

STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2022-2027



Coordination et rédaction

Direction du développement de l'égalité et des affaires administratives
Secrétariat à la condition féminine

Pour tout renseignement, s'adresser à l'endroit suivant :

Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6
Téléphone : 418 643-9052
Télécopieur : 418 643-4991
Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

**Ce document peut être consulté
sur le site Web du Secrétariat à la condition féminine :**

www.scf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec
Secrétariat à la condition féminine


ISBN 978-2-550-91960-5 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-91961-2 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022



STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2022-2027





MOT DU PREMIER MINISTRE

La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* est une nouvelle avancée concrète pour rendre notre société plus juste. Les acquis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes demeurent fragiles. En déposant cette stratégie, assortie d'un engagement financier important, le gouvernement du Québec poursuit sa progression vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Nous devons tellement à toutes celles qui ont bâti le Québec et qui ont lutté pour l'amélioration de la condition des femmes. Ces grandes Québécoises continuent de faire notre fierté. Il nous faut reprendre le flambeau et continuer de travailler sans relâche.

L'égalité fait partie de nos valeurs fondamentales au Québec. C'est une question de principe, mais aussi une condition pour notre prospérité économique. Les femmes, les hommes, les filles et les garçons doivent tous pouvoir bénéficier des mêmes chances pour réussir et contribuer à notre société. Nous devons continuer de combattre avec détermination toutes les formes de discrimination auxquelles font face les femmes. C'est ensemble que nous réussirons à faire du Québec une société toujours plus égalitaire.

François Legault

Premier ministre du Québec



MOT DE LA MINISTRE

L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toute la société, et il s'agit d'une priorité pour les Québécoises et les Québécois. C'est pourquoi je suis très fière de vous présenter la nouvelle *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, fruit d'un important travail de consultation qui nous a permis de prendre le pouls de la population sur ce sujet.

Je crois fermement, comme ministre responsable de la Condition féminine, que l'atteinte de l'égalité ne se fera pas sans la participation de toutes et de tous. Les enjeux d'égalité se trouvent partout dans notre quotidien, tant dans la vie personnelle que dans les milieux de travail et de l'éducation, ou encore sur la place publique et dans la sphère politique. Des femmes sont plus touchées que d'autres par les inégalités parce qu'elles sont immigrantes ou autochtones, qu'elles sont en situation de pauvreté ou de handicap, par exemple. Nous avons tenu compte de leur réalité dans la présente stratégie.

Des avancées durement acquises au fil des décennies ont été fragilisées durant la crise sanitaire. Il était devenu impératif de consolider notre intervention en matière d'égalité. Pour cette raison, notre gouvernement renforce d'une part le rôle de coordination stratégique du Secrétariat à la condition féminine et accentue d'autre part son soutien à des partenaires clés qui ont à cœur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette nouvelle stratégie témoigne d'un engagement fort du gouvernement pour l'égalité, puisqu'elle propose 52 actions sous la responsabilité et avec la collaboration de près de 30 ministères et organismes. Cette nouvelle mouture nous rappelle qu'il faut pousser plus loin nos démarches, raffiner les actions que nous mettons en œuvre et étendre leur portée.

Il y a beaucoup à faire. Chaque gain a des effets bénéfiques sur toutes les femmes et les filles du Québec. Pour une société plus inclusive, plus sécuritaire et plus juste, continuons nos efforts pour l'atteinte de l'égalité!

Isabelle Charest

Ministre déléguée à l'Éducation et ministre responsable de la Condition féminine

MINISTÈRES ET ORGANISMES PARTENAIRES DE LA STRATÉGIE ÉGALITÉ

SIGLES ET ACRONYMES

MINISTÈRES ET ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

CCQ	Commission de la construction du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CGAP	Conseil de gestion de l'assurance parentale
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CSF	Conseil du statut de la femme
Curateur public	Curateur public du Québec
FRQ	Fonds de recherche du Québec
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MCC	Ministère de la Culture et des Communications
MCE	Ministère du Conseil exécutif (Secrétariat aux emplois supérieurs)
MEI	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
MEQ	Ministère de l'Éducation
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
MFamille	Ministère de la Famille
MFFP	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MJQ	Ministère de la Justice
MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
SA	Secrétariat aux aînés (ministère de la Santé et des Services sociaux)
SAA	Secrétariat aux affaires autochtones (ministère du Conseil exécutif)
SAJ	Secrétariat à la jeunesse (ministère du Conseil exécutif)
SCF	Secrétariat à la condition féminine

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	9
PRINCIPES DIRECTEURS POUR LA STRATÉGIE ÉGALITÉ	13
RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS	17
CONSOLIDATION DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE ET D'ORGANISMES PROMOUVANT L'ÉGALITÉ	21
ORIENTATIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS	23
ACTIONS TRANSVERSALES	26
ORIENTATION 1: Promotion des rapports égaux et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes	31
ORIENTATION 2: Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes	37
ORIENTATION 3: Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle	45
ORIENTATION 4: Santé et bien-être des femmes	51
ORIENTATION 5: Violence faite aux femmes	56
ORIENTATION 6: Parité dans les lieux décisionnels et leadership	59
ACTIONS PNI: Actions en matière d'égalité adaptées aux besoins et aux réalités des femmes des Premières Nations et Inuit	63
GOUVERNANCE	67
TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES ACTIONS ET DES INVESTISSEMENTS PAR ORIENTATION	71
Tableau récapitulatif des actions	72
Tableau des investissements par orientation	78
ANNEXE – DÉMARCHES DE CONSULTATION	79

**L'égalité entre les femmes et les hommes,
une priorité pour la société québécoise
et pour le gouvernement du Québec.**





INTRODUCTION

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour la société québécoise et le gouvernement du Québec. Malgré plusieurs avancées significatives effectuées dans les dernières années, force est de constater que la réduction de certaines inégalités ne se produit pas aussi rapidement que ce qui est souhaité et que les crises amènent des reculs quant à des gains qui semblaient pourtant acquis.

Le gouvernement du Québec s'engage depuis plusieurs décennies pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit par l'entremise de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à laquelle il s'est déclaré lié en 1981, ou par la *Déclaration et le Programme d'action de Beijing*. Plusieurs lois ont été adoptées par les gouvernements successifs afin de réduire les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) coordonne également des stratégies et des plans d'action gouvernementaux depuis 35 ans, mettant de l'avant des actions concrètes en vue de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, une prise de conscience a eu lieu quant au rôle essentiel du travail rémunéré et non rémunéré effectué par les femmes. Des voix se sont élevées pour affirmer que le travail accompli par les femmes dans les domaines de l'éducation, des soins ou des relations n'a rien de « naturel » et qu'il doit être reconnu à sa juste valeur.

Pour faire face à certains des enjeux les plus criants de la pandémie pour les femmes, le SCF et ses partenaires gouvernementaux ont lancé le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, qui visait à agir rapidement afin d'atténuer certains impacts négatifs déjà constatés dès les premiers mois de la crise sanitaire. La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* a, pour sa part, été prolongée d'un an afin de mener les travaux liés à son renouvellement.

La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* (Stratégie égalité) s'inscrit dans la continuité de ces stratégies et de ces plans d'action, puisque les réalités pandémique et postpandémique font dorénavant partie du portrait global à prendre en considération lorsqu'il est question d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec et partout dans le monde. Les conséquences de la pandémie sur l'emploi des femmes, leur santé mentale ou la répartition des responsabilités familiales se feront en effet probablement encore sentir pendant plusieurs années¹.

Dans le sondage effectué à intervalles réguliers par le SCF, l'appui à l'énoncé « Aujourd'hui, on peut dire que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte au Québec » a baissé de 14 % de 2019 à 2021². Une partie des personnes sondées adhèrent toutefois encore au « mythe de l'égalité atteinte » ou sous-estiment les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Cette perception peut constituer un obstacle aux changements et à la mobilisation qui sont encore nécessaires pour atteindre l'égalité de fait.

1. Pour des statistiques sur les impacts et les reculs en matière d'égalité, voir notamment : SCF, [Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie](#), mars 2021.
2. Léger, [Étude sur les perceptions des Québécoises et Québécois sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), été 2021.

OBJECTIFS

Dans ce contexte bien particulier, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* poursuit donc les objectifs suivants :

- **Préserver et maintenir** les acquis en matière d'égalité en agissant notamment pour contrer les reculs constatés pendant la pandémie et les impacts à long terme de cette dernière sur les femmes ;
- **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 ;
- **Mobiliser** les femmes et les hommes pour qu'ensemble, ils fassent progresser l'égalité de manière significative, et ce, dans tous les milieux et pour toutes les femmes.

INVESTISSEMENTS

La Stratégie égalité constitue le principal véhicule qui permet au SCF de réaliser sa mission de coordination de l'action gouvernementale en matière d'égalité. Des investissements de 124,0 millions de dollars au total permettront de mettre en œuvre les actions présentées dans cette stratégie, dont 100,1 millions de dollars de nouveaux crédits.

COMPLÉMENTARITÉ DES ACTIONS

Outre les 52 actions nouvelles ou bonifiées qui composent cette stratégie, de nombreuses actions déjà existantes se poursuivent en vue de l'atteinte de l'objectif de l'égalité. Elles seront présentées dans des encadrés au fil du document.

La Stratégie égalité est par ailleurs complémentaire à la [*Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027*](#) ainsi qu'aux autres plans d'action en matière de violence coordonnés par le SCF et dont la mise en œuvre se poursuit.

D'autres enjeux majeurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comme l'accessibilité des places en garderie et la disponibilité de logements sociaux, ont fait l'objet d'interventions gouvernementales dans les dernières années. Ces investissements se poursuivront en complémentarité avec la mise en œuvre de la présente stratégie gouvernementale.

STRATÉGIE ÉVOLUTIVE

Dans le contexte actuel, il est difficile de prévoir avec certitude quels enjeux se présenteront ou s'accroîtront pendant les cinq prochaines années. Comme les besoins évoluent rapidement, une souplesse et une capacité d'adaptation seront nécessaires au cours de la mise en œuvre de la Stratégie égalité, et des actions pourraient s'ajouter sous réserve de la disponibilité des crédits budgétaires nécessaires.

Égalité entre les femmes et les hommes³

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 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 et obstacles subsistent.



3. Les termes « femmes » et « filles » sont préconisés dans ce document et font référence, lorsque le contexte s'y prête, à toutes les personnes dont le sexe à la naissance est féminin (dont les personnes non binaires, queers ou trans) ainsi qu'à toutes celles s'identifiant comme des femmes.



**PRINCIPES
DIRECTEURS POUR
LA STRATÉGIE
ÉGALITÉ**

PRINCIPES DIRECTEURS POUR LA STRATÉGIE ÉGALITÉ

LA PRISE EN COMPTE DE L'ASPECT SYSTÉMIQUE DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En s'appuyant sur la politique québécoise *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, publiée en 2007, et sur le mandat confié à la ministre responsable de la Condition féminine dans la *Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine*, le gouvernement reconnaît l'aspect systémique des inégalités entre les femmes et les hommes. L'atteinte de l'égalité ne pourra se faire uniquement en misant sur des actions ou des choix individuels. En ce sens, certaines actions proposées dans la Stratégie égalité visent à accompagner les femmes pour tenir compte de leurs besoins et des obstacles auxquels elles font face, alors que d'autres actions ont pour but de changer les mentalités, d'accompagner les milieux et de faire évoluer les structures en vue de réduire et de prévenir les inégalités et d'enrayer la discrimination systémique.

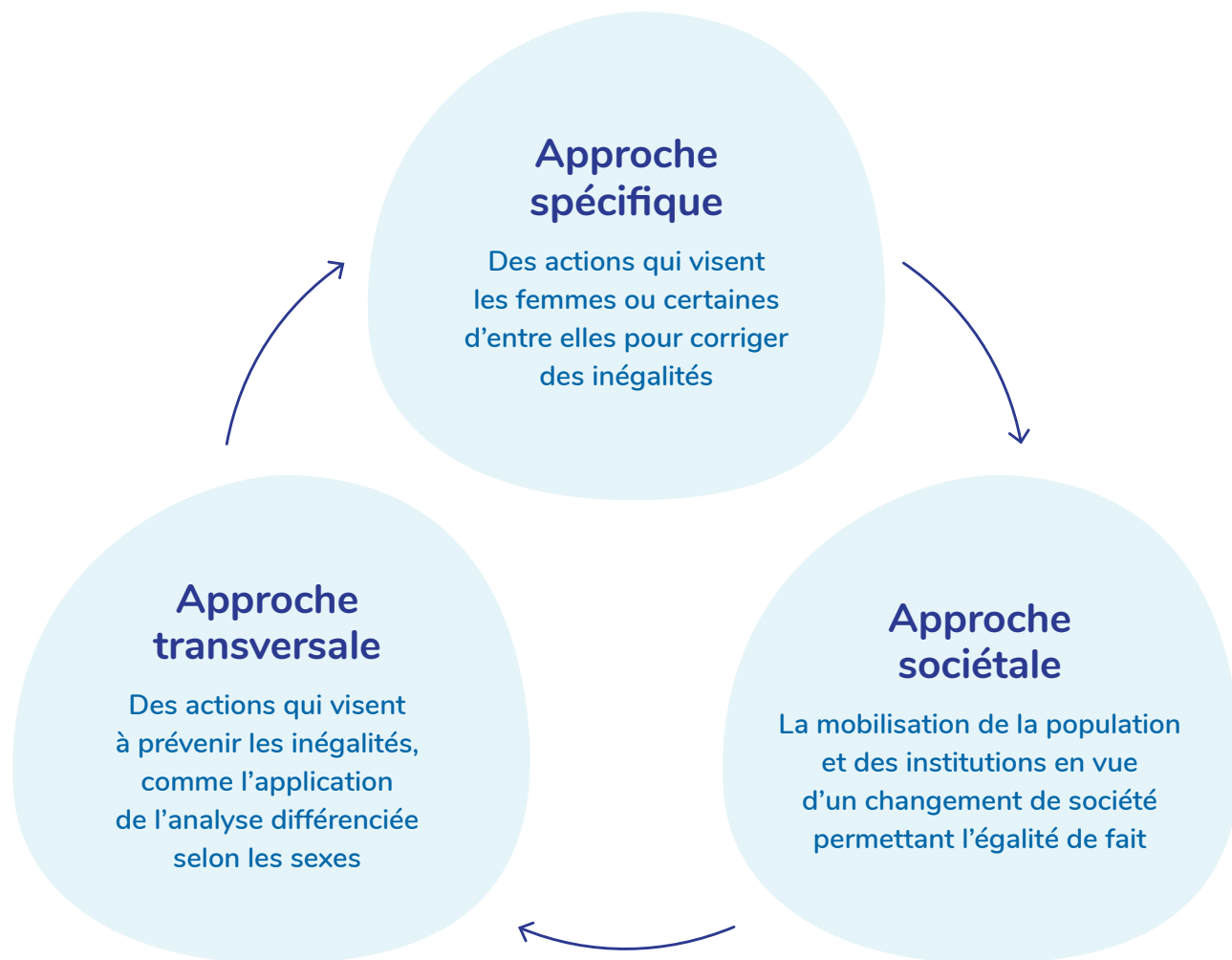
LE DROIT À L'ÉGALITÉ POUR TOUTES LES FEMMES

La Stratégie égalité vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ce qui nécessite de se pencher sur les situations des femmes qui font face à des discriminations croisées. À cet égard, on peut notamment penser aux femmes immigrantes ou racisées, autochtones, aînées, en situation de pauvreté, en situation de handicap ou de la diversité sexuelle et de genre. Afin de proposer des actions efficaces, il importe donc de s'intéresser aux interactions entre ces différents facteurs dans le vécu des femmes.

La prise en compte de cette réalité est à l'origine de certaines actions de la présente stratégie. D'autres actions prévoient plutôt d'adapter l'intervention aux réalités spécifiques de différents groupes de femmes lors de leur mise en œuvre.

LES APPROCHES SPÉCIFIQUE, TRANSVERSALE ET SOCIÉTALE

Dans le but d'enregistrer des gains en matière d'égalité, le gouvernement combine les approches spécifique, transversale et sociétale. Pour plus de détails sur ces approches, il est possible de se référer à la [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021](#).



LA RÉGIONALISATION DES ACTIONS

Comme la situation relative à l'égalité varie d'une région à l'autre et parfois même au sein d'une même région, il est primordial de tenir compte des particularités et des défis régionaux afin de bien cibler l'intervention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'EXPERTISE DES ORGANISMES

L'expertise des groupes de femmes et des organismes partenaires est un intrant primordial permettant au SCF et à ses partenaires gouvernementaux de bien définir les besoins à satisfaire. Cette expertise permet aussi la concrétisation de la Stratégie égalité, puisqu'une partie significative de sa mise en œuvre repose sur des partenariats visant la réalisation d'actions spécifiques.

L'ÉGALITÉ COMME CONDITION

DE PROSPÉRITÉ POUR LE QUÉBEC

L'atteinte de l'égalité est d'abord une question de justice sociale et de droits de la personne, mais elle est également une condition plus nécessaire que jamais de la prospérité économique du Québec. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, la société québécoise a besoin de la contribution des femmes dans plusieurs domaines comme l'emploi, l'entrepreneuriat, les lieux décisionnels, etc. En 2015, le McKinsey Global Institute estimait que l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes ferait bondir le produit intérieur brut (PIB) de pays comparables au Canada de 10 % à 12 % d'ici 2025⁴. Notons que le PIB ne tient pas compte du travail non rémunéré, accompli majoritairement par des femmes. Viser l'égalité est donc positif pour l'économie du Québec. Il est toutefois essentiel de s'assurer que les femmes bénéficient dans une juste part de la prospérité économique qu'elles contribuent à créer et que leur contribution non rémunérée est rendue visible.

4. McKinsey Global Institute, [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \\$12 Trillion to Global Growth](#), 2015.



RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

RENFORCEMENT DE L'APPLICATION DE L'ADS

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) fait partie des approches retenues par le Québec pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette approche permet de discerner les effets différenciés des politiques, projets de loi ou autres afin de prévenir la création d'inégalités. Malgré l'adoption de cette approche depuis plusieurs années, la généralisation de sa mise en œuvre s'est heurtée à de nombreux obstacles. Le SCF a donc entamé une réflexion sur les conditions de succès à l'application de l'ADS, et ce conformément aux engagements de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Cette réflexion repose, également, sur les travaux d'un comité consultatif.

Grâce à une équipe dédiée en ADS, le SCF entend renforcer son accompagnement auprès des ministères et organismes publics. Cet accompagnement vise une application plus simple et efficace du processus et s'inscrit donc dans la volonté gouvernementale d'alléger les processus décisionnels. Aussi, des projets pilotes visant à mieux prendre en compte les réalités et besoins des femmes rencontrant des obstacles supplémentaires comme les femmes immigrantes, autochtones, vivant avec un handicap, etc. seront déployés. Ces projets pilotes s'inscriront dans une perspective appelée ADS+.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale au Québec et c'est d'ailleurs un des grands facteurs distinctifs du Québec à l'international. L'intégration de l'ADS par le gouvernement du Québec est un geste concret qui confirme qu'au Québec, l'atteinte de l'égalité de fait demeure une priorité et une grande source de fierté.



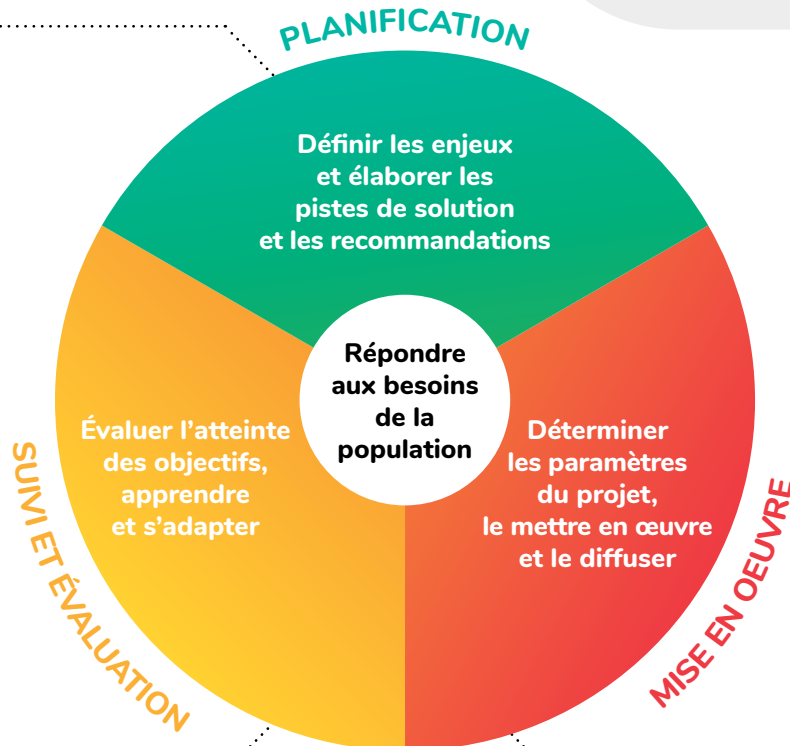
NOUVELLE DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LA RÉALISATION D'UNE ADS

La démarche simplifiée s'applique aux étapes habituelles de gestion d'un projet au gouvernement : la planification, la mise en œuvre et, finalement, le suivi et l'évaluation.

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

LES CLÉS ADS

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



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

La préoccupation liée à l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée à chacune des étapes du projet développé. Notons que, s'il est préférable de tenir compte de l'ADS dès le début d'un projet gouvernemental, celle-ci peut aussi s'intégrer en cours de route, à l'une ou l'autre étape de la gestion du projet. Chaque portion de projet qui inclura une préoccupation d'égalité devra être considérée comme un gain non négligeable qui contribuera, à terme, à l'atteinte de l'égalité de fait au Québec.

La responsabilisation des différents ministères et organismes quant à l'application de l'ADS va par ailleurs dans le sens de l'approche sociétale, c'est-à-dire que l'atteinte de l'égalité ne doit pas reposer uniquement sur la lutte des femmes ou même des organismes qui ont embrassé cette mission, mais que la société entière doit participer à cette quête parce que l'égalité profitera ultimement à tout le monde.

DES PROJETS PILOTES POUR TESTER

UNE APPROCHE RENFORCÉE

Alors que le SCF travaillera à former et accompagner les ministères et organismes en vue d'intégrer la nouvelle démarche simplifiée, des projets pilotes seront également menés pour tester une approche renforcée et actualisée de l'ADS, soit l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Le signe mathématique «+» souligne l'intégration de la dimension intersectionnelle comme un ajout renforçant la démarche d'analyse préexistante. Ces projets pilotes permettront de préciser les bonnes pratiques en la matière, les obstacles ainsi que les retombées sur l'amélioration des politiques publiques et des services à la population.

L'ADS+ est une démarche d'analyse visant la mise en place d'initiatives publiques (locales, régionales, nationales) plus inclusives, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes. L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, l'identité autochtone, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc.



**CONSOLIDATION
DU SECRÉTARIAT À
LA CONDITION FÉMININE
ET D'ORGANISMES
PROMOUVANT
L'ÉGALITÉ**

CONSOLIDATION DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE ET D'ORGANISMES PROMOUVANT L'ÉGALITÉ

Le budget présenté le 22 mars 2022 se distingue par l'investissement de nouveaux crédits qui permettront non seulement de mener des projets et des actions sur le terrain, mais aussi de consolider et de renforcer le rôle du SCF.

Ces investissements pérennes viendront soutenir la capacité organisationnelle du SCF, entre autres en permettant une croissance et une stabilisation des effectifs. Il sera ainsi à même de mieux accompagner dorénavant les ministères et les organismes gouvernementaux dans des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'application de l'ADS. Le SCF renforcé pourra jouer de manière encore plus affirmée son rôle de leader gouvernemental en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de même que de lutte contre la violence sexuelle et la violence conjugale. Ce leadership pourra notamment s'appuyer sur une nouvelle structure du SCF comportant trois directions : la Direction du développement de l'égalité et des affaires administratives, la Direction de la lutte aux violences sexuelles et à la violence conjugale et la Direction de l'ADS, des affaires régionales et autochtones.

Comme les sommes annoncées pour cette consolidation sont récurrentes, la capacité organisationnelle du SCF et ses budgets ne seront plus seulement liés aux véhicules que constituent les stratégies ou plans d'action gouvernementaux qu'il coordonne.

Cette consolidation accroît également la capacité du SCF de soutenir la régionalisation des actions en ce qui concerne l'égalité. Elle marque aussi un virage qui lui permettra de transformer en partie son mode de soutien aux organismes en offrant du soutien financier à la mission. Cette nouvelle approche découle des grandes balises présentées dans le *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 (PAGAC)*, qui vise à favoriser le soutien à la mission. Le gouvernement reconnaît ainsi l'importance des organismes féministes pour l'avancement de la société québécoise. Pour les organismes qui pourront en bénéficier, ce soutien à la mission offrira une plus grande prévisibilité que par le passé et viendra compléter l'aide financière offerte lors des appels de projets en tenant compte davantage des besoins récurrents. Les organismes partenaires pour l'égalité pourront continuer d'obtenir du financement par projets, qu'ils bénéficient ou non de ce soutien à la mission, dans une formule toutefois plus régulière et prévisible.



**ORIENTATIONS,
OBJECTIFS
ET ACTIONS**

ORIENTATIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS

Les consultations menées en vue du renouvellement de la Stratégie égalité ont permis de constater que les six orientations qui guident l'action gouvernementale depuis plusieurs années sont globalement toujours pertinentes et adaptées aux défis à relever en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :



Promotion des rapports égalitaires et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes



Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes



Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle



Santé et bien-être des femmes



Violence faite aux femmes



Parité dans les lieux décisionnels et leadership

Outre ces grands thèmes qui se déclinent en plusieurs objectifs spécifiques, d'autres enjeux font nouvellement partie de la Stratégie égalité, reflétant les préoccupations exprimées lors des consultations qui ont précédé son renouvellement. D'autres thèmes feront également l'objet d'une veille active assurée par le SCF et ses partenaires gouvernementaux afin de saisir les occasions d'actions au cours de la mise en œuvre de la Stratégie égalité : prise en compte des besoins des femmes de la diversité sexuelle et de genre, dont les femmes trans, et lutte contre la lesbophobie, humanisation des soins obstétricaux et gynécologiques, impacts du télétravail sur les femmes, fracture numérique, prise en compte de l'égalité en matière d'environnement, etc.

Certaines actions contribuant aux objectifs de plusieurs orientations ou ne pouvant être rattachées à une orientation en particulier sont présentées dans une section regroupant les actions transversales. Ces dernières auront notamment comme objectifs le renforcement de l'ADS et le soutien d'initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, les actions visant à tenir compte des besoins et des réalités des femmes autochtones sont regroupées dans une section leur étant consacrée.



ACTIONS TRANSVERSALES

OBJECTIF A

Déployer et soutenir l'analyse différenciée selon les sexes

AT 1. Renforcer la formation et l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement et mener des projets pilotes en ADS+

Le SCF développera et déploiera une offre de formation variée et adaptée auprès des ministères et organismes, incluant une banque d'outils à l'usage des autorités, des professionnelles et des professionnels. Une attention particulière sera accordée à l'accompagnement, reconnu comme un élément clé du succès de l'implantation de l'ADS dans une organisation. Le partage d'expertise et de bonnes pratiques sera valorisé par la mise en place d'un réseau interministériel en ADS. Le SCF soutiendra également les ministères et organismes qui mèneront des projets pilotes en matière d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).

Responsable : SCF

AT 2. Bonifier la Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera rendue publique à l'été 2022 sur le site de l'ISQ, présentera des données statistiques sur l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec depuis 2005 relativement à huit dimensions : éducation, travail, revenu et rémunération, conciliation famille-travail-études-vie personnelle, violence, santé, pouvoir et démographie. Cette vitrine sera mise à jour périodiquement pour en assurer la pérennité et permettre de suivre l'évolution de l'égalité au Québec en continu. Des données statistiques relativement à six groupes de la population seront également ajoutées, soit les personnes âgées, immigrantes, autochtones, issues des minorités sexuelles et de genre, membres des minorités visibles et en situation d'incapacité.

Responsables : SCF, ISQ

AT 3. Produire un document de référence sur les discriminations croisées et le recours à l'approche intersectionnelle dans le cadre de la *Charte des droits et libertés de la personne* en vue de favoriser l'exercice du droit à l'égalité, particulièrement des femmes

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) élaborera un document de référence sur l'approche intersectionnelle et les discriminations croisées afin de permettre une meilleure compréhension de ces notions en vue d'assurer la réalisation du droit à l'égalité pour toutes les femmes. Ce document permettra de mieux repérer, corriger et prévenir des inégalités et discriminations sexistes complexes. Il rappellera les origines de l'approche féministe intersectionnelle, présentera son champ d'application, articulera les liens entre cette approche et le cadre de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui garantit le droit à l'égalité réelle, puis exposera la manière d'analyser des situations mettant en jeu plusieurs motifs de discrimination interdits par la charte québécoise.

Responsable : CDPDJ

AT 4. Développer et améliorer les services du Curateur public en prenant en compte les réalités, les attentes et les besoins distinctifs des femmes et des hommes

Une transformation d'envergure s'amorce au Curateur public, notamment en raison de l'entrée en vigueur, en novembre 2022, de la *Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité*⁵. Par cette action, le Curateur public vise à initier une démarche d'analyse différenciée selon les sexes et les réalités intersectionnelles dans ces travaux de transformation. Pour ce faire, il approfondira ses connaissances sur les réalités différentes des femmes et des hommes qui ont recours à ses services, principalement par la participation de citoyennes et de citoyens à des groupes de cocréation. Le Curateur public utilisera cette information afin notamment de faciliter les démarches que doivent réaliser les citoyennes et les citoyens dans le cadre de ses services.

Responsable: Curateur public

Collaboration: OPHQ, SCF, CSF, SA

AT 5. Produire un portrait de la clientèle qui bénéficie des programmes du ministère de la Justice destinés aux personnes victimes d'infractions criminelles

Cette action vise à générer un portrait des clientèles bénéficiant de certains programmes offerts par le ministère de la Justice (MJQ) à l'intention des personnes victimes d'infractions criminelles. Ce portrait portera une attention particulière aux problématiques spécifiques (violence sexuelle, violence conjugale, maltraitance, etc.) couvertes par ces programmes ainsi qu'aux caractéristiques des clientèles visées (sexe, âge, vulnérabilités particulières). Cette analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle du portrait obtenu permettra de poser un regard critique sur la portée des programmes destinés aux personnes victimes, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le ministère de la Justice utilisera les résultats de cette action pour orienter les futurs programmes et bonifier ceux existants, et ce, afin de répondre de manière plus adéquate aux besoins d'une plus large clientèle.

Responsable: MJQ

AT 6. Étudier les répercussions du télétravail sur les femmes

Les femmes semblent particulièrement concernées par le télétravail, qui perdurera au-delà de la pandémie, du fait qu'elles sont nombreuses à exercer des fonctions réalisables à domicile. Si le télétravail est souvent associé à des avantages, notamment sur le plan de la conciliation famille-travail-études, il peut aussi comporter des risques sur le plan de l'avancement de la carrière et du partage des responsabilités domestiques et familiales. Dans ce contexte, le Conseil du statut de la femme (CSF) fournira un portrait actualisé des avantages et des risques du télétravail pour les femmes, tant pour éclairer les décisions et actions des travailleuses elles-mêmes que celles des gestionnaires et des employeurs.

Responsable: CSF

5. *Loi modifiant le Code civil, le Code de procédure civile, la Loi sur le curateur public et diverses dispositions en matière de protection des personnes*, 2020, chap. 11.

AT 7. Promouvoir des aménagements qui favorisent l'égalité de genre

Sachant à quel point l'environnement bâti a des impacts sur la santé de la population, il importe de mieux connaître la problématique des inégalités de genre en lien avec les éléments de l'environnement aménagés par l'humain, et de proposer des outils et des stratégies à toutes les parties prenantes afin que les infrastructures et les pratiques les régissant encouragent la santé et le bien-être des groupes défavorisés par ces inégalités. L'action vise à documenter, par une revue de littérature, les inégalités de genre dans des domaines liés à l'aménagement du territoire, plus particulièrement au regard de l'environnement bâti et des transports, afin de proposer des pistes de solution pour appuyer la prise de décision et la conception de l'espace public. Des outils et des activités de transfert de connaissances seraient ensuite réalisés pour favoriser l'appropriation des contenus par différents partenaires dont les municipalités, les municipalités régionales de comté (MRC), les ministères et organismes publics ou les organismes communautaires. Ils seront donc rendus dans une forme synthétique, vulgarisée et axée sur l'intervention.

Responsable: SCF

Collaboration: INSPQ, MAMH

OBJECTIF B

Soutenir les organismes et la régionalisation des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

AT 8. Soutenir financièrement des projets locaux, régionaux et nationaux en matière d'égalité ainsi que des organismes spécialisés en condition féminine

Volet 1 : Soutien à des initiatives en matière d'égalité

Ce volet vise à soutenir des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les régions du Québec, principalement par l'entremise d'appels de projets généraux. Des partenaires de divers milieux œuvrant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes seront ainsi mobilisés et impliqués pour la réalisation de projets locaux, régionaux et nationaux.

Les appels de projets généraux sont prévus tous les deux ans à compter du printemps 2022. Ce calendrier régulier permettra d'améliorer la prévisibilité des aides financières disponibles et de faciliter le travail des organismes. En plus de financer des projets contribuant à chacune des six orientations de la Stratégie égalité, les appels de projets permettront également de soutenir des projets portant sur d'autres enjeux afin de conserver une souplesse et de répondre à des besoins émergents.

D'autres thèmes pourront également s'ajouter au cours de la mise en œuvre de la Stratégie égalité pour tenir compte des enjeux émergents (ex. : les impacts du télétravail sur les femmes et sur l'atteinte de l'égalité).

Volet 2 : Financement à la mission pour des organismes communautaires ciblés

Découlant du PAGAC et en réponse aux demandes formulées par les organismes œuvrant en matière de condition féminine, le SCF réalise un virage vers une offre de soutien financier à la mission d'organismes communautaires. Cette nouvelle approche visera plus spécifiquement à contribuer :

- **à la concertation régionale et nationale** afin de poursuivre et d'intensifier le travail de concertation régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de même qu'entre les femmes elles-mêmes, et ainsi d'assurer la pérennité des interventions. Cette action contribuera à atteindre l'objectif de régionalisation des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- **à soutenir les femmes vulnérables et exclues de la participation économique et sociale**, notamment en intervenant en amont par la mobilisation concertée des milieux. Cette action permettra de contribuer à deux des objectifs de l'orientation 2, soit l'amélioration de la sécurité économique des femmes et de leur accès à l'emploi ainsi que l'augmentation de la mixité en emploi, notamment en vue de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes;
- **à favoriser la participation des femmes en politique**, ce qui contribuera à la réalisation d'un objectif de l'orientation 6, soit « Accroître la représentation des femmes en politique en accompagnant les femmes et les milieux ».

Responsable: SCF

AT 9. Déployer des ententes sectorielles de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des régions administratives du Québec

Le SCF, en partenariat avec le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), entend déployer graduellement des ententes sectorielles de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune des 17 régions administratives du Québec. Ces ententes permettent de répondre à certaines priorités régionales en matière d'égalité par la mise en place d'une concertation entre divers partenaires d'un même territoire. Pour ce faire, le SCF poursuivra son financement des ententes en cours dans 7 régions et visera à conclure, de façon progressive, 10 ententes supplémentaires d'ici la fin de la Stratégie afin de couvrir l'ensemble des régions du Québec.

Responsable: SCF

Collaboration: MAMH

OBJECTIF C

S'inspirer des meilleures pratiques internationales

AT 10. Favoriser le déploiement d'une approche de diplomatie féministe québécoise

Le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF) travaillera au développement d'une approche de diplomatie féministe. L'adoption d'une telle approche permettrait notamment de contribuer à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène internationale tout en démontrant l'importance accordée par le gouvernement à cet enjeu au Québec. La diplomatie féministe permettra également de faire bénéficier la société québécoise des meilleures pratiques internationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de s'inscrire dans la relance mondiale durable et inclusive ainsi que d'accroître la visibilité et la crédibilité du Québec comme État fédéré auprès de ses partenaires internationaux.

Responsable: MRIF

Collaboration: SCF

Initiatives porteuses qui contribuent aux objectifs transversaux

- › Le [prix Égalité Thérèse-Casgrain](#), qui récompense annuellement des personnes et des organismes qui se sont distingués par leurs actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- › Le projet [Accessibilité aux services d'interprétariat pour les femmes immigrantes, réfugiées et à statut précaire \(MIFI\)](#)
- › La [Stratégie des Fonds de recherche du Québec en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026](#) (FRQ)





Promotion des rapports égaux et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

Plusieurs inégalités persistantes trouvent leur source dans des stéréotypes sexuels qui confinent les femmes (et les hommes) dans certains rôles. Les changements nécessaires dépendent donc de la déconstruction de ces stéréotypes qui sont profondément ancrés dans les croyances individuelles et collectives ou même dans la manière dont est organisée notre société. Si l'on observe qui prend soin des enfants et des personnes âgées, qui soigne, qui éduque ou encore qui planifie et opérationnalise le maintien des liens familiaux et communautaires, on voit que cette séparation des rôles et la persistance des stéréotypes ne sont pas anodines. Elles ont des impacts bien réels sur l'établissement de rapports égaux, l'égalité économique, le partage des responsabilités familiales, la santé, la place occupée par les femmes dans les lieux décisionnels ou la violence à leur égard. Les stéréotypes limitent les possibilités d'atteinte du plein potentiel chez les personnes.

De plus, parce que leur apparence ou leur comportement n'est pas conforme aux normes traditionnelles de la féminité ou de la masculinité, certaines personnes peuvent vivre des discriminations. Des doubles standards sexuels nuisent aussi aux rapports égaux (par exemple, un même comportement sexuel peut être valorisé pour un homme, mais stigmatisé pour une femme). Le manque de diversité corporelle dans les médias et le modèle unique de beauté qui est véhiculé ont un impact non seulement sur les jeunes, mais sur les personnes de tous les âges.

La promotion des rapports égaux et la lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes représentent donc des clés qui permettent de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Bien que toute la population doive être sensibilisée à cet aspect, déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge est une priorité pour ce qui est de promouvoir les rapports égaux et ainsi de lutter contre la violence faite aux femmes ou fondée sur le genre. Les parents de même que les intervenantes et les intervenants qui travaillent auprès des jeunes doivent être sensibilisés et outillés pour favoriser une éducation qui vise à développer un esprit critique par rapport aux stéréotypes, notamment à ceux véhiculés dans les médias et la publicité. Pour permettre d'y arriver, le rôle de l'école est incontournable, notamment grâce à une éducation à la sexualité positive et inclusive.

Par ailleurs, la Stratégie égalité tient compte du « mythe de l'égalité atteinte⁶ », qui peut nuire à la mobilisation de toutes et de tous nécessaire pour progresser vers une société toujours plus égalitaire. La sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité demeure donc primordiale.

6. Le « mythe de l'égalité atteinte » est la croyance selon laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes a déjà été atteinte. Paradoxalement, plusieurs personnes qui y adhèrent reconnaissent pourtant l'existence de certaines inégalités persistantes (ex. : inégalités salariales).

Quelques chiffres

- › Dès l'âge de 6 ans, les filles considèrent déjà les garçons comme ayant plus de chances qu'elles d'être brillants et étant plus aptes aux activités destinées aux « personnes vraiment très intelligentes⁷ ».
- › En 2021, 53 % des répondantes et des répondants à un sondage sur les perceptions en matière d'égalité croyaient toujours que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et d'autres, pour les hommes⁸. Ce chiffre accusait toutefois un recul comparativement aux éditions précédentes du sondage (66 % en 2016 et 62 % en 2019).
- › Le nombre de personnes qui affirment que les filles et les garçons sont attirés par des jeux différents a connu une baisse constante (77 % en 2016, 69 % en 2019 et 62 % en 2021), ce qui pourrait indiquer une progression dans la sensibilisation de la population à l'influence des stéréotypes⁹.
- › Les hommes sont plus nombreux à adhérer aux stéréotypes sexuels que les femmes¹⁰.
Par exemple, 63 % des hommes sondés croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes et que d'autres le sont pour les hommes comparativement à 44 % des femmes sondées, ce qui représente un écart de 19 points.

OBJECTIFS ET ACTIONS

- › **OBJECTIF 1.1 :** Sensibiliser la population, particulièrement les jeunes, aux enjeux liés à l'égalité
- › **OBJECTIF 1.2 :** Promouvoir les rapports égalitaires et agir pour une socialisation sans stéréotypes
- › **OBJECTIF 1.3 :** Contrer le sexisme et les stéréotypes, notamment dans les médias, la publicité et la communication

7. L. Bian et autres, « Gender Stereotypes about Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests », Science, 2017 (cité par ONU Femmes).

8. Léger, [Étude sur les perceptions des Québécoises et Québécois sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), été 2021.

9. *Ibid.*

10. *Ibid.*

OBJECTIF 1.1

Sensibiliser la population, particulièrement les jeunes, aux enjeux liés à l'égalité

1.1.1 Sensibiliser et éduquer la population québécoise aux enjeux d'égalité

Les travaux du Conseil du statut de la femme montrent que l'éducation à l'égalité représente une clé incontournable qui permet de dénouer de nombreux enjeux, comme ceux relatifs aux violences faites aux femmes, à la diversification des choix de carrière et au partage des rôles dans la sphère familiale. Elle contribue à une socialisation égalitaire des filles et des garçons, et ce, dès leur plus jeune âge. Dans le but de sensibiliser la population, les jeunes plus particulièrement, à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil du statut de la femme produira et diffusera une campagne publicitaire sur le Web.

Responsable: CSF

OBJECTIF 1.2

Promouvoir les rapports égalitaires et agir pour une socialisation sans stéréotypes

1.2.1 Poursuivre et étendre l'offre de formation en éducation à la sexualité à l'ensemble du personnel scolaire pour promouvoir les rapports égalitaires

Le ministère de l'Éducation (MEQ) poursuivra l'offre de formation en éducation à la sexualité et étendra sa portée à l'ensemble du personnel scolaire de la formation générale des jeunes ainsi qu'aux secteurs de la formation générale des adultes et de la formation professionnelle. Cette formation permettra d'outiller le personnel scolaire pour l'aider à aborder les sujets relatifs aux rapports égalitaires tout en favorisant l'adoption d'approches exemptes de stéréotypes ou de comportements sexistes auprès des élèves. Puisque tous les membres de l'équipe-école participent à l'instauration d'un climat sain et bienveillant au sein des établissements, la formation sera offerte à tous les membres du personnel scolaire qui souhaitent la recevoir. Des compléments de formation seront également développés en fonction des besoins du réseau scolaire en matière d'égalité, par exemple sur la formation générale des adultes et la formation professionnelle, les communautés autochtones, les personnes issues de l'immigration, les conseillères pédagogiques et les conseillers pédagogiques en éducation à la sexualité ou en orientation scolaire, les enseignantes et les enseignants, etc.

Responsable: MEQ

Collaboration: SCF

1.2.2 Soutenir une offre de formation et d'activités pour engager les milieux de vie des enfants et des jeunes dans la promotion des rapports égalitaires

Le SCF souhaite soutenir une offre de formation et d'activités permettant à toutes les personnes qui fréquentent les milieux de vie des enfants et des jeunes (écoles, CPE, maisons des jeunes, camps, etc.) de réfléchir aux inégalités entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans leur milieu, et d'agir pour déconstruire les stéréotypes sexuels. Pour ce faire, le SCF prévoit financer une offre de formation et d'activités cohérente et pertinente, et la promouvoir auprès des milieux. Les activités de formation viseront l'ensemble du personnel de ces milieux pour les sensibiliser aux conséquences des stéréotypes et à l'importance des rapports égalitaires, leur permettre de réfléchir sur leur propre pratique et les outiller pour les aider à intervenir lors de situations de socialisation où les jeunes eux-mêmes reproduisent des stéréotypes et des rapports inégalitaires. Des activités pourraient viser les jeunes pour leur permettre d'ouvrir le dialogue sur l'égalité et d'agir pour mettre fin aux inégalités qu'elles et ils constatent. Enfin, des actions de communication visant à informer et à sensibiliser les agentes et agents de socialisation des jeunes pourront s'ajouter.

Responsable: SCF

Collaboration: MEQ, MFamille, SAJ

1.2.3 Offrir des pistes pédagogiques à partir de la littérature jeunesse au personnel scolaire pour susciter la prise de conscience et valoriser l'égalité chez les élèves

Afin de déconstruire les stéréotypes sexuels tout en sensibilisant aux problèmes de la violence sexuelle et du sexisme, du matériel favorisant l'apprentissage des valeurs d'égalité entre les sexes tout au long du parcours scolaire de l'élève sera rendu disponible. Des suggestions d'œuvres littéraires jeunesse accompagnées de pistes pédagogiques seront créées et publiées sur le site [Constellations](#), qui regroupe des titres de livres répondant aux critères du milieu de l'éducation ainsi que des notices les accompagnant. De plus, des ateliers de formation sur la création de pistes pédagogiques en matière d'égalité seront offerts pour favoriser l'adaptation autonome par le personnel enseignant. Ces formations seront également offertes aux différents membres du personnel, dont les bibliothécaires scolaires, pour favoriser une utilisation optimale de ces pistes pédagogiques tout en explorant la manière de traiter le sujet.

Responsable: MEQ

1.2.4 Réviser le cadre socioculturel d'évaluation du matériel didactique

Le Bureau d'approbation du matériel didactique (BAMD) du ministère de l'Éducation coordonne l'évaluation du matériel didactique de base. Ce matériel est produit par les éditeurs scolaires lors de la mise à jour ou de l'élaboration d'un programme d'études. Les enseignantes et les enseignants qui choisissent d'enseigner avec un manuel doivent choisir celui-ci parmi la liste du matériel didactique approuvé par le ministre. L'évaluation du matériel didactique est effectuée selon plusieurs critères regroupés en cinq cadres, dont le cadre socioculturel, qui permet, entre autres, de valider le fait que le matériel est exempt de discrimination et de stéréotypes dans sa représentation des relations entre les femmes et les hommes et qu'un rapport égalitaire entre les femmes et les hommes est représenté. Sa dernière mise à jour datant de 2016, le cadre socioculturel sera révisé pour qu'il tienne compte des prises de conscience sociétales réalisées au cours des dernières années, que ce soit en matière de rapports égalitaires, à la suite notamment du mouvement « #MoiAussi », ou de représentations des femmes issues des minorités ainsi que des Premières Nations et des Inuit.

Responsable: MEQ

Collaboration: SCF, CDPDJ, CSF

1.2.5 Fournir de l'information aux parents et au milieu de la périnatalité sur les pratiques favorisant la socialisation et l'éducation sans stéréotypes à la petite enfance

Il est primordial d'outiller les parents pour qu'ils puissent reconnaître les stéréotypes sexuels dans leur quotidien et dans l'environnement de leurs enfants, et qu'ils soient en mesure d'adopter des pratiques parentales favorisant plutôt leur socialisation et leur éducation sans stéréotypes. Pour y arriver, l'action consistera à recenser l'information scientifique sur les pratiques parentales qui favorisent la socialisation et l'éducation sans stéréotypes à la petite enfance, et à la diffuser auprès des parents du Québec et des acteurs œuvrant en périnatalité et en petite enfance, par le biais du guide *Mieux vivre avec notre enfant de 0 à 2 ans* et du Portail d'information périnatale.

Responsable: SCF

Collaboration: INSPQ

OBJECTIF 1.3

Contre le sexisme et les stéréotypes, notamment dans les médias, la publicité et la communication

1.3.1 Mettre en œuvre des actions pour contre le sexisme et développer l'esprit critique quant aux représentations des genres dans les médias et la publicité, dans une perspective intersectionnelle

Cette action vise à lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes diffusés dans la publicité, les milieux de la consommation ainsi que les médias traditionnels et les médias sociaux, en misant sur la formation et l'information des personnes impliquées dans la production de contenus et l'éducation du grand public aux médias, notamment par le partage de l'expertise du SCF avec des personnes impliquées dans la production de contenus culturels ou d'intérêt public. Des formations sur la communication et la publicité non stéréotypée seront également offertes aux différents ministères et organismes qui le souhaitent.

Responsable: SCF

Collaboration: MCC

1.3.2 Mener une campagne de sensibilisation visant à bonifier l'information, les formations et les outils pertinents afin de lutter contre le sexisme dans la pratique des activités fauniques

Avec la hausse de la participation des femmes dans les activités de chasse et de pêche et considérant ces activités historiquement à prédominance masculine, il apparaît judicieux d'agir en prévention de comportements discriminatoires. L'action vise à sensibiliser et à éduquer les adeptes des activités de prélèvement contre la discrimination et le harcèlement envers les femmes. La fin de semaine de la relève à la chasse au cerf de Virginie et la Fête de la pêche sont deux événements ayant pour objectif de stimuler la relève, et ce, dans le respect des bonnes pratiques. Ces deux événements offrent une grande tribune au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et représentent une occasion de sensibiliser contre le sexisme vécu par les femmes dans ce milieu.

Responsable: MFFP

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 1

- › Le Portail d'information sur les stéréotypes sexuels et sexistes (SCF)
- › Le guide Les livres et les jouets ont-ils un sexe ?, à l'intention des services de garde éducatifs à l'enfance (SCF)
- › La prévention des stéréotypes sexuels au travail par une sensibilisation des jeunes qui vise à les amener à cultiver des valeurs comme la justice sociale, l'égalité, la santé et la sécurité (CNESST)
- › Le Guide pratique – Les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne (MIFI)
- › La sensibilisation des membres de comités d'évaluation aux préjugés inconscients pouvant affecter l'évaluation des demandes de bourses ou de subventions (FRQ)
- › La formation du personnel enseignant de la formation professionnelle, technique ou universitaire qui travaille avec des étudiantes fréquentant un programme d'études à prédominance masculine (MES)
- › L'accompagnement du réseau scolaire dans la mise en œuvre des 37 contenus obligatoires en éducation à la sexualité de la première année du primaire à la cinquième année du secondaire (MEQ)





Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

Au cours des dernières décennies, la situation économique des femmes s'est significativement améliorée, permettant la réduction des écarts avec les hommes autant sur le plan de la participation au marché du travail que sur celui des salaires. Les femmes sont aujourd'hui plus présentes en emploi au Québec que dans l'ensemble des provinces canadiennes.

Malgré ces avancées, l'égalité économique entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte au Québec. En effet, des écarts salariaux importants demeurent et le taux d'emploi des femmes est toujours moins élevé que celui des hommes. De plus, les hommes sans diplôme d'études secondaires sont beaucoup plus nombreux à réussir à s'intégrer au marché du travail que les femmes dans la même situation. Toutefois, l'accès à l'éducation ne règle pas tout puisque, même avec un diplôme d'études postsecondaires, les femmes sont moins nombreuses à être en emploi que les hommes et déclarent des revenus plus faibles¹¹. La ségrégation du marché de l'emploi persiste et a des impacts sur les conditions de travail et, donc, sur l'égalité économique, puisque les hommes sont plus nombreux que les femmes à travailler dans les secteurs les plus payants. Enfin, le taux d'admissibilité à l'assurance emploi des femmes est également moindre, notamment parce qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires ou à temps partiel et à se retirer temporairement du marché du travail pour un congé parental.

Au début de la pandémie de COVID-19, les femmes ont été plus nombreuses à perdre leur emploi que les hommes. Des milliers d'entre elles se sont également retirées du marché du travail depuis¹². Pendant l'année 2020, le nombre de femmes entrepreneures a connu une diminution plus marquée que celui des hommes entrepreneurs¹³. La pandémie a également fait ressortir l'importance de reconnaître et de valoriser les emplois du « care¹⁴ », dont la grande utilité a été mise en lumière par la crise sanitaire. Ces emplois ont longtemps été perçus comme des vocations ou des choix « naturels » pour les femmes et le sont encore souvent.

11. ISQ, [Actualité : 8 mars – Journée internationale des droits des femmes](#), mars 2022.

12. ISQ, [État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2021](#), février 2022.

13. MEI, [Portrait de l'entrepreneuriat au Québec](#), page consultée le 6 avril 2022.

14. Les emplois qui consistent à répondre à des besoins de soins, d'éducation, de soutien ou d'assistance.

Quelques chiffres

- › Le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 41,3 % en 1976 à 73,2 % en 2021, ce qui en fait l'un des plus élevés au monde.
- › En 2021, on observait encore un écart de 9 % entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes (comparativement à 13 % en 2011)¹⁵.
- › En 2021, les femmes représentaient 59 % des personnes qui travaillaient à temps partiel¹⁶.
- › En 2021, les femmes constituaient 81,8 % des personnes en emploi dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que 66,6 % des personnes qui travaillaient dans le domaine des services d'enseignement. Les hommes, pour leur part, composaient 71,7 % des personnes en emploi dans l'industrie de la fabrication et 86,2 %, dans celle de la construction^{17, 18}.
- › En 2016, le taux d'emploi des immigrantes vivant au Québec et âgées de 25 à 54 ans se situait autour de 69 %. Ce taux était inférieur d'environ 14 points de pourcentage à celui des non-immigrantes, qui était d'approximativement 83 %. Le revenu moyen d'emploi des femmes immigrantes était d'environ 37 000 \$ comparativement à environ 45 000 \$ chez les non-immigrantes, ce qui représentait un écart de 17 %¹⁹.
- › Au premier trimestre de l'année 2022, 18 % des entreprises du Québec avaient une femme comme propriétaire majoritaire²⁰.

Il apparaît essentiel non seulement de poursuivre les efforts visant l'autonomisation économique des femmes, mais également d'agir pour qu'elles puissent profiter des ressources et des richesses qu'elles contribuent à créer par leur travail rémunéré et non rémunéré, bref pour une égalité qui se matérialiserait aussi par un accès toujours plus équitable à la prospérité économique.

L'égalité économique et en emploi passe par plusieurs clés : diversifier les choix scolaires et professionnels, améliorer la mixité en emploi, valoriser les emplois à prédominance féminine, assurer la sécurité économique des femmes, soutenir l'entrepreneuriat féminin, etc. Au-delà de la diversification des choix de carrière, il importe de reconnaître que les milieux de travail doivent s'adapter afin de lever les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans certains domaines, comme le sexisme, le harcèlement sexuel, le manque de mesures de conciliation famille-travail-études (CFTE), etc.

La répartition des tâches domestiques et familiales a également un impact sur l'autonomisation économique des femmes et la progression de leur carrière. Finalement, cette autonomisation constitue un facteur de protection pour les femmes qui souhaitent fuir une relation de violence en augmentant le nombre d'options qui s'offrent à elles.

15. ISQ, [Actualité : 8 mars – Journée internationale des droits des femmes](#), mars 2022.

16. *Ibid.*

17. Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021.

18. Selon des données de la Commission de la construction du Québec (CCQ), en 2021, les femmes représentaient 3,27 % de la main-d'œuvre active sur les chantiers de construction du Québec.

19. ISQ, [Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes ?](#), août 2021.

20. Statistique Canada, tableau 33-10-0492-01, [Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire](#), premier trimestre de 2022.

OBJECTIFS ET ACTIONS

- **OBJECTIF 2.1 :** Augmenter la mixité en emploi, notamment en vue de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes
- **OBJECTIF 2.2 :** Valoriser les emplois à prédominance féminine
- **OBJECTIF 2.3 :** Améliorer la sécurité économique des femmes
- **OBJECTIF 2.4 :** Favoriser l'entrepreneuriat féminin en accompagnant les femmes et les milieux

OBJECTIF 2.1

Augmenter la mixité en emploi, notamment en vue de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes

2.1.1 Sensibiliser les jeunes et outiller les parents en matière de diversification des choix scolaires et professionnels

Dans l'objectif d'augmenter la mixité en emploi, des initiatives permettant d'offrir aux jeunes des activités d'exploration et d'expérimentation des métiers et des professions, et de faire la promotion de modèles variés issus de divers domaines seront réalisées. D'autre part, des activités visant à outiller les parents dans leur rôle crucial d'accompagnement auprès de leurs enfants en matière d'orientation scolaire et professionnelle seront également mises en œuvre.

*Responsable : SCF
Collaboration : MEI*

2.1.2 Augmenter la présence des femmes dans les emplois d'avenir et de la construction

Des initiatives variées seront soutenues en visant, d'une part, à encourager la diversification des choix scolaires et professionnels des femmes en leur permettant de mieux connaître les emplois d'avenir, notamment ceux des secteurs de la science et de la construction, et, d'autre part, à intervenir auprès des personnes, des milieux de formation et des entreprises en vue de soutenir l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans ces domaines et de diminuer les obstacles qu'elles rencontrent.

*Responsable : SCF
Collaboration : MTESS, CCQ, MEI*

2.1.3 Déployer des actions visant à rehausser la présence des femmes en formation et en emploi dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)

La CPMT, en collaboration avec le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre et le secteur Emploi-Québec du MTESS, a convié le réseau des partenaires du marché du travail à un appel à solutions afin d'identifier des actions concrètes pour rehausser la présence des femmes dans les STIM, des lieux de formation à l'emploi. La CPMT poursuivra la mise en œuvre de solutions, notamment :

- Créer des balises pour favoriser la présence des femmes dans les programmes de formation de courte durée en génie et en technologies de l'information ;
- Lancer des appels de projets pour encourager la diplomation et la poursuite des études supérieures chez les femmes en STIM, faciliter leur transition vers le marché du travail, rehausser leur présence en emploi et accompagner les organisations des secteurs des STIM dans les démarches d'inclusion ;
- Mobiliser les partenaires du marché du travail pour qu'ils prennent des engagements pour rehausser la place des femmes en STIM et rendre les milieux de formation et de travail plus inclusifs.

Responsable: CPMT

Collaboration: MTESS, MEI

2.1.4 Favoriser le recrutement et le maintien des femmes dans les services de sécurité incendie en sensibilisant et en outillant les différents partenaires

Les femmes étant sous-représentées au sein des services de sécurité incendie (SSI), le ministère de la Sécurité publique (MSP) souhaite favoriser leur embauche dans les différents corps d'emploi du domaine de la sécurité incendie (ex. : intervention terrain, prévention, direction). Pour ce faire, le MSP développera une trousse d'information pour aider les municipalités et les SSI dans leurs démarches visant à attirer et à conserver la main-d'œuvre au sein des SSI et à encourager les femmes à rejoindre le milieu de l'incendie. Cet outil sera diffusé auprès des municipalités, des SSI et des partenaires du milieu municipal et de l'incendie.

Responsable: MSP

2.1.5 Développer une reconnaissance pour les femmes se distinguant ou mettant en valeur les activités dans le domaine de la faune

Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs présentera à intervalles réguliers, sur ses réseaux sociaux, une femme qui fait du bénévolat ou qui fait carrière dans le domaine de la faune. À la fin de l'année, une reconnaissance sera décernée parmi les femmes présentées dans les entrevues tout au long de l'année. Cette reconnaissance servira à souligner la volonté et le travail de femmes qui se distinguent, qui innovent ou qui mettent en valeur les activités de chasse, de pêche, de piégeage et de gestion faunique, qui sont traditionnellement des activités à prédominance masculine. Cette reconnaissance permettra aussi de mettre de l'avant des modèles féminins en lien avec différents thèmes : lutte contre les discriminations et les stéréotypes sexuels ; entrepreneuriat (développement socioéconomique) ; éducation et mentorat.

Responsable: MFFP

OBJECTIF 2.2

Valoriser les emplois à prédominance féminine

2.2.1 Valoriser les emplois à prédominance féminine, notamment par la sensibilisation et la promotion des droits du travail

Des activités concrètes permettant de sensibiliser les travailleuses, notamment les travailleuses non syndiquées et les travailleuses issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail (femmes immigrantes récentes ou appartenant aux minorités visibles, femmes autochtones, femmes vivant avec un handicap, femmes peu scolarisées, femmes cheffes de familles monoparentales et travailleuses expérimentées), au sujet de la valeur des emplois majoritairement féminins et de revaloriser ces secteurs pourront être mises en œuvre. L'action permettra également de soutenir des initiatives visant à sensibiliser et à outiller ces publics cibles et les personnes intervenant auprès d'eux au sujet de leurs droits et recours en matière de droits du travail, principalement en termes d'équité salariale. Cette action contribuera ainsi à l'amélioration des conditions de travail des femmes, à leur maintien en emploi et à leur autonomie économique et professionnelle.

Responsable: SCF

Collaboration: CNESST, CDPDJ

OBJECTIF 2.3

Améliorer la sécurité économique des femmes et leur accès à l'emploi

2.3.1 Diminuer de 50 % l'endettement des bénéficiaires du Programme de prêts et bourses qui ont eu le statut de « réputé poursuivre à temps plein des études » en lien avec leur statut de parents

Le Programme de prêts et bourses pour les études secondaires en formation professionnelle à temps plein et pour les études postsecondaires à temps plein prévoit des mesures visant à favoriser la CFTE. Les personnes ayant des responsabilités familiales et qui poursuivent des études à temps partiel peuvent demeurer admissibles au Programme de prêts et bourses (la personne est alors réputée aux études à temps plein). Cette situation a toutefois pour conséquences l'allongement des études et l'augmentation de l'endettement total comparativement à la personne qui étudie à temps plein à chaque période d'études. La majorité des bénéficiaires du Programme de prêts et bourses qui sont « réputés aux études à temps plein » en raison de leurs responsabilités familiales sont des femmes. Il est donc proposé de bonifier le Programme de prêts et bourses en mettant en place une mesure de diminution de 50 % du prêt pour les étudiantes et les étudiants qui ont bénéficié du Programme avec le statut de « réputé poursuivre à temps plein des études » en lien avec leur statut de parents. Pour les bénéficiaires d'une bourse consécutive à un prêt, cette diminution du prêt n'entraînera pas une diminution de l'aide totale accordée, puisqu'elle sera compensée par une bourse équivalente.

Responsable: MES

Collaboration: MEQ

2.3.2 Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine

Afin d'améliorer la prestation des services publics d'emploi visant à limiter les obstacles à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine, diverses actions seront menées au cours des cinq prochaines années sur l'ensemble du territoire québécois. Ces améliorations bénéficieront aux femmes, en particulier à celles appartenant aux groupes sous-représentés en emploi en raison de difficultés accrues (femmes immigrantes récentes ou appartenant aux minorités visibles, femmes autochtones, femmes handicapées, femmes peu scolarisées, femmes cheffes de familles monoparentales et travailleuses expérimentées). Cette action se déploiera sous la forme de plusieurs initiatives sous la responsabilité des unités régionales et centrales du MTESS.

Responsable: MTESS

2.3.3 Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail

La finalité de cette action est de faire connaître la situation des femmes sur le marché du travail, plus particulièrement les écarts entre les hommes et les femmes, aux partenaires du MTESS, aux individus et aux entreprises dans le but d'assurer une prise en compte des réalités et des besoins spécifiques aux femmes dans les interventions réalisées auprès d'elles. L'action se déploiera sous la forme de plusieurs initiatives sous la responsabilité des unités régionales et centrales du MTESS.

Responsable: MTESS

2.3.4 Informer les femmes immigrantes au sujet de leurs droits et outiller les personnes intervenant auprès de ces femmes

Cette action consiste à outiller et à soutenir les femmes immigrantes dans leur intégration et l'appropriation de leurs droits, notamment dans le contexte de leur démarche d'intégration socioprofessionnelle, ainsi que les personnes intervenant auprès d'elles. Des activités visant, entre autres, à sensibiliser les participantes au contenu des lois et des règlements en vigueur au Québec et destinés à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en emploi, comme la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur les normes du travail*, seront soutenues.

Responsable: SCF

Collaboration: MIFI, CNESST, MTESS, CDPDJ

2.3.5 Réaliser un portrait socioéconomique des femmes seules et des hommes seuls en situation de pauvreté au Québec

Les adultes vivant seuls comptent parmi les personnes les plus défavorisées au Québec et au Canada, avec un taux de faible revenu qui demeure plus élevé que chez d'autres groupes de population. Le taux de faible revenu est notamment plus élevé chez les femmes seules que chez les hommes seuls. L'action vise la réalisation d'un portrait de la situation socioéconomique des femmes seules et des hommes seuls en situation de pauvreté. Adoptant une perspective intersectionnelle, ce portrait cherchera à identifier les principaux facteurs qui contribuent à la persistance, voire à l'accroissement, des taux de faible revenu chez ce groupe de population au Québec. Les résultats de ce portrait permettront de proposer des pistes d'intervention concrètes et adaptées aux personnes vivant en situation de pauvreté.

Responsable: MTESS

OBJECTIF 2.4

Favoriser l'entrepreneuriat féminin en accompagnant les femmes et les milieux

2.4.1 Mettre en œuvre des projets visant à accompagner les femmes et les milieux dans le domaine du démarrage et du repreneuriat d'entreprises

Le SCF, avec le soutien de partenaires, mettra en œuvre différents projets visant à accompagner les entrepreneures dans le démarrage d'entreprises et le repreneuriat ainsi qu'à favoriser un contexte propice à l'entrepreneuriat féminin. Ces projets viseront à offrir de la formation, à bonifier l'offre d'accompagnement au prédémarrage d'entreprises à propriété féminine, à sensibiliser les propriétaires d'entreprise et les femmes cadres au repreneuriat par des femmes cadres, à recruter des femmes dans certaines instances décisionnelles et à mettre en valeur des succès entrepreneuriaux.

Responsable: SCF

Collaboration: MEI, MAPAQ, MTESS

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 2

- › La sensibilisation, l'information et les outils destinés aux partenaires patronaux en équité salariale, qui permettent d'aider les employeurs à bien répondre à leurs obligations (CNESST)
- › La poursuite du concours Chapeau, les filles! et de son volet Excellence Science (MES)
- › Le **programme NovaScience**, qui appuie les organismes et les initiatives visant à favoriser la présence des femmes dans les domaines des sciences et des technologies, à promouvoir la culture scientifique et la culture de l'innovation, à favoriser le développement des compétences en innovation, à actualiser les compétences et à améliorer les pratiques professionnelles, à travailler à la résolution de problèmes liés à la disponibilité de la main-d'œuvre innovante ainsi qu'à mettre en valeur et à reconnaître les personnes qui se distinguent en recherche et en innovation (MEI)
- › Le **Questionnaire d'auto-identification**, destiné aux personnes candidates aux programmes des Fonds de recherche du Québec (FRQ), concernant le genre, l'identité autochtone, le handicap et l'appartenance à une minorité visible ou ethnique, et permettant d'identifier d'éventuelles iniquités et de prévoir des mesures d'amélioration (FRQ)

Suite →

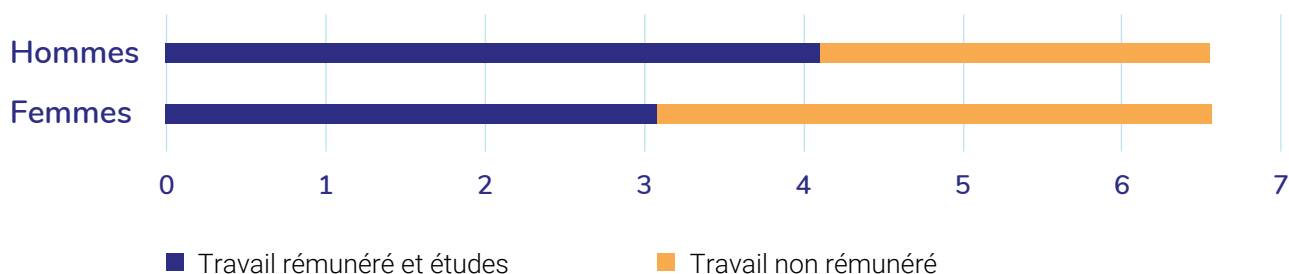
Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 2 (suite)

- › La poursuite de la mesure intitulée Projets novateurs visant la diversification des choix de carrière (MES et MEQ)
- › L'information de la population sur les métiers non traditionnels (MTESS)
- › Le Comité interministériel sur la mixité en emploi (SCF et MEI)
- › L'accompagnement du réseau scolaire dans la mise en œuvre des 19 contenus obligatoires en orientation scolaire et professionnelle, qui tiennent compte de la diversification des métiers et des professions de même que de l'élimination des stéréotypes (MEQ)
- › La bonification du Programme de soutien au développement de l'excellence, qui vise à favoriser l'engagement d'entraîneuses et la tenue d'activités de mentorat (MEQ)
- › Le programme de financement d'Evol, qui a pour mission de contribuer directement, dans les 17 régions du Québec, à la création ou à l'acquisition d'entreprises par des clientèles sous-représentées en entrepreneuriat, notamment des femmes, ou à l'essor de celles qu'elles détiennent en tout ou en partie (MEI)
- › Le financement du projet Accélérer la relance, mené par le Réseau des femmes d'affaires du Québec (MEI)
- › Divers investissements en matière de logement, dont certains touchent spécifiquement les femmes victimes de violence conjugale, les femmes susceptibles de se trouver en situation d'itinérance, les femmes monoparentales à faible revenu, etc. (Société d'habitation du Québec)



Le partage des responsabilités familiales ainsi que la conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle sont deux thèmes incontournables pour la réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines. Bon nombre d'inégalités économiques découlent d'inégalités présentes au sein des foyers. En effet, tant que les responsabilités domestiques et familiales ne seront pas réparties équitablement, de nombreuses femmes opteront pour le travail à temps partiel et auront accès à moins de possibilités de progression de carrière que les hommes, ce qui aura un impact sur leurs revenus, et ce, même au-delà de la durée de leur participation au marché du travail. Les femmes passent en moyenne une heure de plus par jour que les hommes à accomplir du travail non rémunéré et, en moyenne, une heure de moins à effectuer un travail rémunéré²¹.

Temps quotidien (heures) consacré au travail rémunéré et non rémunéré, 2015



La CFTE et les tâches domestiques et familiales ont également un poids sur la santé mentale des femmes, notamment en raison de la charge mentale que ces tâches induisent.

Même si cette réalité existait avant la pandémie, la situation sanitaire des dernières années a amené des défis quant à la capacité de bien articuler famille et travail, et les femmes ont eu davantage à absorber le surplus de responsabilités causé par cette crise sanitaire que les hommes. Par exemple, pendant le premier confinement, qui a eu lieu en mars 2020, chez les parents canadiens d'enfants de moins de 15 ans, le nombre d'heures consacrées par semaine aux soins aux enfants a augmenté de 27 pour les mères, pour atteindre un total de 95 heures, comparativement à une augmentation de 13 heures pour les pères et pour atteindre un total de 46 heures²². Le fait que le télétravail soit demeuré accessible pour plusieurs après les confinements pourrait toutefois avoir une incidence positive sur la CFTE.

Soulignons que le choix de l'expression « vie personnelle » permet d'élargir le concept de la CFTE et de rendre visible le fait que le travail non rémunéré réalisé par les femmes l'est parfois en soutien à des personnes proches qui ne sont pas nécessairement membres de la famille. Le choix de l'expression « vie professionnelle » permet, pour sa part, de mettre en lumière le besoin de temps lié à l'engagement bénévole ou accompli dans l'espace public, donc une vie professionnelle qui dépasse le monde du travail.

21. ISQ, *Moyenne quotidienne de temps consacré aux activités de l'emploi du temps, selon le sexe*, Québec, 2015.

22. R. M. Johnston et autres, *Evidence of Exacerbated Gender Inequality in Child Care Obligations in Canada and Australia During the COVID-19 Pandemic*, août 2020.

Quelques chiffres

- › Même sans enfants, le seul fait de vivre en couple augmente le nombre d'heures consacrées par les femmes au travail non rémunéré et a un impact sur leurs revenus²³.
- › Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à tenir le rôle de proches aidantes et elles y investissent davantage d'heures²⁴.
- › En 2021, le nombre d'heures d'absence au travail en raison d'obligations personnelles ou familiales était **trois fois plus élevé** chez les femmes que chez les hommes²⁵.
- › Les femmes sont toujours moins nombreuses que les hommes à affirmer que leur conciliation famille-travail est facile. Cette tendance s'observait avant la pandémie, en 2018 (52 % comparativement à 58 %), et pendant la pandémie, en mai 2020 (58 % comparativement à 65 %)²⁶.
- › Au Québec, parmi les parents qui reçoivent des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la durée moyenne des prestations demandées par les mères (de maternité et parentales) est de 45 semaines comparativement à 9 semaines pour les pères (de paternité et parentales). Ces durées sont relativement stables depuis l'entrée en vigueur du RQAP en 2006. Lorsque les deux parents bénéficient du RQAP, on note un partage des prestations parentales dans 27 % des cas en 2019. Dans cette situation, la mère utilisait un peu plus des trois quarts des semaines et le père, près du quart des semaines²⁷.
- › Selon une étude de l'Université du Québec datant de 2014, près du quart des étudiantes et des étudiants assument des responsabilités parentales. Au deuxième cycle, la proportion grimpe à 31 %²⁸.

Plusieurs clés sont susceptibles d'améliorer la répartition des tâches et l'articulation des différentes sphères de vie, dont un changement de mentalité visant à normaliser la prise de responsabilités familiales par les pères et l'accès à des mesures de conciliation dans les milieux de travail, notamment ceux à prédominance masculine. Un meilleur partage du congé parental à l'arrivée d'un enfant a également un impact sur la répartition des tâches à moyen et à long terme. Enfin, une sensibilisation accrue à l'importance du travail invisible accompli par les femmes est nécessaire tout comme un changement de mentalité à l'égard du partage stéréotypé des responsabilités domestiques et familiales.

23. T. Buchanan, T. A. McFarlane, A. & A. Das, A., « Examining the family dynamics of the Canadian gender income gap . », SN Social Sciences 1, 99, (2021).

24. CSF, [Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes](#), mars 2018.

25. Statistique Canada, [tableau 14-10-0122-01, Heures perdues selon la raison d'absence, données annuelles \(x 1 000\)](#), page consultée le 6 avril 2022.

26. CSF, [Une conciliation travail-famille parfois plus aisée pendant la pandémie](#), 4 mars 2022.

27. CGAP, [Profil des prestataires 2019](#), 2022.

28. G. Lajoie (2021), cité dans D.-G. TREMBLAY et A. YAGOUBI, [La conciliation famille-travail-études dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec : mesures et initiatives des universités et des cégeps](#), 2022.

OBJECTIFS ET ACTIONS

- **OBJECTIF 3.1 :** Agir pour des milieux de travail et d'études plus favorables à la conciliation famille-travail-études
- **OBJECTIF 3.2 :** Mettre en place les conditions nécessaires à un meilleur partage des responsabilités familiales

OBJECTIF 3.1

Agir pour des milieux de travail et d'études plus favorables à la conciliation famille-travail-études

3.1.1 Sensibiliser et outiller les établissements d'enseignement supérieur pour faire évoluer les pratiques en matière de conciliation famille-travail-études (CFTE)

Le MES compte développer et entretenir un réseau permettant de sensibiliser et d'outiller les établissements d'enseignement supérieur pour faire évoluer les pratiques en matière de CFTE. Il déploiera également une stratégie quinquennale de sensibilisation qui permettra de mettre en valeur les pratiques institutionnelles et sociétales à impact élevé pour les parents aux études, dont la majorité sont des femmes, de tenir des événements de concertation et de partage de bonnes pratiques, de sensibiliser et d'outiller les établissements d'enseignement supérieur pour faire évoluer les pratiques en matière de CFTE, d'élaborer un projet pilote visant à développer des pratiques basées sur des données probantes et de favoriser la concertation et l'amélioration de l'accès aux services d'aide et de soutien en matière de CFTE.

Responsable: MES

Collaboration: MFamille

3.1.2 Soutenir des projets visant à faciliter la conciliation famille-travail des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales

Les attentes à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes demeurent élevées, influencées par la présence croissante des femmes en emploi, les conflits famille-travail auxquels elles sont proportionnellement plus exposées, l'intérêt grandissant des pères pour une implication au sein de leur famille et le besoin de flexibilité des personnes proches aidantes. Cette action vise à améliorer le positionnement de la conciliation famille-travail (CFT) comme une pratique organisationnelle qui rapporte tant aux travailleuses et aux travailleurs qu'à leur employeur, en mettant l'accent sur l'adoption et la reconnaissance des meilleures pratiques en matière de CFT et la réalisation d'autres initiatives au bénéfice de celle-ci. Enfin, en réponse aux défis supplémentaires que posent les mutations du marché du travail, les milieux de travail caractérisés par la présence d'horaires atypiques et ceux dont la main-d'œuvre est à prédominance masculine seront priorisés.

Responsable: MFamille

3.1.3 Accompagner et outiller les milieux de travail dans l'implantation de mesures formelles de conciliation famille-travail

Des initiatives visant à accompagner les milieux de travail dans l'implantation de mesures de conciliation famille-travail seront soutenues. Les milieux de travail à prédominance masculine et à prédominance féminine seront principalement ciblés, notamment les milieux de travail plus précaires ou ayant été plus durement touchés par la COVID-19. Des expérimentations dans les secteurs aux horaires atypiques pourront également être soutenues. Divers outils adaptés à la réalité de ces milieux seront développés ou diffusés.

Responsable: SCF

Collaboration: MFamille, MTESS, CGAP

OBJECTIF 3.2

Mettre en place les conditions nécessaires à un meilleur partage des responsabilités familiales

3.2.1 Soutenir des initiatives structurantes favorisant un plus grand engagement des pères et une meilleure coparentalité

Pour favoriser un engagement significatif des pères auprès de leurs enfants et pour qu'ils contribuent à un partage plus équitable des responsabilités familiales, il convient de valoriser leur implication et de mettre l'accent sur l'adaptation des activités et des services de soutien à la parentalité à leurs besoins et à leurs réalités. Cette action vise ainsi à stimuler davantage la mise en œuvre d'initiatives structurantes, susceptibles de favoriser un plus grand engagement des pères et dont les effets seront durables.

Responsable: MFamille

3.2.2 Soutenir des initiatives pour contribuer au partage équitable des responsabilités familiales et domestiques au sein des couples et des familles

Il est prévu de financer plusieurs initiatives visant un partage équitable des responsabilités familiales, entre autres un projet visant à accroître et à améliorer l'engagement des parents, dès la grossesse ou l'adoption, et la coparentalité au sein des familles, notamment auprès des familles immigrantes; des initiatives visant à développer du contenu sur le partage des responsabilités familiales pouvant être utilisé dans certains cours prénataux ou dans les activités destinées aux parents et aux futurs parents; des activités de sensibilisation destinées aux intervenantes et aux intervenants en périnatalité du milieu communautaire quant aux avantages d'un partage équitable du congé parental.

Responsables: SCF, MIFI

Collaboration: MFamille, CGAP

3.2.3 Encourager un meilleur partage du congé parental

Un partage plus équitable du congé parental est la pierre angulaire d'une répartition plus égalitaire du travail domestique et familial. L'objectif de l'action est de soutenir le désir des pères de s'investir auprès de leur enfant dès son arrivée, de favoriser un meilleur partage des soins donnés à l'enfant, des tâches et de la charge mentale ainsi que de changer la perception selon laquelle le congé parental revient prioritairement à la mère. Pour y arriver, un premier volet de l'action consistera à accentuer la promotion auprès des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs de la nouvelle mesure du RQAP qui offre désormais des semaines de prestations supplémentaires aux parents qui partagent le congé de manière plus équitable. Le second volet consistera à encourager le dialogue entre les parents quant à un partage plus égalitaire du congé parental en développant des outils communicationnels servant à faire connaître ses bénéfices dans le respect de leur situation.

Responsable: CGAP

Collaboration: SCF, MFamille, MTESS

3.2.4 Actualiser et diffuser les connaissances relatives à la coparentalité et aux différents aspects de la paternité au Québec

Les connaissances relatives à la coparentalité et aux différents aspects de la paternité au Québec, actualisées à partir des données de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022, seront diffusées auprès d'un large public. Par son caractère informatif, cette action contribuera à faire évoluer les mentalités en faveur du mieux-être de l'ensemble des membres de la famille pour limiter et corriger certaines inégalités entre les sexes.

Responsable: MFamille

Collaboration: MJQ

3.2.5 Reconnaître et valoriser le travail non rémunéré ou invisible

La pandémie a été un élément déclencheur d'une prise de conscience plus large sur le travail non rémunéré majoritairement accompli par les femmes, aussi appelé « travail invisible ». Des projets seront financés afin de mettre en lumière et de valoriser l'apport économique et social du travail invisible et de susciter une meilleure compréhension des enjeux entourant le travail invisible, dont la charge mentale. Enfin, des démarches visant à permettre d'officialiser le premier mardi d'avril comme « Journée nationale du travail invisible » seront réalisées.

Responsable: SCF

Collaboration: MFamille, MTESS

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 3

- › Grand chantier pour les familles – Plan d'action pour compléter le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance (MFamille)
 - Ajouter 37 000 places subventionnées d'ici mars 2025 pour répondre aux besoins de garde
 - Élargir l'offre de services de garde à horaires atypiques
- › Le soutien à des projets de garde estivale ou offerte lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des personnes ayant des responsabilités familiales (MFamille)
- › Le complément pour congé parental : pendant la suspension autorisée du projet d'études pour une naissance ou l'adoption d'un enfant, possibilité pour une personne titulaire d'une bourse de formation de demander un complément de bourse (FRQ)





Santé et bien-être des femmes

Malgré les grandes avancées en matière de santé et de bien-être des femmes, des efforts restent à déployer pour mieux répondre à leurs besoins, notamment en matière de recherche, de santé mentale, de prise en charge de la douleur, de déficience physique, de déficience intellectuelle, de trouble du spectre de l'autisme, de maladies chroniques, de santé reproductive, de proche aidance, etc.

Par exemple, en raison de la sous-représentation des femmes dans plusieurs recherches sur les problèmes de santé, certaines maladies sont sous-diagnostiquées chez elles. La prise en charge de la douleur est, quant à elle, parfois encore influencée par les stéréotypes sexuels.

Comme les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre avec des troubles de l'alimentation, à ressentir de la détresse psychologique et à faire des tentatives de suicide, leurs besoins en matière d'accès aux soins et aux services de santé mentale sont également à prendre en considération. Les femmes portant souvent une large part des responsabilités parentales et familiales, les effets de la charge mentale sur la santé mentale des femmes sont aussi à considérer. De plus, l'enjeu de la surmédicalisation de la santé des femmes, notamment de leur santé mentale, est soulevé.

Enfin, bien que les besoins des femmes en matière de santé ne soient pas liés qu'à leur système reproducteur, du chemin reste encore à parcourir en ce qui a trait à l'humanisation des soins gynécologiques et obstétricaux, à la prise en charge des problèmes relatifs à l'endométriose ou à la ménopause et à l'accès à des services en matière de périnatalité ou d'interruption de grossesse.

Quelques chiffres

- ▶ Selon une étude menée au Québec en octobre 2020, 65 % des femmes affirmaient qu'elles ressentaient plus de stress qu'avant la pandémie et 63 % disaient se sentir plus isolées²⁹.
- ▶ Depuis le début de la pandémie, on rapporte une hausse du nombre de cas graves de troubles alimentaires, particulièrement chez les jeunes filles³⁰.
- ▶ Dans tous les groupes d'âge, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique³¹.
- ▶ En janvier 2020, sur la totalité des personnes ayant reçu des services pharmaceutiques relativement aux antidépresseurs, on comptait deux fois plus de femmes que d'hommes (67 % comparativement à 33 %) (Régie de l'assurance maladie du Québec, 2021)³².
- ▶ Différentes études rapportent que de 12 à 34 % des Québécoises auraient eu à choisir entre l'achat de produits menstruels et celui d'autres produits essentiels ou à sacrifier d'autres dépenses pour être en mesure de se procurer ces produits³³.

OBJECTIFS ET ACTIONS

- ▶ **OBJECTIF 4.1 :** Adapter les soins et services destinés aux femmes
- ▶ **OBJECTIF 4.2 :** Faciliter l'accès aux produits menstruels
- ▶ **OBJECTIF 4.3 :** Favoriser les saines habitudes de vie chez les filles et les femmes

29. Association pour la santé publique du Québec, [Impacts de la pandémie de COVID-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec](#), novembre 2020.

30. UdeM nouvelles, [Pandémie : les cas graves d'anorexie explosent à Montréal](#), 24 mars 2021.

31. CSF, [Portrait des Québécoises](#), édition 2021 – Femmes et santé, Québec, Conseil du statut de la femme, 2022, 73 p.

32. *Ibid.*

33. CSF, [Faciliter l'accès aux produits menstruels : mesures possibles](#), Québec, Conseil du statut de la femme, 2021, 117 p.

OBJECTIF 4.1 Adapter les soins et services destinés aux femmes

4.1.1 Développer et mettre en œuvre une stratégie de rayonnement en analyse différenciée selon les sexes au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

L'objectif de cette action est d'abord de mieux discerner, les différences, les besoins et les inégalités possibles entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes, dans le cadre de projets d'envergure en santé et en services sociaux. La finalité de l'action vise, quant à elle, à adapter les actions du MSSS en fonction des constats posés lors de la réalisation d'ADS. Pour ce faire, le Ministère s'engage à augmenter de manière significative le recours à l'ADS au sein de son organisation et à devenir un véritable leader en la matière. Ce faisant, le renforcement de l'implantation de l'ADS aura pour effet d'améliorer les soins et les services offerts. Cette stratégie de rayonnement s'appuierait sur les principaux leviers suivants :

- Mettre sur pied une équipe experte en ADS pour le MSSS;
- Mettre davantage en lumière les données sexuées issues des banques de données du MSSS;
- Développer une formation et des outils en ADS adaptés au secteur de la santé et des services sociaux;
- Former le personnel du MSSS à l'ADS;
- Se doter d'une planification pluriannuelle des projets faisant l'objet d'une ADS;
- Offrir de l'accompagnement à des moments charnières de la démarche d'ADS.

Responsable: MSSS

Collaboration: SCF

OBJECTIF 4.2 Faciliter l'accès aux produits menstruels

4.2.1 Assurer une concertation interministérielle en vue d'améliorer l'accès aux produits menstruels jetables ou réutilisables

Sur la base de l'étude [Faciliter l'accès aux produits menstruels: mesures possibles](#), publiée par le Conseil du statut de la femme en 2021, les ministères partenaires de cette action travailleront de concert à évaluer la faisabilité des mesures jugées les plus porteuses et à mettre certaines mesures en œuvre, le cas échéant. Les actions retenues pourraient permettre de lutter contre la précarité menstruelle en améliorant l'accès aux produits menstruels jetables ou réutilisables, et ce, en portant une attention particulière aux jeunes filles, aux étudiantes, aux femmes ainsi qu'aux personnes en situation de précarité. Le choix de produits réutilisables serait également promu.

Responsable: SCF

Collaboration: MES, MTESS, MAMH, MEQ

4.2.2 **Rendre accessibles les produits menstruels jetables aux filles et aux femmes vivant en ressources intermédiaires et de type familial**

Les filles et les femmes vivant en ressources intermédiaires et de type familial doivent défrayer les coûts associés aux produits menstruels jetables à partir de leur allocation pour dépenses personnelles, qui est le même montant, peu importe le genre de la personne. Afin de contrer cette inégalité socioéconomique entre les femmes et les hommes vivant en ressources, la présente action sera mise en place pour rendre accessibles les produits menstruels jetables (serviettes hygiéniques, protège-dessous et tampons). Pour y arriver, les produits menstruels jetables seront fournis gratuitement aux personnes hébergées dans ces ressources. Cette action s'inscrit en cohérence avec la motion déposée à l'Assemblée nationale en décembre 2020, qui porte sur l'accès aux produits menstruels, et avec l'étude du Conseil du statut de la femme rendue publique en septembre 2021. Elle permet d'élargir la problématique et d'offrir une vision plus globale des inégalités en matière d'accessibilité aux produits menstruels jetables.

Responsable: MSSS

OBJECTIF 4.3 Favoriser les saines habitudes de vie chez les filles et les femmes

4.3.1 **Promouvoir la participation des filles et des femmes ainsi que leur présence à des postes de leadership dans les secteurs du sport, du plein air et de l'activité physique**

Découlant des travaux du Groupe de travail québécois visant l'avancement des femmes dans les secteurs du sport, du plein air et de l'activité physique, l'action vise à promouvoir la participation des filles et des femmes ainsi que leur présence à des postes de leadership dans ces secteurs. À cette fin, un mécanisme d'échange formel entre des femmes et des filles évoluant dans les milieux du sport, du plein air ou de l'activité physique sera mis sur pied pour favoriser le sentiment d'appartenance et faciliter le partage d'expériences et de connaissances (ex. : communauté de pratique).

Responsable: MEQ

Collaboration: SCF

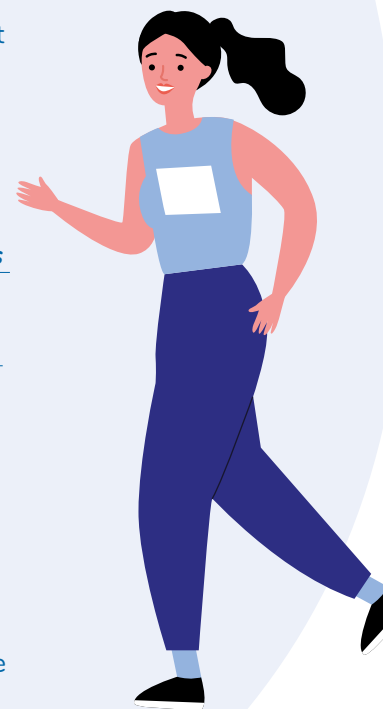
4.3.2 **Informer et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes de même que les intervenantes et les intervenants, à l'égard du poids et d'une image corporelle positive**

À l'aide d'une série d'interventions variées visant à transformer la norme sociale à l'égard du poids et de l'image corporelle (ex. : campagnes, conférences, ateliers, formations, publications, sites Web), les thèmes suivants seront abordés : les produits, services et moyens amaigrissants (PSMA) ; l'image corporelle ; les bénéfices associés à l'adoption de saines habitudes de vie et au développement d'une image corporelle positive, en particulier dans un contexte de problématique reliée au poids. Alors que les connaissances scientifiques et le contexte social ont évolué, il importe en tant que société de revoir la façon de bien communiquer, afin de ne pas alimenter le phénomène de la grossophobie ni la norme liée à l'idéal de minceur souvent associée à la santé et largement véhiculée. Il est nécessaire, d'une part, de mieux communiquer sans nuire et, d'autre part, de sensibiliser notamment à la stigmatisation des personnes grosses ainsi qu'à toutes ses conséquences sur la santé et le bien-être des personnes qui en sont victimes, dont les comportements souvent malsains qui en découlent. Les thèmes suivants seront donc ajoutés aux actions déjà menées : la problématique de la grossophobie et l'idéal de minceur souvent associé à la norme de beauté ainsi que les messages non stigmatisants à mettre de l'avant.

Responsable: MSSS

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 4

- › En cohérence avec l'engagement pris dans la Stratégie égalité précédente, le MSSS a diffusé, en décembre 2020, son troisième **Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024**. Il est d'ailleurs le premier à être assorti de nouveaux crédits, soit de 21 millions de dollars sur 4 ans.
Ce plan comprend trois grandes orientations :
 1. Intégrer les besoins des femmes à la planification nationale, régionale et locale des soins et des services ;
 2. Renforcer l'accès et l'adaptation des soins et des services aux besoins des femmes ;
 3. Approfondir les connaissances et promouvoir le transfert des connaissances en matière de santé et de bien-être des femmes.
- › **L'action concertée sur les besoins émergents en matière de santé et bien-être des femmes** : appel de propositions visant l'humanisation des soins obstétricaux et gynécologiques et appel de propositions visant l'impact de la charge mentale sur la santé mentale des femmes (MSSS et SCF)
- › Le nouveau service **Ma grossesse**, qui permet aux femmes enceintes une prise en charge dès le premier trimestre (MSSS)
- › Le **Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026 – Reconnaître pour mieux soutenir** (MSSS)
- › Le **Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 – S'unir pour un mieux-être collectif** (MSSS)
- › Le **Programme national de santé publique 2015-2025** (MSSS)
- › **La Lancée** : stratégie globale de mobilisation en matière de participation et de leadership des filles et des femmes dans les secteurs du sport, du plein air et de l'activité physique, visant à favoriser leur avancement dans ces domaines (MEQ)
- › Le **LAB Pro-FEMS** : laboratoire de recherche et d'innovation de renommée internationale dans la francophonie pour la compilation, la production et la diffusion de recherches sur l'équité des genres en sport (MEQ)





Violence faite aux femmes

La présentation d'une orientation en matière de violence faite aux femmes à même la Stratégie égalité contribue à reconnaître que cette violence ne se limite pas aux formes les plus médiatisées que sont la violence sexuelle et la violence conjugale, mais s'inscrit dans un ensemble plus large. En effet, la violence faite aux femmes est une conséquence des inégalités entre les femmes et les hommes, et elle constitue également un obstacle à l'atteinte de l'égalité.

Cette violence se présente sous forme de continuum et découle de rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une problématique sociale et systémique qui concerne l'ensemble de la population. La violence basée sur le genre constitue l'une des violations des droits fondamentaux les plus fréquentes dans le monde et ne connaît pas de frontières, qu'elles soient économiques, sociales ou géographiques³⁴.

Elle peut se manifester de différentes manières, notamment par des 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 attaques antiféministes, les agressions sexuelles, les féminicides, etc. Dans tous les cas, cette violence alimente des mécanismes de contrôle et de domination qui rendent possibles les inégalités entre les femmes et les hommes³⁵.

Bien que la plupart de ces formes de violence puissent être vécues par des personnes autres que des femmes, il demeure que celles-ci en sont les principales victimes. En effet, en 2019 au Québec, elles constituaient 76 % des victimes de violence en contexte conjugal³⁶, 88 % des victimes d'agressions sexuelles³⁷ et 95 % des victimes de crimes relatifs au proxénétisme et à la traite de personnes³⁸.

Le SCF lance parallèlement la [Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027](#). Les principaux objectifs de cette nouvelle stratégie seront de contrer la violence sexuelle ainsi que la violence conjugale et d'assurer un accompagnement plus soutenu et mieux adapté aux réalités des victimes de ces formes de violence, et ce, en cohérence avec les recommandations du rapport *Rebâtir la confiance*.

L'orientation 5 de la présente stratégie ne comporte donc pas d'action visant directement la violence sexuelle ou la violence conjugale, qui sont traitées dans la Stratégie intégrée, mais elle permet de mettre en lumière et d'agir pour sensibiliser la population à la violence faite aux femmes. Cette orientation permettra aussi d'agir sur d'autres thèmes comme les violences basées sur l'honneur, la sécurité des femmes, le harcèlement sexiste, etc.

34. Fonds des Nations Unies pour la population, [Violence basée sur le genre | Fonds des Nations Unies pour la population](#), page consultée le 6 avril 2022.

35. ONU, [Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#), 1993.

36. MSP, [Criminalité au Québec – Infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal en 2019](#), 2022.

37. MSP, [Criminalité au Québec – Infractions sexuelles en 2019](#), 2021.

38. MSP, [Proxénétisme et exploitation sexuelle à des fins commerciales – État de la situation](#), 2021.

OBJECTIFS ET ACTIONS

- **OBJECTIF 5.1 :** Sensibiliser la population à la violence faite aux femmes
- **OBJECTIF 5.2 :** Assurer la sécurité des femmes et prévenir la violence

OBJECTIF 5.1 Sensibiliser la population à la violence faite aux femmes

5.1.1 Pérenniser le soutien d'activités de sensibilisation et d'information réalisées dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes

Le SCF élargira son soutien financier à des projets développés et portés par des organismes détenant une expertise en matière de violence. Les projets soutenus permettront de souligner les Journées d'action contre la violence faite aux femmes et contribueront à sensibiliser et à mobiliser la population sur la problématique. Les projets seront également adaptés aux spécificités des femmes vivant des discriminations croisées afin de joindre l'ensemble de la population québécoise.

Responsable: SCF

OBJECTIF 5.2 Assurer la sécurité des femmes et prévenir la violence

5.2.1 Assurer une prévention et une intervention concertée interministérielle et intersectorielle dans les cas de violences basées sur l'honneur

Cette action vise à agir en amont sur les violences basées sur l'honneur (VBH) afin de les prévenir et de soutenir adéquatement les filles et les femmes immigrantes ou racisées victimes de ces violences ou risquant de l'être, notamment en les informant de leurs droits et des recours possibles, entre autres en cas de violence et lorsque leurs droits ne sont pas respectés. Il est également prévu de sensibiliser les acteurs concernés, mais aussi les familles de même que le réseau social des filles et des femmes victimes de ces violences ou risquant de l'être à l'importance d'être un témoin actif lors de situations à risque de VBH et de s'y opposer. Enfin, l'action vise aussi à s'interroger sur les enjeux de ce type de violence selon les différents statuts d'immigration, notamment celui du parrainage, afin d'en dégager des actions appropriées.

Responsable: MIFI

5.2.2 Améliorer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes dans les lieux publics

L'action vise à améliorer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes en documentant les principaux enjeux de sécurité vécus par celles-ci dans les lieux publics dans une perspective intersectionnelle, et ce, afin de concevoir et de développer des outils de prévention adaptés aux différentes réalités des femmes à travers le Québec. Ces pistes de solution, adressées aux milieux politiques, au réseau de la santé et aux organismes communautaires, seront élaborées sous forme d'outils synthétiques axés sur la prévention.

Responsable: SCF

Collaboration: INSPQ

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 5

- › *La Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027 (SCF)*
- › L'information de la population sur les conséquences de l'hostilité en ligne visant les femmes, notamment celles qui prennent la parole dans l'espace public, et sur les recours légaux possibles pour les victimes : action menée dans le cadre du *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025 (SCF)*





Parité dans les lieux décisionnels et leadership

Depuis l'élection de la première femme députée en 1961 au Québec, beaucoup de chemin a été parcouru. Soixante ans plus tard, les femmes demeurent malgré tout sous-représentées dans la plupart des lieux décisionnels. L'existence de réseaux formels ou informels et certains biais inconscients incitent souvent à recruter des candidats qui ressemblent à ceux déjà en place dans une organisation, ce qui ralentit les changements visant la parité et une diversification des personnes recrutées. L'expression « plafond de verre » illustre les obstacles qui empêchent encore les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie, que ce soit en raison de pratiques internes (recrutement, promotion, mobilité) ou de facteurs sociaux (répartition des responsabilités familiales, socialisation stéréotypée, etc.).

Quelques chiffres

- › En 2022 :
 - Au fédéral : 36 % des personnes élues au Québec à la Chambre des communes sont des femmes³⁹.
 - Au Québec : 44 % des personnes élues à l'Assemblée nationale sont des femmes⁴⁰.
 - Au municipal : les femmes représentent 23,6 % des mairesses et des maires, et 38,5 % des conseillères et des conseillers⁴¹.
- › En 2017, les conseils d'administration des sociétés québécoises cotées à la Bourse de Toronto comptaient en moyenne 19 % de femmes⁴².
- › À l'échelle canadienne, parmi les femmes occupant un poste de cadre, seulement 1 % sont autochtones, alors que les femmes autochtones représentent 4 % de la population active féminine⁴³.
- › Au 31 mars 2021, les femmes occupaient 40,8 % des postes de sous-ministres adjoint(e)s ou de sous-ministres associé(e)s et des postes de sous-ministres, même si la fonction publique est majoritairement féminine (60 %) ⁴⁴.
- › Au 31 décembre 2021, dans les conseils d'administration des sociétés d'État assujetties à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, le taux de représentation des femmes était de 52,7 % ⁴⁵.

39. [Députés actuels – Députés – Chambre des communes du Canada \(noscommunes.ca\)](#), page consultée le 18 mars 2022.

40. [La présence féminine – Assemblée nationale du Québec \(assnat.qc.ca\)](#), page consultée le 18 mars 2022.

41. [Données relatives à l'élection générale municipale 2021 – Compilation et traitement statistique \(gouv.qc.ca\)](#).

42. J. Bédard et S. Brière, [Représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés québécoises cotées en bourse](#), 2018.

43. Statistique Canada, [Étude – La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu](#), 2021.

44. Gouvernement du Québec, [L'effectif de la fonction publique 2020-2021 – Partie 1 : Nombre de personnes à la fin de l'exercice financier entre mars 2017 et mars 2021](#), 2021.

45. Gouvernement du Québec, [Pour une gouvernance paritaire – Rapport sur la parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration de l'ensemble des sociétés d'État visées par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État](#), 2022.

La zone paritaire est parfois définie comme un équilibre de 40 à 60 % entre les femmes et les hommes. D'autres souhaitent que cette zone se situe plutôt entre 45 et 55 %, et que l'on continue à viser un équilibre de 50-50 %, ce qui correspond effectivement à la proportion des femmes dans la population québécoise.


De plus, au même titre qu'il existe une ségrégation professionnelle, on remarque une ségrégation quant aux postes ou aux instances où les femmes sont représentées. Par exemple, dans une organisation où les postes cadres semblent répartis équitablement entre les femmes et les hommes, il est fréquent que les femmes occupent les postes liés aux communications ou aux ressources humaines, reproduisant ainsi les stéréotypes sexuels.

La participation des femmes est incontournable pour une meilleure prise en compte de leurs réalités et de leurs besoins dans les politiques publiques, les projets de développement et même la sphère des produits et services offerts par les entreprises privées. Les décisions prises en lien avec l'environnement et les changements climatiques devront aussi tenir compte des impacts différenciés selon les sexes, ce qui peut également se réaliser grâce à une meilleure participation des femmes dans les lieux consultatifs liés à ces enjeux.

Certaines femmes rencontrent encore plus d'obstacles pour occuper des postes décisionnels ou des charges publiques et des mesures spécifiques peuvent être mises en place pour s'assurer de travailler en vue d'une parité qui soit également diversifiée et inclusive. Bien que des organisations adoptent les termes « équité, diversité et inclusion », le SCF privilégie l'usage du mot « parité » en y accolant les adjectifs « diversifiée » et « inclusive », afin qu'il soit bien clair que le dossier de la représentation des femmes dans les lieux décisionnels n'est pas encore réglé. La parité et la diversification des lieux décisionnels viennent enrichir le débat public, amènent une diversification des compétences et des points de vue, et améliorent l'efficacité et la rentabilité des entreprises.

OBJECTIFS ET ACTIONS

 **OBJECTIF 6.1 :** Viser une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels

 **OBJECTIF 6.2 :** Accroître la représentation des femmes en politique en accompagnant les femmes et les milieux

OBJECTIF 6.1 Viser une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels

6.1.1 Mobiliser et accompagner les entreprises privées vers une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels

Plusieurs initiatives seront menées pour mobiliser et accompagner les entreprises privées vers une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels, notamment :

- Réaliser des audits de performance en matière de parité inclusive et diversifiée dans les entreprises québécoises et les accompagner dans l'amélioration de leur performance;
- Diffuser des outils pour soutenir les gestionnaires dans les processus de recrutement pour contrer les biais;
- Accompagner les entreprises afin de faire une recherche plus poussée de talents dans certains secteurs où les femmes sont moins représentées;
- Sensibiliser et outiller les acteurs concernés à l'apport des femmes immigrantes ou racisées dans les lieux décisionnels.

Responsables: SCF, MIFI

Collaboration: MEI

OBJECTIF 6.2 Accroître la représentation des femmes en politique en accompagnant les femmes et les milieux

6.2.1 Soutenir les femmes ainsi que les milieux politiques afin de tendre vers une représentation égalitaire et inclusive dans les instances politiques municipales, provinciale et fédérale

Le SCF entend soutenir et accompagner les femmes ayant un intérêt pour la politique ainsi que les milieux politiques afin de tendre vers une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les instances politiques municipales, provinciale et fédérale. Pour y arriver, le SCF :

- financera le milieu municipal pour accompagner les femmes dans leurs fonctions d'élues (formations, mentorat, etc.), accompagner les administrations municipales dans l'ajustement de leur environnement de travail afin qu'il soit plus inclusif et améliorer la condition des femmes;
- mettra en œuvre des actions pour déconstruire les mythes concernant la compétence féminine eu égard aux cibles de représentation féminine en politique;
- offrira, via ses partenaires, des activités de formation, de réseautage et de codéveloppement aux femmes intéressées par la politique (municipale, provinciale et fédérale);
- offrira des activités d'éveil à la citoyenneté aux jeunes en prenant en compte le concept d'égalité;
- sensibilisera les milieux politiques, via ses partenaires, aux moyens structurels favorisant l'attraction des femmes en politique.

Responsable: SCF

Collaboration: MAMH, SAJ

Initiatives porteuses qui contribuent à l'orientation 6

- › La Politique concernant la parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État (MCE, Secrétariat aux emplois supérieurs)
- › L'élaboration d'une stratégie visant à augmenter la présence et l'influence des femmes dans la haute fonction publique (MCE, Secrétariat aux emplois supérieurs)
- › La table des partenaires Femmes et politique municipale, qui a le mandat d'établir une stratégie commune selon trois axes d'intervention visant l'information et la formation, le réseautage et le mentorat ainsi que la sensibilisation des acteurs sociaux, dont les médias (MAMH et SCF)
- › Le Plan d'action pour augmenter les candidatures féminines aux élections municipales (MAMH)
- › Le suivi de l'application de la règle « Se conformer ou s'expliquer », qui impose notamment aux sociétés la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidates et des candidats aux postes d'administratrice ou d'administrateur et l'établissement de cibles concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction (Autorité des marchés financiers)
- › L'intégration, dans le Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir, d'un critère visant à obliger la mixité et à encourager les organisations à atteindre la parité et la diversité dans le cadre de l'élection des administratrices et des administrateurs (MEQ)



ACTIONS PNI

Actions en matière d'égalité adaptées aux besoins et aux réalités des femmes des Premières Nations et Inuit

Les enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des Premières Nations et Inuit sont une priorité pour le gouvernement du Québec. Les femmes des Premières Nations et Inuit jouent un rôle de premier plan dans la vie de leurs communautés; elles sont des vecteurs importants du développement économique, social et culturel. Toutefois, elles doivent aussi faire face à des enjeux spécifiques, car elles se trouvent à l'intersection de plusieurs situations de vulnérabilité, et ces enjeux nécessitent une action vigoureuse. Bien qu'elles soient très présentes dans la prestation des services essentiels à leur communauté et à leur administration, la transition vers le leadership politique semble souvent peu accessible pour elles.

Quelques chiffres

- ▶ Bien que le niveau de scolarité des femmes autochtones se soit accru au fil des années, ces dernières demeurent moins scolarisées que les femmes allochtones⁴⁶.
- ▶ En 2016, le revenu annuel total médian des femmes autochtones du Québec était de 24 473 \$ comparativement à 28 607 \$ pour les femmes non autochtones et à 30 254 \$ pour les hommes autochtones⁴⁷.
- ▶ Les femmes autochtones représentent environ le quart des élues et des élus des gouvernements locaux des Premières Nations au Québec-Labrador⁴⁸.
- ▶ Les femmes autochtones risquent davantage d'être victimes de violence conjugale et sont victimes d'actes de violence plus graves que les femmes allochtones⁴⁹.

46. Statistique Canada, *Les réalisations, les expériences et les résultats sur le marché du travail des femmes des Premières Nations, métisses et inuites titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur*, 2021. Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe – Les femmes des Premières Nations, les Métisses et les Inuites*, 2016.

47. Il s'agit de données de Statistique Canada datant de 2016 et citées dans : CSF, *Portrait des Québécoises*, Femmes et économie, 2020, p. 27.

48. Conseil des femmes élues de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, *Rapport de l'année financière 2020-2021*, soumis au Secrétariat à la condition féminine, document non publié, mai 2021, p. 1.

49. M. Sinha, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques*, Ottawa, Ontario, Centre canadien de la statistique juridique. Statistique Canada, V. O'Donnell et S. Wallace, *Les femmes des Premières Nations, les Métisses et les Inuites*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 2011.

L'ensemble des actions de la Stratégie égalité s'adressent aussi aux femmes autochtones qui bénéficient des différents réseaux de services publics québécois. Certaines de ces actions leur sont spécifiques en lien avec des enjeux identifiés lors des consultations menées auprès des femmes et des groupes autochtones.

Ainsi, les échanges tenus lors de ces consultations ont souligné l'imbrication des enjeux liés à l'égalité et aux violences, la nécessité d'envisager des actions dans une perspective holistique et l'importance d'adopter une approche par, pour et avec les Premières Nations et les Inuit dans la mise sur pied de projets ou d'initiatives.

Soulignons que les nouvelles actions proposées dans cette stratégie complètent celles menées dans le cadre de divers plans d'action, dont la [Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027](#), et qui visent toutes à mieux répondre aux réalités et aux besoins particuliers des filles et des femmes autochtones, qu'elles vivent en communauté ou en milieu urbain.

Soulignons que les actions destinées aux femmes autochtones seront également présentées dans le [Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit \(2022-2027\)](#). Ce plan présente différentes actions dont certaines touchent spécifiquement les femmes autochtones, mais ne se trouvent pas dans la Stratégie égalité.

ACTIONS

PNI 1 Valoriser le rôle des filles et des femmes des Premières Nations et des Inuit, en tant que vecteurs de développement économique, social, politique et culturel

Les femmes des Premières Nations et les femmes Inuit exercent un rôle clé dans leur communauté. Cette action vise à reconnaître et à valoriser la place qu'elles occupent dans leur milieu de vie, que ce soit en tant qu'éluës, entrepreneures, femmes d'influence ou leaders. Les projets financés dans ce cadre pourront notamment soutenir le développement de l'entrepreneuriat ou du leadership politique, économique et communautaire des femmes autochtones par la mise en œuvre d'activités de formation, de mentorat, de réseautage, etc. Des initiatives visant à reconnaître l'excellence ou la contribution des filles et des femmes autochtones dans leur communauté pourront également être soutenues.

Responsable: SCF

PNI 2 Favoriser et promouvoir des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes au sein des Premières Nations et des Inuit du Québec

Cette action consiste à soutenir des projets structurants et culturellement pertinents visant à favoriser et à promouvoir des rapports égalitaires auprès des femmes/jeunes filles et des hommes/jeunes garçons des différentes nations autochtones du Québec. Les projets soutenus par le SCF pourront, entre autres, viser à sensibiliser les jeunes et leurs parents aux relations amoureuses égalitaires et sans violence ou à sensibiliser les femmes et leurs familles aux stéréotypes sexuels et sexistes, et à les informer de leurs droits. Ils seront développés par et pour les communautés et les organisations autochtones.

Responsable: SCF

PNI 3 Consolider le rôle du comité Femmes autochtones comme lieu d'échange et de concertation privilégié sur les enjeux touchant les femmes autochtones

Cette action consiste à pérenniser le comité de travail Femmes autochtones, œuvrant à la fois en matière de violence sexuelle, de violence conjugale et familiale et d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce comité de travail réunit des représentantes ou des représentants gouvernementaux ainsi que des représentantes ou des représentants des organisations autochtones pour déterminer, en collaboration, les priorités d'action pour les filles et les femmes autochtones. La mise en œuvre de l'action vise à assurer des rencontres de travail régulières permettant la réalisation de son mandat.

Responsable: SCF

Collaboration: SAA

PNI 4 Mieux connaître et mieux comprendre les facteurs associés aux genres chez les Autochtones

Cette action consiste à décrire les facteurs qui influencent les rôles sociaux associés aux genres chez les Autochtones dans le but de soutenir l'action. La compréhension de la conception des genres et des rôles sociaux selon les genres représente un facteur d'intérêt pour les interventions de prévention de la violence et la promotion de la santé. Cette action sera réalisée à partir d'une recension des connaissances scientifiques et de la littérature grise consacrées aux Autochtones au Québec et ailleurs au Canada ainsi qu'aux Autochtones vivant dans des pays qui présentent des contextes similaires de colonisation, dont les États-Unis, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Arctique et les régions circumpolaires. La démarche retenue et les résultats obtenus seront présentés dans un rapport de synthèse.

Responsable: MSSS

Collaboration: INSPQ, SAA, SCF

Initiatives porteuses qui contribuent à adapter l'action gouvernementale aux besoins des Premières Nations et des Inuit

- › Un total de **33 projets financés à l'hiver 2022** en matière de violence sexuelle, conjugale et familiale en contexte autochtone pour un investissement de 11,4 millions de dollars (SCF)
- › Le **Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit (2022-2027)** (SAA)



Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) coordonne des stratégies et des plans d'action gouvernementaux depuis 35 ans, mettant de l'avant des actions concrètes en vue de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes.



GOUVERNANCE

GOUVERNANCE

COORDINATION DES ACTIONS

GOUVERNEMENTALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Le SCF a le mandat de coordonner et d'assurer un suivi des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en plus d'assumer la responsabilité de l'application de certaines mesures. Afin d'exercer un leadership gouvernemental efficace, transparent et qui favorise l'échange d'expertise, il a mis sur pied et coordonné un comité interministériel sur le renouvellement de la Stratégie égalité qui réunit plus de 25 ministères et organismes.

Sur la base des synthèses des consultations menées auprès d'organismes partenaires, du milieu de la recherche et du grand public en 2021 (voir l'[annexe](#)), ce comité a été invité à proposer des actions nouvelles ou bonifiées en vue de la constitution de la Stratégie égalité. Les ministères et organismes désignés comme responsables de la mise en œuvre d'actions assurent la réalisation et le suivi de leurs engagements et en rendent compte au SCF. Pour leur part, les ministères et organismes inscrits en tant que collaborateurs concourent, au moyen de leur expertise, à la concrétisation de ces actions.

Ce comité interministériel ayant contribué à l'élaboration de la Stratégie égalité sera converti en un comité de suivi qui veillera à optimiser et à dynamiser les travaux interministériels, tout en offrant un accompagnement soutenu aux différents ministères et organismes. Il se réunira au moins une fois par année pour faire le bilan de la mise en œuvre des actions ainsi que pour échanger sur les obstacles rencontrés et les nouvelles possibilités d'action en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. De nouvelles actions pourraient ainsi bonifier la Stratégie égalité en cours de route, sous réserve de la disponibilité des crédits budgétaires nécessaires.

Le SCF poursuit également ses travaux de concertation grâce à d'autres comités interministériels sous sa responsabilité, comme le Comité interministériel pour la promotion de rapports égalitaires et le Comité interministériel sur la mixité en emploi. Enfin, d'autres lieux de concertation ponctuels peuvent être mis en place au besoin.

FORUM DES PARTENAIRES EN ÉGALITÉ

L'atteinte des objectifs de la Stratégie égalité repose sur la collaboration des groupes de femmes et de divers partenaires communautaires, de la recherche, paragouvernementaux, etc. Leur expertise et leur action sont indispensables pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. En plus d'alimenter le gouvernement en amont de l'élaboration de la Stratégie égalité, ces partenaires sont mis à profit au cours de sa mise en œuvre, que ce soit pour concrétiser des initiatives sur le terrain, partager leur expertise ou participer à la réflexion avec diverses autres instances.

Une première édition du Forum des partenaires en égalité s'est tenue en février 2020 à Montréal. Ce forum a été l'occasion de présenter l'état d'avancement de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et d'entendre les groupes présents quant aux enjeux émergents ou persistants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le SCF entend tenir deux Forums des partenaires en égalité au cours de la mise en œuvre de la Stratégie égalité. Ces événements permettront de poursuivre la communication proactive quant aux résultats obtenus ou aux obstacles rencontrés et d'entendre les organismes actifs sur le terrain relativement aux enjeux qui évoluent constamment. Ce mécanisme de rétroaction permettra d'adapter l'intervention gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes aux besoins qui évoluent.


Enfin, des comités de travail ponctuels pourraient aussi être mis en place pour des enjeux particuliers.

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE

Avec la Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le SCF et l'ISQ partageront des données et des informations permettant de suivre différents indicateurs sur l'évolution de l'égalité au Québec. Le SCF continuera de mener des sondages périodiques afin de mesurer les perceptions des Québécoises et des Québécois en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces sondages permettent de mesurer les connaissances de la population quant aux enjeux liés à l'égalité, mais aussi l'évolution de l'adhésion à certains stéréotypes ou croyances qui nuisent aux progrès en matière d'égalité.

Le SCF veille également à mettre en place une démarche de suivi efficace et transparente de la Stratégie égalité, dans une optique d'amélioration continue. Un cadre de suivi et d'évaluation préliminaire sera élaboré dans les prochains mois, selon les bonnes pratiques en vigueur et les exigences et directives du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce cadre intégrera notamment une analyse de la gouvernance. Chaque ministère ou organisme (MO) porteur d'une action est responsable du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation des résultats de cette action. Le SCF demandera ainsi aux MO de lui fournir des données sur l'avancement de leurs actions une fois l'an, et ce, pendant toute la durée de la Stratégie égalité. Pour mieux faire connaître les réalisations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et favoriser la circulation de l'information entre les MO et la société civile, un document faisant état de la mise en œuvre de cette stratégie sera publié périodiquement au cours de la période couverte par cette dernière. La présente stratégie pouvant être bonifiée par de nouvelles actions en cours de mise en œuvre, celles-ci seront intégrées aux divers bilans qui seront élaborés.

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 sans subir de violence fondée sur le genre.



**TABLEAUX
RÉCAPITULATIFS
DES ACTIONS ET DES
INVESTISSEMENTS
PAR ORIENTATION**

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ACTIONS

TITRE	MO responsable	Collaboration
ACTIONS TRANSVERSALES		
OBJECTIF A Déployer et soutenir l'analyse différenciée selon les sexes		
AT1: Renforcer la formation et l'accompagnement en matière d'ADS au gouvernement et mener des projets pilotes en ADS+	SCF	–
AT2: Bonifier la Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes	SCF, ISQ	–
AT3: Produire un document de référence sur les discriminations croisées et le recours à l'approche intersectionnelle dans le cadre de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> en vue de favoriser l'exercice du droit à l'égalité, particulièrement des femmes	CDPDJ	–
AT4: Développer et améliorer les services du Curateur public en prenant en compte les réalités, les besoins et les attentes des femmes et des hommes	Curateur public	OPHQ, SCF, CSF, SA
AT5: Produire un portrait de la clientèle qui bénéficie des programmes du ministère de la Justice destinés aux personnes victimes d'infractions criminelles	MJQ	–
AT6: Étudier les répercussions du télétravail sur les femmes	CSF	–
AT7: Promouvoir des aménagements qui favorisent l'égalité de genre	SCF	INSPQ, MAMH
OBJECTIF B Soutenir les organismes et la régionalisation des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes		
AT8: Soutenir financièrement des projets locaux, régionaux et nationaux en matière d'égalité ainsi que des organismes spécialisés en condition féminine	SCF	–
AT9: Déployer des ententes sectorielles de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des régions administratives du Québec	SCF	MAMH
OBJECTIF C S'inspirer des meilleures pratiques internationales		
AT10: Favoriser le déploiement d'une approche de diplomatie féministe québécoise	MRIF	SCF

TITRE

MO
responsable

Collaboration

ORIENTATION ①

Promotion des rapports égalitaires et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

ACTIONS DE L'ORIENTATION 1

OBJECTIF 1.1 Sensibiliser la population, particulièrement les jeunes, aux enjeux liés à l'égalité

1.1.1 Sensibiliser et éduquer la population québécoise aux enjeux d'égalité	CSF	–
---	-----	---

OBJECTIF 1.2 Promouvoir les rapports égalitaires et agir pour une socialisation sans stéréotypes

1.2.1 Poursuivre et étendre l'offre de formation en éducation à la sexualité à l'ensemble du personnel scolaire pour promouvoir les rapports égalitaires	MEQ	SCF
1.2.2 Soutenir une offre de formation et d'activités pour engager les milieux de vie des enfants et des jeunes dans la promotion des rapports égalitaires	SCF	MEQ, MFamille, SAJ
1.2.3 Offrir des pistes pédagogiques à partir de la littérature jeunesse au personnel scolaire pour susciter la prise de conscience et valoriser l'égalité chez les élèves	MEQ	–
1.2.4 Réviser le cadre socioculturel d'évaluation du matériel didactique	MEQ	SCF, CDPDJ, CSF
1.2.5 Fournir de l'information aux parents et au milieu de la périnatalité sur les pratiques favorisant la socialisation et l'éducation sans stéréotypes à la petite enfance	SCF	INSPQ

OBJECTIF 1.3 Contre le sexisme et les stéréotypes, notamment dans les médias, la publicité et la communication

1.3.1 Mettre en œuvre des actions pour contre le sexisme et développer l'esprit critique quant aux représentations des genres dans les médias et la publicité, dans une perspective intersectionnelle	SCF	MCC
1.3.2 Mener une campagne de sensibilisation visant à bonifier l'information, les formations et les outils pertinents afin de lutter contre le sexisme dans la pratique des activités fauniques	MFFP	–

ORIENTATION ②

Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

ACTIONS DE L'ORIENTATION 2

OBJECTIF 2.1 Augmenter la mixité en emploi, notamment en vue de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes

2.1.1 Sensibiliser les jeunes et outiller les parents en matière de diversification des choix scolaires et professionnels	SCF	MEI
2.1.2 Augmenter la présence des femmes dans les emplois d'avenir et de la construction	SCF	MTESS, CCQ, MEI

TITRE	MO responsable	Collaboration
2.1.3 Déployer des actions visant à rehausser la présence des femmes en formation et en emploi dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)	CPMT	MTESS, MEI
2.1.4 Favoriser le recrutement et le maintien des femmes dans les services de sécurité incendie en sensibilisant et en outillant les différents partenaires	MSP	–
2.1.5 Développer une reconnaissance pour les femmes se distinguant ou mettant en valeur les activités dans le domaine de la faune	MFFP	–

OBJECTIF 2.2 Valoriser les emplois à prédominance féminine

2.2.1 Valoriser les emplois à prédominance féminine, notamment par la sensibilisation et la promotion des droits du travail	SCF	CNESST, CDPDJ
--	-----	---------------

OBJECTIF 2.3 Améliorer la sécurité économique des femmes et leur accès à l'emploi

2.3.1 Diminuer de 50 % l'endettement des bénéficiaires du Programme de prêts et bourses qui ont eu le statut de « réputé poursuivre à temps plein des études » en lien avec leur statut de parents	MES	MEQ
2.3.2 Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine	MTESS	–
2.3.3 Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail	MTESS	–
2.3.4 Informer les femmes immigrantes au sujet de leurs droits et outiller les personnes intervenant auprès de ces femmes	SCF	MIFI, CNESST, MTESS, CDPDJ
2.3.5 Réaliser un portrait socioéconomique des femmes seules et des hommes seuls en situation de pauvreté au Québec	MTESS	–

OBJECTIF 2.4 Favoriser l'entrepreneuriat féminin en accompagnant les femmes et les milieux

2.4.1 Mettre en œuvre des projets visant à accompagner les femmes et les milieux dans le domaine du démarrage et du repreneuriat d'entreprises	SCF	MEI, MAPAQ, MTESS
---	-----	-------------------

ORIENTATION 3 | Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle

ACTIONS DE L'ORIENTATION 3

OBJECTIF 3.1 Agir pour des milieux de travail et d'études plus favorables à la conciliation famille-travail-études

3.1.1 Sensibiliser et outiller les établissements d'enseignement supérieur pour faire évoluer les pratiques en matière de conciliation famille-travail-études (CFTE)	MES	MFamille
---	-----	----------

TITRE	MO responsable	Collaboration
3.1.2 Soutenir des projets visant à faciliter la conciliation famille-travail des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales	MFamille	–
3.1.3 Accompagner et outiller les milieux de travail dans l'implantation de mesures formelles de conciliation famille-travail	SCF	MFamille, MTESS, CGAP

OBJECTIF 3.2 Mettre en place les conditions nécessaires à un meilleur partage des responsabilités familiales

3.2.1 Soutenir des initiatives structurantes favorisant un plus grand engagement des pères et une meilleure coparentalité	MFamille	–
3.2.2 Soutenir des initiatives pour contribuer au partage équitable des responsabilités familiales et domestiques au sein des couples et des familles	SCF, MIFI	MFamille, CGAP
3.2.3 Encourager un meilleur partage du congé parental	CGAP	SCF, MFamille, MTESS
3.2.4 Actualiser et diffuser les connaissances relatives à la coparentalité et aux différents aspects de la paternité au Québec	MFamille	MJQ
3.2.5 Reconnaître et valoriser le travail non rémunéré ou invisible	SCF	MFamille, MTESS

ORIENTATION 4 | Santé et bien-être des femmes

ACTIONS DE L'ORIENTATION 4

OBJECTIF 4.1 Adapter les soins et services destinés aux femmes

4.1.1 Développer et mettre en œuvre une stratégie de rayonnement en analyse différenciée selon les sexes au ministère de la Santé et des Services sociaux	MSSS	SCF
--	------	-----

OBJECTIF 4.2 Faciliter l'accès aux produits menstruels

4.2.1 Assurer une concertation interministérielle en vue d'améliorer l'accès aux produits menstruels jetables ou réutilisables	SCF	MES, MTESS, MAMH, MEQ
4.2.2 Rendre accessibles les produits menstruels jetables aux filles et aux femmes vivant en ressources intermédiaires et de type familial	MSSS	–

OBJECTIF 4.3 Favoriser les saines habitudes de vie chez les filles et les femmes

4.3.1 Promouvoir la participation des filles et des femmes ainsi que leur présence à des postes de leadership dans les secteurs du sport, du plein air et de l'activité physique	MEQ	SCF
4.3.2 Informer et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes de même que les intervenantes et les intervenants, à l'égard du poids et d'une image corporelle positive	MSSS	–

TITRE	MO responsable	Collaboration
-------	----------------	---------------

ORIENTATION 5 | Violence faite aux femmes

ACTIONS DE L'ORIENTATION 5

OBJECTIF 5.1 Sensibiliser la population à la violence faite aux femmes

5.1.1 Pérenniser le soutien d'activités de sensibilisation et d'information réalisées dans le cadre des Journées d'action contre la violence faite aux femmes	SCF	-
---	-----	---

OBJECTIF 5.2 Assurer la sécurité des femmes et prévenir la violence

5.2.1 Assurer une prévention et une intervention concertée interministérielle et intersectorielle dans les cas de violences basées sur l'honneur	MIFI	-
5.2.2 Améliorer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes dans les lieux publics	SCF	INSPQ

ORIENTATION 6 | Parité dans les lieux décisionnels et leadership

ACTIONS DE L'ORIENTATION 6

OBJECTIF 6.1 Viser une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels

6.1.1 Mobiliser et accompagner les entreprises privées vers une parité inclusive et diversifiée dans les lieux décisionnels	SCF, MIFI	MEI
---	-----------	-----

OBJECTIF 6.2 Accroître la représentation des femmes en politique en accompagnant les femmes et les milieux

6.2.1 Soutenir les femmes ainsi que les milieux politiques afin de tendre vers une représentation égalitaire et inclusive dans les instances politiques municipales, provinciale et fédérale	SCF	MAMH, SAJ
--	-----	-----------

TITRE

MO
responsable

Collaboration

ACTIONS PNI

Actions en matière d'égalité adaptées aux besoins et aux réalités des femmes des Premières Nations et Inuit

PNI 1	Valoriser le rôle des femmes et des filles des Premières Nations et des Inuit, en tant que vecteurs de développement économique, social, politique et culturel	SCF	–
PNI 2	Favoriser et promouvoir des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes au sein des Premières Nations et des Inuit du Québec	SCF	–
PNI 3	Consolider le rôle du comité Femmes autochtones comme lieu d'échange et de concertation privilégié sur les enjeux touchant les femmes autochtones	SCF	SAA
PNI 4	Mieux connaître et mieux comprendre les facteurs associés aux genres chez les Autochtones	MSSS	INSPQ, SAA, SCF

TABLEAU DES INVESTISSEMENTS PAR ORIENTATION

ORIENTATION	Investissement total (nouveaux crédits et crédits autofinancés ⁵⁰)
› Actions transversales	33,3 M\$
› Orientation 1 : Promotion des rapports égalitaires et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes	3,0 M\$
› Orientation 2 : Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes	69,6 M\$
› Orientation 3 : Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle	4,9 M\$
› Orientation 4 : Santé et bien-être des femmes	5,8 M\$
› Orientation 5 : Violence faite aux femmes	2,1 M\$
› Orientation 6 : Parité dans les lieux décisionnels et leadership	2,6 M\$
› Actions en matière d'égalité adaptées aux besoins et aux réalités des femmes des Premières Nations et Inuit	2,7 M\$
TOTAL	124,0 M\$

50. La valeur de certaines actions autofinancées n'a pas été estimée. Ainsi, l'estimation des investissements pourrait être sous-évaluée.



ANNEXE

**DÉMARCHES
DE CONSULTATION**

ANNEXE – DÉMARCHES DE CONSULTATION

Forum des partenaires en égalité – février 2020

Le SCF a tenu, pour la première fois, le Forum des partenaires en égalité à Montréal en février 2020, afin de présenter certains résultats de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et d'entendre les membres des organismes présents sur les enjeux émergents ou persistants. Près d'une soixantaine d'organismes, une dizaine de syndicats, cinq organismes municipaux ainsi que trois établissements de recherche et d'enseignement ont participé à cet événement en présence de représentantes et de représentants d'une vingtaine de ministères et d'organismes de même que de la ministre responsable de la Condition féminine.

Comités de travail issus du Forum des partenaires en égalité – de 2020 à 2021

Après avoir analysé les enjeux partagés par les différents organismes lors du Forum des partenaires en égalité, trois comités de travail ont été mis sur pied afin d'approfondir les discussions et de faire émerger des pistes de solution :

- › [Comité de travail sur la violence faite aux femmes](#);
- › [Comité de travail Femmes : autonomisation économique et leadership](#);
- › Comité de travail sur l'ADS.

Leurs travaux ont été coordonnés par le SCF et ont réuni à la fois des représentantes et des représentants des organismes de la société civile ainsi que des ministères et des organismes gouvernementaux.

Consultations publiques – été 2021

Deux consultations publiques ont été tenues au moyen de questionnaires Web. Il était aussi possible de transmettre un mémoire.

- › [Consultation d'organismes et du milieu de la recherche](#) : 160 réponses
- › [Consultation grand public](#) : 633 réponses

Les résultats de ces consultations ont été fournis aux ministères et organismes membres du comité interministériel afin d'alimenter l'élaboration des actions qui composent cette stratégie.

Rencontres avec la ministre responsable de la Condition féminine – février 2022

La ministre responsable de la Condition féminine a tenu quatre rencontres avec une quarantaine de groupes de femmes et d'organismes partenaires afin de présenter l'[état d'avancement des travaux de renouvellement de la Stratégie égalité](#).



**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

