numérique et manque d'accompagnement.

Inégalités, discrimination et équité

- Inégalités/discrimination en santé (ex. racisme, absence d'interprètes LSQ, etc.);
- Iniquité dans les recherches pour les problèmes de santé des femmes;
- Intersectionnalité pas prise en compte;
- Prise en compte des inégalités pour une meilleure distribution des soins et des ressources sur les territoires;
- Minorité des femmes dans les lieux de pouvoir au sein de l'appareil médical;
- Santé globale en contexte social (approche globale).

Représentation et relations patientes-médecins

- Crédibilité/non prise au sérieux des femmes (douleurs, symptômes, etc.);
- Déshumanisation et invisibilité des femmes;
- Préjugés sur douleurs, menstruations, ménopause, etc.;
- Sexisme ordinaire;
- Système de santé fondé dans une perspective patriarcale.

Spécificités des problématiques de santé des femmes

- Diagnostics :
 - Difficulté à obtenir un bon diagnostic;
 - Impacts des perturbateurs endocriniens sur la santé hormonale;
 - Contraintes dans la possibilité de faire des tests.
- Dépistage et intervention de la violence faite aux femmes;
- Précarité menstruelle;
- Tabous : endométriose, ménopause;
- Mauvais traitement lors de la périménopause (antidépresseurs, suppléments alimentaires, etc.);
- Médicalisation de la grossesse;
- Médicamentation de tout (ménopause, charge mentale, anxiété, santé mentale, etc.).

Organisation et financement des services

- Orientation et organisation des services en santé;
- Privatisation/financement adéquat du réseau public;
- Médiateurs santé;
- Navigateurs dans le réseau.

Formation, recherche et bonnes pratiques

- Actualisation des connaissances :
 - Absence de mise à jour;
 - Encadrement des démarches : recherche, lignes directrices, règles du CMQ.
- Manque de données;
- Recherche et application des bonnes pratiques;
- Révision de la formation (contenu/pratiques/attitudes) des médecins;
- S'éloigner de l'approche populationnelle.

Ce qui fonctionne bien

Politiques et stratégies institutionnelles

- ADS+ (assurance de transformer la prestation de soins, les politiques publiques et la formation);
- Utiliser vraiment l'ADS+ (obligation);
- Volonté de consolidation par le biais de plans d'action/mesures;
- Volonté de transversalité (ADS, ADS+, stratégies inclusives);
- Intégrer les femmes dans les échantillons;
- Reconnaissance des enjeux et des besoins différenciés femmes-hommes (formations et soins).

Services de santé et accessibilité

- Humanisation des soins (ex. accès à des femmes médecins/infirmières);
- Prise en charge au début de la grossesse jusqu'à la maternité;
- Maisons de naissances et sages-femmes;
- Services de 3^e et 4^e ligne en régions métropolitaines;
- Soutien des personnes en contexte de vulnérabilité ou d'inégalités :
 - Services gratuits;
 - Accompagnement à la naissance, au deuil périnatal, à l'avortement;
 - Navigateurs du réseau de la santé;
 - Offre systématique aux personnes en besoin;
 - Service d'interprètes en LSQ, langues pour personnes allophones.

Prévention et autonomisation

- Prévention anticipée pour diagnostiquer en amont;
- Prévention et autonomisation;
- Mettre de l'avant des guides d'autosoins;
- Autonomisation (choix, connaissance).

Recherche et financement

- Faire plus de recherches sur la santé des femmes;
- Financement des organismes communautaires (mais en nombre insuffisant);
- Financement à la mission des cliniques communautaires ou autres organismes communautaires (ex. clinique SPOT, maison de périnatalité La Marée).

Conditions de travail

- Ménopause : conditions de travail (télétravail, congés différés, banques de congés);
- Syndicalisation des corps de métier.

Éducation et sensibilisation

- Groupes spécialisés en santé sexuelle (et système reproducteur) intervenant dans les écoles;
- Gratuité des produits menstruels, contraceptifs et vaccins VPH (accessibles et gratuits dans les écoles et milieux de travail).

Soutien communautaire et accompagnement

- L'accompagnement et les ressources offerts par le milieu communautaire (soutien humain);
- Associations/organisations qui supportent les femmes dans leur santé (organismes communautaires et institutions gouvernementales);
- Relation de confiance – accompagnement de la femme;
- Accompagnement sécuritaire (confiance).

Concertation et actions multisectorielles

- Espaces de concertation multisectorielle;
- Mise en action concertée/connectée (ex. pandémie);
- Principe des CLSC;
- Besoin d'avoir des alliés hommes.

Pistes d'action

Renforcement de l'accès aux soins et des ressources

- Accroître l'accès aux soins de santé (plus de personnel avec de bonnes conditions de travail) et à la RAMQ;
- Augmenter les ressources humaines au sein du réseau sociomédical;
- Augmenter et développer les services à domicile;
- Mieux financer les organismes communautaires;
- Revoir les modalités de rémunération et investir en prévention (membres du personnel de l'État; salarier les médecins plutôt que de les payer à l'acte).

Amélioration de la qualité des soins

- Mettre l'accent sur la multidisciplinarité des soins – contribution de tous, pas seulement les médecins (sages-femmes, pharmaciennes et pharmaciens, etc.);
- Contrer la hiérarchisation des professionnelles et professionnels par l'interprofessionnalité et l'égalité entre ceux-ci (ex. proposer des choix éclairés aux femmes et aux personnes enceintes);
- Pratiques pour mettre les patientes et les patients au centre des soins;
- Adaptation des protocoles aux bonnes pratiques;
- Recherche et application des bonnes pratiques dans le système;
- Importance des connaissances (ex. douleur) des physiothérapeutes, acupuncteurs et acupunctrices, accompagnement à la naissance (gratuitement ou accessible).

Formation et sensibilisation

- Rendre obligatoire une formation plus poussée sur la santé des femmes et des minorités sexuelles et de genre dans la formation de base du corps médical (médecins, infirmières et infirmiers, etc.);
- Sensibiliser et former le personnel médical aux droits et aux problématiques des femmes;
- Meilleure formation en violence faite aux femmes de façon transversale;
- Formation offerte par les organismes communautaires;
- Éducation et sensibilisation pour contrer la désinformation, le racisme, le sexisme systémique, et toutes les oppressions.

Investissement en prévention et en recherche

- Investir dans la prévention :
 - Plus jeune âge;
 - Légiférer (assurer un pourcentage important en prévention);
 - Augmenter le financement à la mission globale des organismes communautaires.
- Investir en recherche pour les problèmes de santé des femmes;
- Recueillir et produire des données ventilées en fonction du genre et par profil d'oppressions;
- Rendre obligatoire la prise en compte du sexe et du genre dans la recherche en santé (pas seulement la recherche clinique).

Adoption de pratiques inclusives et égalitaires

- Rendre obligatoires la formation et l'application de l'ADS+ dans l'élaboration de lois, de politiques, des programmes des assureurs, de la CNESST, du MSSS, de la RAMQ, des CISSS et des CIUSSS;
- Utilisation de l'ADS/ADS+ et création de données ventilées :
 - Protocoles d'imputabilité;
 - Attention à l'instrumentalisation des données par l'État.
- Appliquer l'ADS+ (inviter et inclure les personnes concernées par les enjeux);
- Adapter l'intelligence artificielle (IA) à la réalité des femmes;
- Reconnaître l'expertise du milieu communautaire et sa complémentarité au réseau de la santé et des services sociaux.

Promotion de l'autonomie et du leadership des femmes

- Offrir des cours de leadership aux jeunes filles (prendre parole, consentement, communication non violente);
- Favoriser, permettre une meilleure circulation de l'information en mettant les femmes au centre de l'intervention médicale;
- Front commun pour la femme.

Amélioration de la coordination et de la gouvernance

- Meilleure concertation;
- Rendre obligatoires la formation et l'application de l'ADS+.

Atelier 3 : Risques environnementaux et changements climatiques

Enjeux

Accessibilité et inclusion

- Accessibilité économique des mesures d'urgence;
- Accessibilité pour les femmes en situation de handicap lors d'évacuation de lieux sinistrés;
- Aménagements urbains non sensibles au genre :
 - Effets disproportionnés sur les femmes (par ex. lors de vagues de chaleur).
- Changement de logement (question d'accessibilité).

Santé et sécurité

- Manque d'information sur les risques d'usage des produits toxiques dans les produits de beauté, contraceptifs, hygiène menstruelle :
 - Sur les effets et risques liés à leur utilisation.
- Disparité dans l'accès aux produits meilleurs pour la santé et l'environnement selon les inégalités sociales;
- Effets des changements climatiques sur la santé (perspective intersectionnelle).

Inégalités sociales et genre

- Les femmes comme principales proches aidantes pour la famille et les enfants;
- Non-respect des droits;
- Non-implication des PNI (Premières Nations et Inuits, femmes surtout) dès le départ, et dans tous les domaines et toutes les étapes;
- Réfugiés climatiques disproportionnellement des femmes;
- Intersectionnalité ++.

Connaissances, éducation et données

- Manque de données;
- Impacts des changements climatiques sur les femmes, méconnus et peu documentés (perspective québécoise et intersectionnelle);
- Éducation civique et solidarité;
- Tenir compte des réalités des personnes et de leur niveau de connaissances.

Solidarité et économie

- Perte d'économie pour la famille dans le secteur agricole;
- Solidarité internationale du Québec en influençant le Canada :
 - Pays du Sud subissant plus durement les changements climatiques.
- Urgence de se préparer collectivement.

Ce qui fonctionne bien

Aménagement urbain durable

- Lutter contre les îlots de chaleur :
 - Abreuvoirs;
 - Arbres;
 - Brumisateurs;
 - Jeux d'eau;
 - Stations d'eau;
 - Incluant les animaux.
- Écoquartiers;
- Parcs éponges;
- Logements sociaux.

Actions municipales en faveur de l'environnement

- Municipalités vertes;
- Règlements municipaux pour des initiatives durables (ex. produits réutilisables dans les festivals) :
 - Mais ça ne peut pas reposer uniquement sur les municipalités.
- Programmes municipaux de subventions pour l'achat de :
 - Couches lavables;
 - Produits hygiéniques menstruels réutilisables.

Gestion des ressources et des écosystèmes

- Surveillance des lacs et des plantes envahissantes.

Participation et collaboration

- Consultation et concertation entre les différents organismes;
- Transmission de l'information à tous les niveaux.

Sensibilisation et éducation

- Documenter et diffuser les enjeux environnementaux et climatiques.

Approches transversales et inclusives

- ADS+ appliquée;
- Penser à élargir pour englober tout ce qui serait à usage unique.

Pistes d'action

Données et recherche

- Collecte de données différenciées selon les sexes pour bien comprendre les enjeux;
- Travailler sur les enjeux réels des changements climatiques :
 - Documenter;
 - Rechercher;
 - Concertation d'action.

Prévention et réglementation

- Formation des équipes d'intervention d'urgence en amont de crises environnementales pour prévenir la violence conjugale (VC), la violence sexuelle (VS) ou toute forme de violence :
 - Formations spécifiques sur les enjeux pour les membres des équipes d'intervention.
- Meilleure réglementation de Santé Canada pour éliminer les produits toxiques et chimiques dans les produits de beauté et d'hygiène menstruelle.
- Intégrer l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) dans les plans d'action.

Accès aux produits essentiels et aux services de santé

- Favoriser l'accès aux produits d'hygiène menstruels réutilisables :
 - Élargir les programmes municipaux qui financent ce type de produits;
 - Généraliser ces programmes;
 - Lancer une campagne de sensibilisation et améliorer leur accessibilité.
- Diffuser des informations sur tous les produits contraceptifs et garantir leur couverture par les assurances (ex. stérilet de cuivre).

Participation et soutien communautaire

- S'engager à impliquer les populations autochtones (particulièrement les femmes) dès le début des processus décisionnels;
- Soutenir les organisations qui aident les femmes.

Approches économiques et sociales

- Élaborer une économie féministe et verte, inclusive et sociale, avec la participation active des personnes concernées :
 - Projets pilotes.

Sensibilisation et engagement

- Favoriser une meilleure sensibilisation aux enjeux liés à la santé des femmes et aux impacts des changements climatiques.

Résultats détaillés des ateliers – Situation économique et professionnelle des femmes

La figure 2 présente les idées qui ont été ramenées en plénière à la suite des ateliers de travail sur la situation économique et professionnelle des femmes. La contrainte de temps entre le moment où les partenaires ont travaillé en atelier et le moment où le retour était fait en plénière (5 minutes), tout comme la contrainte d'espace disponible sur l'écran, ont fait en sorte que l'information présentée à la figure 2 ne correspond pas intégralement ni de manière exhaustive aux idées proposées par les partenaires. Les idées étaient synthétisées et résumées. La figure servait de support visuel pour une présentation un peu plus détaillée par les animatrices.

Figure 2 – Tableau des enjeux, bonnes pratiques et pistes d'actions priorités en matière de situation économique et professionnelle des femmes

FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ									
Retour en plénière - Ateliers sur la situation économique et professionnelle des femmes									
	Enjeux			Ce qui fonctionne bien			Pistes d'action		
Enjeux persistants et émergents pour le maintien et la progression en emploi	Accès aux places en CPE	Discrimination systémique	NA	Conditions de travail favorisant le bien-être	Adaptabilité des employeurs	NA	ADS+ dans le domaine emploi	Amélioration et optimisation des CPE	NA
	Absence partage congé maternité	Femmes postes de décision	Service de garde	Mesures partage responsabilités familiales	Bien-être employé.es	Actions concertées	Adaptation politiques de gestion	Régime québécois proche aidance	Changement loi équité salariale
La technologie numérique : quel avenir pour le travail des femmes?	Encadrement législatif	Représentativité en emploi	Accès à la formation	Accessibilité	Réseau de soutien	Recherche	Encadrement législatif	Démystifier	Éducation
Précarité économique et obstacles à la participation économique et sociale	Enjeux femmes immigrantes	Maternité CFTE	Travail invisible	Reconnaissance groupes de femmes	Soutien retour aux études	Politiques familiales	Accès logement	Hausse Revenus et sal.min.	Impliquer femmes concernées

Atelier 4 : Précarité économique et obstacles à la participation économique et sociale

Les idées proposées par les partenaires lors des ateliers ont été organisées par thématiques afin d'en faciliter la compréhension et la lecture.

Le contenu présenté est une transcription intégrale des idées proposées par les partenaires lors des ateliers et ne reflète pas nécessairement les positions du SCF.

Enjeux

Accès à l'emploi et à l'autonomie économique

- Conditions de travail des femmes ne permettant pas de sortir de la pauvreté;
- Conditions de travail non adaptées à la conciliation travail-famille-vie personnelle, particulièrement l'horaire;
- Inégalités au travail :
 - Conditions non adaptées;
 - Exigences;
 - Salaires;
 - Superposition des rôles pour les femmes.
- Enjeux d'accès à l'épargne et conséquences sur la participation sociale;
- Perception qu'aller travailler ne rapporte pas davantage que l'assistance sociale;
- Sous-évaluation des emplois à prédominance féminine;
- Travail invisible non reconnu et peu connu :
 - Obstacle à avoir des politiques adéquates;
 - On vise une reconnaissance légale.
- Système patriarcal (syndrome de l'imposteur);
- Stéréotypes persistants dans les métiers traditionnellement masculins.

Conciliation travail-famille

- Accès pour toutes à des places en garderie;
- Charge mentale de l'organisation familiale;
- Maternité :
 - Congé de maternité = perte de revenu;
 - Discrimination en emploi;
 - Effet sur la santé de la grossesse et de l'accouchement;
 - Garderies = manque de places;
 - Isolement.
- Individualisation des responsabilités quotidiennes;
- Conditions de travail non adaptées à la conciliation travail-famille-vie personnelle, particulièrement l'horaire.

Discrimination et inégalités sociales et économiques

- Racisme systémique :
 - Discrimination à l'emploi;
 - Non-reconnaissance des diplômes;
 - Xénophobie dans le discours populaire.
- Mythe de l'égalité atteinte;
- Stéréotypes persistants dans les métiers traditionnellement masculins;
- Violence genrée :
 - Division inéquitable des dépenses;
 - Violence conjugale;
 - Violence économique.

Accès aux services et soutien

- Méconnaissance des services existants pour les femmes;
- Manque d'éducation en général;
- Manque d'information et de structure d'accueil sur le marché du travail pour les femmes immigrantes :
 - Lois;
 - Règlements;
 - Droits.
- Processus de francisation contraignant, pas adapté aux besoins/réalités des personnes;
- Services sociaux mésadaptés aux besoins des femmes (ne peuvent pas s'en prévaloir);
- Soutien du revenu fluctue selon les gains d'emploi (incertitude);
- Insécurité pour des personnes vulnérables;
- Statuts migratoires précaires avec interdiction de travailler.

Égalité salariale et reconnaissance du travail

- Obtention d'un salaire égal à celui des hommes;
- L'information du salaire des hommes est protégée, ainsi les femmes ne se défendent pas pour obtenir l'égalité;
- Survalorisation de l'emploi :
 - Entraîne une dévalorisation des personnes qui ne sont pas en emploi ou qui n'ont pas accès à un emploi.

Politiques et cadre institutionnel

- Développer des conceptions de contributions sociales différentes du travail et de la performance;
- Pas d'ADS+ dans les plans, politiques;
- Pas de prise en compte du croisement des oppressions que les femmes vivent;
- Incompréhension des mesures fiscales liées à l'occupation d'un emploi;
- Non-reconnaissance des diplômes.

Précarité économique

- Précarité / austérité;
- Pauvreté des femmes;
- Invisibilisation de la pauvreté des femmes.

Violence genrée et son impact économique

- Violence genrée :
 - Division inéquitable des dépenses;
 - Violence conjugale;
 - Violence économique.

Ce qui fonctionne bien

Soutien financier et services

- Allocation hebdomadaire (475 \$) pour les personnes qui font une formation par les services publics d'emplois;
- Financement de retour aux études pour les personnes sous scolarisées;
- Allocation familiale;
- Garderie;
- Congé de maternité;
- Régime québécois d'assurance parentale;
- Logement social et communautaire.

Programmes de formation et emploi

- Cohorte spécifique de femmes pour des programmes de formation;
- Formation continue :
 - Accès des femmes aux études.
- Formation gratuite sur les enjeux légaux et juridiques pour lancer une entreprise (boîte à outils);
- Organismes d'employabilité :
 - Accompagnement (fractures numériques, barrière linguistique, littéracie);
- Métiers non traditionnels;
- Intégration et maintien en emploi (pour les éloignées du travail).

Soutien communautaire et entraide

- Action communautaire, organismes (outils proposés);
- Développer des services de pair-aidance avec rémunération (par et pour);
- Entraide;
- Sororité;
- Mentorat.

Politiques sociales et familiales

- Politiques familiales :
 - Allocation familiale;
 - Garderie.
- Incitatif au partage du congé parental entre les deux parents;
- Mesures de CTFE (Contrat de travail à durée déterminée) et proche-aidance;
- Reconnaissance de la précarité.

Équité et reconnaissance des droits

- Loi sur l'équité salariale (lorsque bien encadrée, soutenue);
- Rejoindre les familles les plus vulnérables;
- Reconnaître, financer l'expertise des groupes de femmes;
- Visibilité des enjeux;
- Soutien/prise de conscience collective;
- Volonté d'avoir une représentativité dans des espaces médiatisés.

Sensibilisation et mobilisation

- Forum, rassemblement entre parties prenantes de secteurs diversifiés;
- Sensibilisation à la précarité;
- Un réel partage des tâches entre partenaires;
- Rejoindre les familles les plus vulnérables.

Autonomisation et action collective

- Rejoindre les familles les plus vulnérables;
- Visibilité des enjeux;
- Soutien/prise de conscience collective.

Autres initiatives

- Reconnaître, financer l'expertise des groupes de femmes.

Pistes d'action

Accès à l'habitation et au logement abordable

- Accès au logement abordable :
 - Logement social;
 - Logements adaptables, sains et sécuritaires;
 - Mesures régulées;
 - Prix du loyer.

Emploi et soutien à l'entrepreneuriat

- Avoir du financement récurrent pour les organismes en emploi pour femmes et pour les femmes entrepreneures;
- Augmenter le nombre de places en service de garde;
- Développer une économie féministe dans une perspective intersectionnelle;
- Flexibilité dans l'organisation du travail;
- Rehausser les revenus de base :
 - Salaire minimum;
 - Aide sociale;
 - Revenu minimum garanti.
- Rémunération des stages;
- Salaire universel et/ou rémunération du travail invisible.

Éducation et formation

- Adapter l'accessibilité pour les femmes en formation dans les centres scolaires (CTFE);
- Éducation financière à intégrer dans le cursus scolaire dès le jeune âge;
- Reconnaissance des acquis (diplômes et expertises de l'étranger, facilitation de la mise à niveau) :
 - Plus de personnel, main-d'œuvre;
 - Autonomie pour ces personnes.

Services sociaux et soutien psychologique

- Assurer un accès aux services sociaux nécessaires;
- Centres de désintoxication (soutien et suivi en psychiatrie).

Lutte contre la pauvreté et l'exclusion

- Produits menstruels gratuits;
- Contrer la démagogie;
- Reconnaître le cercle vicieux de la pauvreté;
- Orientation spécifique dans Plan de lutte à la pauvreté sur les statuts migratoires précaires;
- Parcours adaptés aux besoins :
 - Assurer les besoins de base (prix des logements, alimentation).
- Réviser ou corriger des programmes discriminatoires envers certaines femmes et personnes;
- Universalité des programmes;
- RQAP :
 - Élargir les critères d'accès;
 - Création d'un programme complémentaire (personne sans emploi).

Inclusion des femmes dans la société et la politique

- Impliquer/consulter les femmes et les personnes qui vivent des enjeux et qui sont en situation de vulnérabilité et reconnecter la classe politique sur les enjeux terrain;
- Inclure les femmes concernées pour entendre leurs besoins;
- Pour les femmes immigrantes :
 - Meilleure intégration;
 - Reconnaissance des acquis.

Reconnaissance du travail invisible et des inégalités

- Reconnaissance du travail invisible + compensation;
- Reconnaissance des travailleuses et travailleurs étrangers immigrants avec permis de travail fermé enfermés dans une situation de violence et d'abus.

Systèmes et politiques publiques

- Mettre à l'abri certaines politiques publiques des fluctuations idéologiques politiques électorales;
- Miser sur une économie circulaire, féministe et durable.

Atelier 5 : Enjeux persistants et émergents pour le maintien et la progression en emploi

Enjeux

Accès aux services de garde et conciliation travail-famille

- Manque d'accès aux CPE et places en milieu de garde;
- Manque d'accès/d'accompagnement du milieu soignant en lien avec les défis vécus au travail (maladies chroniques, violences, accouchements difficiles);
- Conciliation famille-travail-études-proche-aidance (maternité, accès aux garderies, accès aux promotions);
- Horaires de garderie non adaptés aux réalités du marché du travail (ex. travail de fin de semaine, horaires de travail qui débute à 10 h ou 12 h);
- Absence de réel partage des responsabilités (prise de congés maladie pour enfants ou autres responsabilités, RQAP).

Discrimination et inégalités liées au genre

- Discriminations systémiques : sexisme, racisme, harcèlement (absence de climat sain de travail dans beaucoup de secteurs);
- Persistance des discriminations, des préjugés et des biais inconscients basés sur l'identité de genre;
- Dévalorisation du leadership féminin;
- Paradoxe où les femmes qui s'affirment sont jugées négativement :
 - Ex. Violence et harcèlement des femmes qui occupent des postes de pouvoir.
- Non reconnaissance des équivalences pour les femmes immigrantes;
- Manque de reconnaissance (sociale et salariale) pour les métiers traditionnellement féminins.

Inégalités salariales et de rémunération

- Iniquités salariales :
 - ségrégation professionnelle;
 - valorisation et reconnaissance du travail typiquement féminin;
 - métiers à prédominance féminine moins bien rémunérés;
 - féminisation = baisse de salaire/revenu.
- Persistance des inégalités salariales malgré la loi sur l'équité salariale.

Conditions de travail et environnement professionnel

- Milieux de travail qui ne prennent pas en considération les réalités basées sur le genre;
- Manque d'analyses et d'actions avec une perspective intersectionnelle (certains groupes de femmes, comme les femmes racisées, sont laissés pour compte);
- Normes du travail incomplètes, non suffisantes;
- Faible proportion de la place des femmes dans les postes d'influence;
- Absence de climat de travail sain dans certains secteurs.

Tâches domestiques et invisibilité du travail féminin

- Inégalités dans la répartition des tâches dans le milieu familial (travail invisible);
- Cumul des rôles versus conciliation travail-famille (télétravail, vie personnelle);
- Norme sociale de la « *superwoman* »;
- Non reconnaissance des compétences transversales (ex. congé parental, congé proche-aidance).

Accès aux droits sociaux et protections

- Accès inéquitable à l'assurance-emploi (travailleuses saisonnières, retour du congé de maternité sans emploi, discrimination);
- Manque de filet social.

Socialisation et stéréotypes de genre

- Socialisation, stéréotypes et préjugés internalisés (syndrome de l'imposteur plus fréquent chez les femmes);
- Dévalorisation des professions à prédominance féminine (sous-payées, ex. professeure, infirmière, etc.).

Ce qui fonctionne bien

Politiques publiques et législation

- Adaptabilité (RQAP, législation congé maternité, parentaux, médicaux, événements familiaux);
- Lois, campagnes de sensibilisation contre le harcèlement en milieu de travail (nouvelle loi CNESST PL-42);
- Responsabilité partagée employeur/gouvernement/éducation;
- Congé parental partageable (permet de transformer la perspective des employeurs et du milieu de travail);
- Prestations et salaire minimum pour atteindre le revenu viable (prendre en compte les causes systémiques dans l'éloignement du marché du travail).

Amélioration de la conciliation travail-famille et accessibilité

- Des services de garde de qualité, adaptés et accessibles (notamment en milieu de travail);
- Favoriser la conciliation travail-famille dans les milieux traditionnels masculins (incluant les pères aussi);
- Politique de conciliation famille-travail-études-proche-aidance appliquée dans certains milieux (grandes entreprises);
- Flexibilité et adaptation des horaires de travail;
- Besoins de la CTF dans la construction : pères, mères, personnes âgées.

Conditions de travail et soutien en emploi

- Mise en place de conditions de travail favorisant le maintien en emploi (ex. semaines de vacances, régime de retraite, congés sociaux et familiaux);
- Meilleure reconnaissance salariale des milieux à prédominance féminine;
- Télétravail;
- Mentorat féminin;
- Meilleur accompagnement des femmes et des milieux pour le maintien et la progression en emploi (ex. soutien au maintien de l'emploi par des organismes d'aide).

Accessibilité à l'emploi et diversification des choix professionnels

- Groupes en employabilité pour femmes;
- Accompagnement vers la diversification des choix professionnels;
- Mixité dans les formations de niveau DEP (intéresse les employeurs, change les mentalités, détruit les mythes);
- Mixité en emploi.

Sécurisation et environnement de travail

- Milieu de travail culturellement sécuritaire;
- Mentorat et/ou formations/sensibilisation aux enjeux vécus par les femmes dans le milieu de l'emploi;
- Avoir un processus de plainte connu et confidentiel;
- Actions concertées avec multipartenaires de plusieurs secteurs d'activité;
- Promotion de la santé dans les entreprises (ex. entreprise en santé).

Pistes d'action

Réformes législatives et politiques publiques

- Incorporer l'ADS+ dans le domaine de l'emploi;
- Réformer l'assurance-emploi dans une perspective ADS+ pour en changer les barèmes parfois discriminatoires pour les femmes;
- Réformer la loi sur l'équité salariale :
 - Mesures incitatives ++ pour appliquer l'équité salariale.
- Permettre des congés familiaux à différents cycles de la vie (pas seulement le congé de maternité);
- Réviser les lois qui encadrent le travail afin qu'elles reflètent/prennent en compte les réalités auxquelles les femmes sont confrontées (droit déconnexion, CTF, proche-aidance, congés sociaux);
- Régime québécois d'assurance en proche-aidance (ADS+);
- Prise en compte des recommandations du Conseil du statut de la femme.

Support et accompagnement spécifique pour les femmes

- Soutien des services spécialisés en employabilité pour les femmes;
- Accompagnement des femmes :
 - Formations;
 - Retour sur le marché du travail.
- Favoriser l'accès des femmes aux postes décisionnels et de gestion;
- S'appuyer sur l'expertise des organismes féministes communautaires :
 - Éducation, sensibilisation;
 - Maintien en emploi;
 - Faire connaître les services.
- Intervention tripartite;
- Optimiser le réseau des CPE (manque crucial de garderies).

Équité et inclusion dans les milieux de travail

- Reconnaître que les violences obstétriques et gynécologiques entraînent des conséquences économiques chez certaines personnes pouvant freiner le retour à l'emploi ou contribuer à l'abandon de l'emploi :
 - Violences faites aux femmes.
- Réviser les recours pour les victimes de harcèlement psychologique et sexuel au travail;
- Bienveillance des milieux et des gestionnaires (culture d'organisation);
- Mettre au premier plan le bien-être des membres du personnel plutôt que la performance;
- Modernisation des normes du travail – accompagnement des milieux;
- Intégrer les milieux pour sensibiliser aux inégalités femmes/hommes et plus;
- Démystification, sensibilisation et adaptation du milieu de travail à la santé hormonale (ex. endométriose, trouble dysphorique prémenstruelle, ménopause, etc.) et conséquences sur le travail pour éviter que ça devienne un obstacle à la progression ou au maintien de l'emploi;
- Systématiser le mentorat avec une vision inclusive du milieu de travail.

Équité salariale et reconnaissance des métiers

- Révision de la loi sur l'équité salariale pour l'équité entre les métiers majoritairement féminins et majoritairement masculins;
- Meilleure représentativité des hommes dans les milieux traditionnellement féminins (valoriser les métiers traditionnellement féminins);
- Reconnaissance et souplesse.

Suivi, évaluation et reddition de comptes

- Surveillance et reddition de comptes.

Atelier 6 : Technologie numérique : quel avenir pour le travail des femmes?

Enjeux

Accès à la formation et compétences numériques

- Accès à la formation pour les femmes : L'accès à la formation est un enjeu majeur pour permettre aux femmes de se préparer aux métiers de demain, particulièrement dans le domaine technologique.

Équité et inclusion

- Représentativité :
 - Au niveau de l'emploi : La question de l'égalité d'accès aux emplois technologiques pour les femmes, ainsi que leur représentation dans les postes de direction;
 - Inégalités : Les inégalités de genre dans l'accès et l'utilisation des technologies numériques.
- Fracture numérique : Disparités d'accès aux technologies entre les hommes et les femmes, souvent exacerbées par des facteurs sociaux et économiques.

Droits, législation et éthique

- Droit à la déconnexion : Le droit des travailleurs et travailleuses à se déconnecter en dehors des heures de travail, notamment dans un contexte où les femmes sont souvent plus exposées aux attentes professionnelles en ligne;
- Encadrement législatif :
 - Absence : Le manque de législation spécifique pour protéger les femmes dans l'environnement numérique et le travail lié aux technologies.
- Protection des données personnelles (loi 25) : La gestion des données personnelles et leur protection dans un monde numérique, y compris en ce qui concerne les femmes;
- Propriété intellectuelle et consentement :
 - Exemple : applications mobiles de suivi des menstruations. La question de la gestion des données personnelles liées à la santé, comme les applications de suivi des menstruations, et la nécessité d'un consentement éclairé.

Impact des technologies sur la société

- Hyperconnectivité : Les effets négatifs de l'usage excessif des technologies sur la santé mentale et l'équilibre travail-vie personnelle, avec un impact particulier sur les femmes;
- Hyper contrôle des contenus de sensibilisation qui sont considérés comme politiques : Le contrôle et la censure de l'information, notamment autour des sujets politiques sensibles, qui peuvent restreindre la liberté d'expression des femmes en ligne.

Biais et discriminations

- Présence de biais inconscients dans l'interprétation des bases de données de l'IA : Les biais sexistes et discriminants dans les systèmes d'intelligence artificielle, qui peuvent affecter la prise de décision et les opportunités des femmes.

Responsabilité et éthique numérique

- Utilisation consciente, éthique et responsabilisation des utilisateurs/entreprises/public et privé : L'importance d'une utilisation éthique des technologies numériques, ainsi que la responsabilisation des acteurs publics et privés face aux conséquences sociales, économiques et culturelles des technologies.

Ce qui fonctionne bien

Égalité d'accès et inclusion

- Accès à la formation gratuite pour les femmes : Cette action vise à réduire les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation;
- Personnes à mobilité réduite peuvent participer à des ateliers/rencontres en ligne ou hybrides : Favorise l'inclusion des personnes handicapées, un aspect clé de l'égalité des chances dans le milieu numérique;
- Réseau de soutien de connexion et de mouvements sociaux militants : Un réseau qui aide à combler les écarts d'inclusion, particulièrement pour les femmes dans des milieux numériques souvent dominés par des hommes.

Éducation et sensibilisation aux métiers d'avenir

- Faire connaître les métiers d'avenir : cette action vise à orienter les femmes vers des secteurs émergents, souvent plus accessibles grâce à la technologie;
- Soutien à la recherche de données pour secteur d'analyse : Encourage la participation des femmes dans les secteurs de la recherche et de l'analyse, et met l'accent sur l'importance des données dans la société numérique.

Amélioration de la productivité et de l'efficacité

- Communications accélérées et outils disponibles :
 - Accessible sur tout le territoire : Cet aspect concerne l'amélioration de la communication et la possibilité d'une plus grande connectivité, facilitant l'accès à des outils numériques, peu importe la localisation géographique.
- Gain en ressources (temps, argent, efficacité) :
 - Dans certains cas : Cette catégorie aborde la dimension pratique de la technologie, où l'automatisation et les outils numériques permettent d'économiser du temps et de l'argent, et d'augmenter l'efficacité des tâches.

Réseautage et soutien professionnel

- Réseautage : Favorise la mise en relation professionnelle, essentielle pour le développement de carrières dans les métiers numériques, particulièrement pour les femmes cherchant à s'intégrer dans un environnement parfois perçu comme masculin.

Pistes d'action

Éducation et formation

- Accompagnement dans le changement littéracie/alphanumérique pour le personnel remplacé par l'IA ou exclu d'un service devenu automatisé;
- Éducation :
 - Création de modèles féminins;
 - Intégrer l'IA plus tôt et intensifier l'apprentissage partout;
 - Mentorat dans les professions à prédominance masculine;
 - Socialisation genrée.
- Requalification;
- Programmes rapides de « mise à niveau » permettant de concilier les rôles que joue la femme (flexibilité).

Infrastructures et connectivité

- Assurer la connectivité partout au Québec (condition de base).

Lutte contre les biais et la discrimination

- Anticiper les répercussions d'exclusion/de biais pour éviter de reproduire les systèmes d'oppression :
 - Éthique de l'IA;
 - Stéréotypes.
- Impliquer les femmes/intersectionnalité ADS+, à toutes les étapes de l'IA (Conception);
- Former le milieu des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (changer culture organisationnelle) pour contrer la fracture numérique, les biais sexistes, racistes (ADS+) et produire du matériel numérique.

Sensibilisation et représentation

- Campagnes pour démystifier et découvrir :
 - Amener sur le terrain (immersion en entreprises/journées découvertes);
 - Présences de modèles sur place/représentation.

Encadrement législatif et réglementaire

- Encadrement législatif et réglementaire à développer.

Accès et égalité

- Favoriser l'égalité et l'accès aux enfants à l'école.

Conclusion

Le forum a été un moment clé pour mobiliser les parties prenantes autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les recommandations issues de cette journée guideront l'action gouvernementale, notamment à travers la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, qui inclut des mesures concrètes comme le financement des initiatives régionales et des appels de projets.

Résultats du sondage de satisfaction des participantes et des participants au Forum des partenaires en égalité 2024

Un sondage de satisfaction a été transmis par courriel entre le 6 et le 13 novembre 2024 auprès des personnes ayant participé au Forum des partenaires en égalité. En date du 15 novembre 2024, un total de 89 répondantes et répondants avait répondu au sondage, 48 provenant d'organismes hors gouvernement et 41 provenant des ministères et organismes.

Faits saillants

- Globalement, un haut taux de satisfaction est exprimé de la part des partenaires présents au Forum; les taux variants entre 77 % et 99 % de satisfaction selon les questions posées et 12 indicateurs sur 21 étant supérieurs à 90 % de taux de satisfaction.
- Les sujets abordés ont obtenu un haut taux de satisfaction.
- Les trois objectifs de la journée ont été atteints avec une note un peu plus faible donnée à l'objectif : discuter de l'évolution des enjeux.
- La partie qui a été considérée comme la plus intéressante par les personnes participantes est celle des microconférences.
- Parmi les commentaires aux questions ouvertes, on note un désir d'aller plus en profondeur dans les sujets tout en accompagnant les personnes vers une prise de position ainsi qu'un désir de sentir l'effet des décisions sur les politiques publiques ou sur les actions mises en œuvre.
- L'animation a été grandement appréciée de l'ensemble des personnes participantes.
- Un horaire moins chargé ou un Forum de plus longue durée (en jours) serait apprécié.
- Les taux d'appréciation des personnes œuvrant au sein des ministères et organismes gouvernementaux et au sein des organisations partenaires sont similaires.

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec

