

Avis

De l'égalité de
droits à l'égalité
de fait : repenser
les stratégies
et élargir la
perspective

Mai 2004

De l'égalité de droits à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective

Le présent document propose un nouveau concept d'égalité, le plus large possible et s'inscrit dans la continuité du travail effectué jusqu'à présent tout en repensant les stratégies et en élargissant la perspective.

Date de Publication: 2004-05-20

Auteur : Conseil du statut de la femme

Cet avis a été adopté lors de la 202^e assemblée des membres du Conseil du statut de la femme le 20 mai 2004.

Les membres du Conseil sont Diane Lavallée, présidente, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp et Denise Trudeau.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Ont aussi participé à la réflexion menant à cet avis, les membres du comité externe nommées par la ministre chargée de l'application de la Loi du Conseil du statut de la femme et responsable du Secrétariat à la condition féminine, madame Michelle Courchesne.

Les membres du comité externe sont : Rachida Azdouz, Christine Fréchette, Thérèse Larochelle, Annie Morin et Monique Simard.

Éditeur

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7
Téléphone : (418) 643-4326 ou 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal — 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-42734-3

© Gouvernement du Québec

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

RÉSUMÉ

En février 2004, la ministre chargée de l'application de la Loi du Conseil du statut de la femme (CSF) et responsable du Secrétariat à la condition féminine, M^{me} Michelle Courchesne, confiait au CSF un mandat à deux volets. Le présent document répond au premier volet, celui de proposer un nouveau concept d'égalité, le plus large possible. Suivra un deuxième document qui s'inspirera du premier pour formuler un avis sur les orientations et priorités du gouvernement en vue d'une politique qui ferait suite à celle arrivée à terme en 2003. Le Conseil choisit d'abord de réaffirmer la vision de l'égalité qui doit servir de base à l'action. Il s'attarde par la suite à définir une stratégie gouvernementale qui consiste à mettre en œuvre trois leviers pour passer de l'égalité de droits à l'égalité de fait.

La première partie rappelle les principaux événements qui ont conduit à des actions plus soutenues en matière d'égalité. On fait ensuite état des avancées qui se sont produites, d'abord sous la forme d'une série de statistiques qui illustrent des progressions, puis les percées juridiques et sociales que les femmes ont faites depuis l'acquisition du droit de vote. On y rappelle que la quête d'égalité a toujours été le point central des revendications des femmes et que de nombreuses lois ont dû être amendées ou adoptées pour mettre fin, au moins juridiquement, à l'infériorisation des femmes. Le premier chapitre montre également comment les avancées des femmes sont autant d'avancées pour l'ensemble de la société québécoise. Le panorama présenté inclut aussi une description du contexte actuel dans lequel tant des phénomènes globaux, comme la mondialisation, que des faits de société plus locaux, comme les changements démographiques, jouent un rôle. Tous ces éléments devront être pris en compte dans une politique gouvernementale en matière d'égalité.

Le projet proposé s'inscrit dans la continuité du travail effectué jusqu'à présent tout en repensant les stratégies et en élargissant la perspective. Il repose sur une définition de l'égalité qui reconnaît la discrimination systémique envers les femmes et qui pose comme idéal la fin de la hiérarchisation des sexes et la participation égale des hommes et des femmes à toutes les sphères de la société. Pour poursuivre la quête d'égalité, le CSF propose au gouvernement une stratégie qui repose sur trois leviers :

- une **approche spécifique** par laquelle on poursuit, de façon articulée, un ensemble d'actions concrètes ciblant les femmes dans le but explicite de corriger les inégalités dont celles-ci sont encore victimes. On pense ici à des programmes comme *À égalité pour décider* ou à *Chapeau les filles*, ou encore à la Loi sur l'équité salariale.
- une **approche transversale** qui vise à ce que les lois, politiques, programmes et services publics, dans leur ensemble, et particulièrement ceux qui soulèvent les enjeux les plus importants, aillent dans le sens de l'égalité entre les femmes et les hommes ou n'y contreviennent pas. C'est ici le rôle de l'ADS ou de l'AIE, un outil qui permet, à l'aide de données statistiques sexuées, de déceler les effets différenciés sur les femmes et les hommes des diverses décisions de l'État.

- une **approche sociétale** par laquelle on tente de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs et en interpellant les diverses composantes de la société pour qu'elles se mobilisent davantage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, il est donc proposé que l'État soutienne et encourage la responsabilisation et la participation des hommes à la construction de l'égalité en commençant par des domaines rassembleurs comme la conciliation travail-famille. D'autre part, des alliances avec des acteurs à qui l'État transfère des responsabilités, comme les conférences régionales des élus, les commissions scolaires, les municipalités, doivent être formalisées en vue de les impliquer plus étroitement dans l'atteinte de l'égalité. Il en est de même pour d'autres organisations non liées par une délégation de pouvoir, comme les entreprises, les médias, les partis politiques ou les syndicats, qui peuvent, chacun dans leur domaine, agir en faveur de l'égalité.

Le CSF identifie finalement plusieurs conditions de réussite parmi lesquelles figurent la volonté gouvernementale, le maintien des fonctions devant être assumées par une ou des institutions gouvernementales, des ressources suffisantes et une reddition de comptes significative.

En somme, le Conseil croit que cette stratégie gouvernementale exprimant de façon tangible les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes constituera un outil précieux au service de la démocratie et profitable à l'ensemble de la société québécoise.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	7
INTRODUCTION	9
CHAPITRE PREMIER — PORTRAIT DE LA SITUATION	11
1.1 Une rétrospective des événements	11
1.2 Les avancées des femmes et de la société québécoise	13
1.2.1 Quelques statistiques	13
1.2.2 Les lois, programmes et mesures favorables	15
1.3 Les inégalités et obstacles persistants	18
1.4 Le nouveau contexte	21
CHAPITRE II — LE PROJET PROPOSÉ	27
2.1 Une stratégie gouvernementale repensée et élargie	27
2.1.1 Réaffirmer la vision de l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit servir d'assise à l'action	27
2.1.2 Miser sur une stratégie gouvernementale faisant appel à trois leviers principaux	28
2.2 Le 1 ^{er} levier ou l'approche spécifique	29
2.3 Le 2 ^e levier ou l'approche transversale	30
2.4 Le 3 ^e levier ou l'approche sociétale	33
2.4.1 L'atteinte de l'égalité : un projet à partager avec les hommes	33
2.4.1.1 Les balises	35
2.4.1.2 Des projets rassembleurs	36
2.4.1.3 L'implication des hommes en tant que sujets, acteurs et concepteurs de politiques et d'actions	38

2.4.2 La mobilisation des acteurs sociaux.....	39
2.4.2.1 Des alliances à formaliser	41
2.4.2.2 Des alliances à maintenir ou à développer	44
CHAPITRE III — LA VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE : UNE CONDITION DE RÉUSSITE.....	49
3.1 Des exemples inspirants.....	49
3.2 Une politique de l'égalité	49
3.3 Des ressources vouées à l'égalité	50
3.4 Une reddition de comptes.....	51
CONCLUSION.....	53
BIBLIOGRAPHIE.....	57

PRÉSENTATION

Avec l'arrivée à terme de la politique en condition féminine *Un avenir à partager*, dont le troisième plan d'action prenait fin en 2003, la ministre chargée de l'application de la Loi du Conseil du statut de la femme et responsable du Secrétariat à la condition féminine, M^{me} Michelle Courchesne, dévoilait, en février 2004, les étapes menant à l'élaboration de la prochaine politique ayant comme objectif l'atteinte d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

M^{me} Courchesne confiait alors au Conseil du statut de la femme (CSF) un mandat à deux volets. Le premier consiste à définir un concept d'égalité, le plus large possible, qui pourrait être applicable dans le contexte québécois. Le second est de produire un avis, inspiré de ce concept, sur les orientations et les priorités en vue d'une politique engagée et d'alliances plus soutenues avec l'ensemble des acteurs de la société. Une commission parlementaire est prévue à l'automne 2004 durant laquelle le mouvement des femmes et toutes les personnes intéressées seront invités à faire part de leurs opinions et réflexions sur cet avis préparé par le Conseil avec la collaboration du Secrétariat à la condition féminine. Enfin, la ministre a annoncé que le gouvernement prendrait, au terme de la commission parlementaire, des décisions sur l'organisation administrative la plus appropriée pour assurer la poursuite de l'égalité.

Pour assister le Conseil dans la réalisation de la première phase de son mandat, soit la réflexion sur un concept d'égalité, M^{me} Courchesne a nommé cinq femmes reconnues dans leur milieu. Le présent document est le résultat de ce travail. Comme on pourra le constater, le Conseil, en partant de l'idéal d'égalité sur lequel s'appuient la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et les grandes conventions internationales, choisit de réaffirmer la vision de l'égalité qui doit servir de base à l'action. Puis, il s'attarde à la stratégie gouvernementale, aux leviers à mettre en œuvre ainsi qu'aux diverses pistes à explorer pour continuer d'avancer vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes. Les propositions contenues dans ce document concernent donc l'action gouvernementale au premier chef. De la même façon, le texte s'attache à décrire des stratégies et des moyens, plutôt qu'à définir des champs d'intervention, lesquels seront développés dans l'avis sur les orientations gouvernementales.

Depuis la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995, plusieurs États et des organisations supranationales et internationales travaillent à ancrer de façon plus structurée les actions visant la réalisation de l'égalité entre les sexes. Plus récemment, il apparaît que la plus grande participation des hommes à l'atteinte de cet objectif fait également partie des préoccupations de certains de ces pays et de ces organisations. Ailleurs, on cherche à faire partager l'objectif d'égalité par davantage d'acteurs sociaux. Devant la réalité sociale actuelle, constatant les pas qui ont été effectués et ceux qui restent à franchir, il apparaît indiqué de marquer un temps d'arrêt pour nous interroger sur les différentes approches, tant celles déjà utilisées que les plus nouvelles, qui peuvent nous permettre de continuer à progresser.

Cependant, il est possible que les perspectives envisagées dans le présent document ne fassent pas l'unanimité à l'intérieur du mouvement des femmes. En effet, même si ce mouvement dans son ensemble vise un objectif commun, il est pluridimensionnel dans les idéologies véhiculées et les stratégies privilégiées. En outre, au-delà des idéologies, la perception que les acquis des femmes sont fragiles et que les ressources mises à leur disposition sont précaires suscite des inquiétudes dans plusieurs groupes de femmes. L'expression de ces craintes est légitime et compréhensible. Elles se manifestent, entre autres, au regard du risque de perdre des ressources humaines et financières, des politiques, des programmes et des organismes destinés à corriger les inégalités que vivent les femmes. De plus, cette réflexion s'inscrit dans un contexte de changement dans la gouvernance de l'État, qui fait craindre des reculs.

La commission parlementaire permettra aux diverses opinions de se faire valoir, aux attentes de s'exprimer et aux ajustements de se faire. Nous croyons que, pour corriger les inégalités vécues par les femmes et continuer d'avancer vers l'égalité, il faut miser sur les acquis et s'ouvrir à de nouvelles avenues en repensant les stratégies et les approches.

INTRODUCTION

Les Québécoises ont, au cours des trente dernières années, accompli des pas de géant vers l'égalité. Ces avancées ont été portées par un mouvement des femmes dynamique et diversifié, regroupant des femmes actives dans le milieu communautaire, dans les syndicats et les universités, dans l'administration publique et le monde politique, réparties sur l'ensemble du territoire. Les femmes du Québec bénéficient aujourd'hui de l'égalité de droits, mais il reste encore du chemin à parcourir avant d'arriver à une égalité de fait. Tout en étant conscient que des siècles de discrimination ne peuvent être effacés en quelques décennies d'action, il est impératif de connaître les zones de résistance et les façons de les percer, ce qui milite en faveur de l'exploration de stratégies nouvelles à ajouter à celles existantes.

Dans toute société démocratique, l'État est le premier responsable de la promotion de l'égalité entre les sexes, qui représente une de ses missions fondamentales. Il doit s'assurer de promouvoir cette valeur reconnue comme un fondement substantiel de la démocratie au même titre que la justice, la liberté, la sécurité. C'est avant tout aux personnes élues que revient la mission d'inscrire l'égalité comme l'un des premiers objectifs à atteindre, et de réunir les moyens et les conditions nécessaires à sa mise en œuvre. Leur volonté politique et leur engagement s'avèrent des préalables essentiels. L'atteinte de l'égalité devient ainsi un enjeu qui profitera à l'ensemble de la société.

Cela exige que les femmes et les hommes de toute génération s'investissent dans les actions en faveur de l'égalité, en grande partie portées par les femmes jusqu'à aujourd'hui. C'est à ce titre que doit être défini le rôle des hommes dans l'objectif d'atteinte de l'égalité entre les sexes. La recherche d'une participation plus engagée et d'alliances plus soutenues dans les sphères politique et socio-économique et avec l'ensemble des acteurs de la société québécoise devient également incontournable.

C'est dans cette optique qu'a été élaborée la démarche présentée dans les pages qui suivent. Au premier chapitre, un retour sur les principaux événements qui ont marqué l'action, sur les avancées réalisées de même que les inégalités persistantes et la prise en considération de nouveaux éléments du contexte social permettent de dresser un **portrait de la situation**. Le deuxième chapitre présente le fruit de notre réflexion, **un projet qui repose sur une vision de l'égalité à poursuivre et sur une stratégie gouvernementale faisant appel à trois leviers principaux, une approche spécifique, une approche transversale ainsi qu'une approche sociétale**. Enfin, le troisième chapitre traite de la **volonté gouvernementale comme condition de réussite** et des éléments qui doivent la traduire afin que nous puissions continuer à édifier une société où les femmes et les hommes seront citoyennes et citoyens à parts égales. En guise de conclusion, nous faisons valoir que le projet proposé va dans le sens d'une plus grande démocratie et qu'il sera profitable pour l'ensemble de la société québécoise.

CHAPITRE PREMIER

PORTRAIT DE LA SITUATION

Au moment d'envisager de nouvelles perspectives, il est bon de rappeler les principaux jalons qui ont marqué la quête de l'égalité de droits pour les Québécoises¹. Au cours du présent chapitre, nous revenons sur les principaux événements qui ont conduit à des actions plus soutenues en matière d'égalité. Nous faisons état des avancées qui se sont produites et signalons les principaux domaines où des inégalités subsistent. Enfin, nous attirons l'attention sur les éléments du contexte social actuel qui peuvent freiner les efforts déployés en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et dont il importe de tenir compte.

1.1 UNE RÉTROSPECTIVE DES ÉVÉNEMENTS

Au début du 20^e siècle, les Québécoises possèdent très peu de droits civiques. Elles bénéficient d'un accès limité à l'éducation et ne sont pas autorisées à exercer des professions comme la médecine et le droit, par exemple². En 1911, le taux d'activité officiel des femmes de 15 ans et plus s'élève à 16,2 % alors que celui des hommes atteint 87,3 %³. En outre, lorsqu'elles participent formellement à la main-d'œuvre, les travailleuses sont cantonnées dans une gamme restreinte d'emplois.

Cependant, leur statut se transforme profondément au cours du siècle. En 1918, les Canadiennes obtiennent le droit de vote aux élections fédérales. En 1929, le Conseil privé de Londres leur reconnaît le statut de « personnes »⁴. À la suite du dépôt du rapport Dorion, en 1931, les Québécoises mariées en communauté de biens acquièrent le droit légal de toucher leur propre salaire⁵. En 1940, le gouvernement du Québec accorde à son tour le droit de vote aux femmes. En outre, à partir de 1947, les Canadiennes qui épousent des non-Canadiens ne perdent plus leur citoyenneté. En 1954, on abolit au Québec « le double standard » selon lequel une femme ne peut demander une séparation pour cause d'adultère qu'à condition que le mari fasse vivre sa concubine

¹ Les informations sur les événements et les avancées dont il est fait mention dans ce chapitre sont tirées, en grande partie, d'un document du Conseil du statut de la femme qui rappelle les principales dates qui ont marqué l'évolution des droits des femmes au Québec et au Canada à partir de 1608 : Conseil du statut de la femme. *La constante progression des femmes : historique des droits des femmes*, Québec, le Conseil, décembre 2003, 8 p.

² Le Barreau refusera aux femmes la pratique du droit jusqu'en 1941 et la Chambre des notaires jusqu'en 1956 : *Ibid.*, p. 3.

³ Conseil du statut de la femme. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, tableau 4.3 – *Taux d'activité de la population de 15 ans et plus selon le sexe, Québec, 1911-1993*, p. 89.

⁴ Le terme « personne » n'incluait apparemment pas les femmes en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique (Loi constitutionnelle de 1867), ce qui avait, entre autres, comme conséquence de les exclure du Sénat. À la suite de l'appel de cinq femmes en 1928, le Conseil privé de Londres décidait, après quatre jours de délibérations, que l'appellation « personne » s'appliquait également au sexe féminin : Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, décembre 2003, p. 3.

⁵ Jusque-là, le salaire de l'épouse pouvait, selon la loi, être remis directement à l'époux marié en communauté de biens qui était libre d'en disposer à sa convenance : *Ibid.*

sous son toit alors que le mari peut obtenir en tout temps une séparation pour cause d'adultère.

Portée par le militantisme de femmes engagées et tenaces, cette lente marche vers l'égalité s'accélère à partir des années 1960, favorisée par les trente années de croissance économique à peine interrompues, le climat d'optimisme et l'ouverture au monde qui suivent la fin de la Seconde Guerre mondiale. À la faveur d'un courant social progressiste, les femmes prennent de plus en plus la parole collectivement pour revendiquer un meilleur statut. De façon générale, on prend conscience que l'égalité entre les sexes est l'une des caractéristiques des sociétés modernes, qu'elle est un symbole de démocratie et que la société a tout intérêt à miser sur l'ensemble de son capital humain, les femmes et les hommes, pour se développer.

En 1964, un projet de loi piloté par M^{me} Marie-Claire Kirkland, première députée élue et première femme nommée ministre à la législation québécoise en 1961, met fin à l'incapacité juridique des femmes mariées⁶. La même année, le rapport Parent est déposé et ses recommandations sur la gratuité scolaire et la mixité des classes ouvrent la porte à la démocratisation de l'enseignement des filles. Jusque-là, celles-ci ont très peu eu accès au cours classique, la voie royale pour les études avancées, dans un système scolaire où filles et garçons évoluent dans des filières séparées. Signalons que les collèges classiques pour filles n'ont été subventionnés qu'à partir de 1961 alors que ceux pour les garçons l'étaient depuis 1922⁷.

À l'instar d'autres pays, le gouvernement canadien crée, en 1967, une commission d'études – la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada – avec le mandat de faire rapport « [...] afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société [...] »⁸. Le rapport de la Commission met en lumière le traitement discriminatoire subi par les femmes dans plusieurs domaines, attire l'attention sur les conséquences négatives de la rigidité des rôles sociaux basés sur le sexe et documente les situations d'infériorité vécues par les femmes sur les plans économique, social, culturel et politique.

Au regard des droits matrimoniaux, le régime de la communauté de biens, le régime légal au Québec qui fait de l'époux l'administrateur des biens du ménage, est remplacé, en 1970, par le régime de la société d'acquêts qui combine les avantages de la séparation de biens durant le mariage et ceux de la communauté de biens à la fin du mariage. En matière d'administration de la justice, les femmes obtiennent le droit d'occuper la fonction de jurée en 1971.

En 1973, le gouvernement du Québec institue le Conseil du statut de la femme, un organisme de consultation et d'étude chargé d'aviser le gouvernement sur tout sujet

⁶ Par exemple, celles-ci ne sont plus tenues de présenter la signature de leur époux pour effectuer des transactions courantes.

⁷ Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, décembre 2003, p. 4.

⁸ Sous la présidence de M^{me} Florence BIRD. *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa, Information Canada, 1970, p. vii.

ayant trait à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme et d'informer la population. Le Conseil dépose, en 1978, la politique d'ensemble de la condition féminine intitulée *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*⁹. Ce document contient un ensemble de recommandations sur tous les aspects de la vie des Québécoises : socialisation et stéréotypes sexuels, maternité, santé et violence, famille, marché du travail et, enfin, loisirs, création artistique et pouvoir. Celles-ci sont entérinées par le Conseil des ministres qui met sur pied un comité ministériel pour en assurer le suivi. En 1979, une première ministre d'État à la Condition féminine est assermentée, son rôle étant d'assurer la cohérence des initiatives gouvernementales en matière de condition féminine, d'élaborer et de suivre la mise en œuvre des grandes orientations. Le Secrétariat à la condition féminine est mis sur pied ainsi qu'un réseau de répondantes dans les ministères pour l'assister dans son travail.

En 1985 se tient la Conférence sur la sécurité économique des Québécoises : Décisions 1985. On assiste, en 1987, à l'adoption des premières orientations triennales en matière de condition féminine et à la mise en œuvre d'un plan d'action. En 1993, la première politique gouvernementale en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*, est adoptée. Elle contient quatre orientations majeures : l'autonomie des femmes, le respect de l'intégrité physique et psychologique des femmes, l'élimination de la violence faite aux femmes et, finalement, la reconnaissance et la valorisation de l'apport collectif des femmes. En 1997, une cinquième orientation était ajoutée sur la place des femmes dans le développement des régions.

1.2 LES AVANCÉES DES FEMMES ET DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

1.2.1 QUELQUES STATISTIQUES

Quelques statistiques suffisent à illustrer les transformations majeures qui se sont produites dans la vie des Québécoises au cours des trois dernières décennies.

D'abord, les femmes ont réalisé un rattrapage remarquable en éducation, comme l'illustrent les données comparatives sur le dernier diplôme obtenu par deux générations de Québécoises, celles qui sont âgées de 25 à 34 ans en 2001 et celles qui, appartenant à ce même groupe d'âge en 1971, ont de 55 à 64 ans en 2001. Parmi les plus jeunes, 30,8 % détiennent un certificat, diplôme ou grade universitaire en 2001 et 24,1 %, un certificat ou un diplôme collégial alors que les pourcentages comparables dans le groupe plus âgé ne s'élèvent qu'à 14,9 % et 9,4 %¹⁰.

Ensuite, les Québécoises participent maintenant de façon majoritaire au marché du travail. En effet, 57,7 % des Québécoises de 15 ans et plus font partie de la main-d'œuvre

⁹ Conseil du statut de la femme. *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 333 p.

¹⁰ Source statistique : Institut de la statistique du Québec. *Répartition de la population de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité, le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001*, (page consultée le 17 septembre 2003), adresse Web : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr

en 2001¹¹ alors que ce pourcentage n'atteignait que 33,9 % en 1971¹². Les mères ont également une présence plus soutenue sur le marché du travail. En 2002, par exemple, 73,3 % de celles qui sont âgées de 20 à 44 ans et dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans font partie de la population active tandis que c'était le cas de 30,3 % d'entre elles en 1976¹³.

Par ailleurs, les gains moyens d'emploi des femmes représentent, dans l'ensemble, 69,1 % de ceux des hommes en 2001 et ce pourcentage atteint 77,9 % lorsqu'on considère uniquement les femmes et les hommes ayant travaillé toute l'année à plein temps¹⁴. En comparaison, des statistiques portant sur 1971 indiquent que le revenu moyen d'emploi des travailleuses correspondait à 52,3 % de celui des travailleurs masculins, ce pourcentage s'établissant à 58,9 % dans le cas des travailleuses et des travailleurs à temps plein¹⁵.

Enfin, quant à l'accès au pouvoir politique, en 2003, les femmes élues à l'Assemblée nationale du Québec représentent 30,4 % des députés (38/125) et 32 % des ministres (8/25). En 1970, une seule femme se retrouvait à la fois députée (1/108) et ministre (1/23), ce qui correspond à une présence féminine égale à 0,9 % et à 4,3 %¹⁶. En 2003, à la Chambre des communes, les femmes comptent pour 25,3 % des élus québécois (19/75) alors que ce pourcentage ne s'élevait qu'à 4 % en 1972¹⁷. Sur la scène municipale, en février 2003, elles comblent 10,9 % des postes de maires (118/1 084) et 24,1 % des postes de conseillers (1 659/6 878). En 1980, les 21 mairesses ne représentaient que 1,5 % de l'ensemble des maires et mairesses et les 339 conseillères, que 3,8 % du nombre total des conseillers et conseillères¹⁸. Dans la haute fonction publique, de 1994 à 2003, la proportion de femmes aux postes de sous-ministres et sous-ministres adjoints est passée de 11,8 % à 25 % et pour la présidence d'organismes, de 5,6 % à 23,5 %, des gains pour le moins appréciables.

¹¹ Données du Recensement de 2001 : consulter (www.csf.gouv.qc.ca) Section Statistiques – Travail, tableau 6 – *Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage de la population de 15 ans et plus, selon le sexe et l'âge, ensemble du Québec, 2001*, (page consultée le 11 mai 2004).

¹² Données du Recensement de 1971 : voir Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, 1995.

¹³ Conseil de la famille et de l'enfance. *Soutien économique aux familles, oui, mais comment?*, Cahier du participant, Forum sur le soutien économique aux familles, Québec, le Conseil, 2003, p. 38, tableau 4 – *Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 à 2002*.

¹⁴ Secrétariat à la condition féminine. *L'avenir des Québécoises : les suites de la consultation de mars 2003*, Québec, le Secrétariat, 2004, tableau 2.18 – *Gains moyens d'emploi des femmes et des hommes selon certaines caractéristiques socioéconomiques, Québec, 1990 et 2001*.

¹⁵ Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, 1995, p. 136, tableau 5.7 – *Revenu d'emploi moyen selon le sexe, 1971-1992*.

¹⁶ Voir : (www.csf.gouv.qc.ca) Section Statistiques – Participation au pouvoir, (page consultée le 11 mai 2004).

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. *Mairesses et maires, conseillères et conseillers : statistiques sur la représentation des femmes et des hommes aux instances électives municipales 2002*, [Jocelyne Montminy et Marie-Lyne Poulin], Québec, le Ministère, 2003, p. 7, tableau 1 – *Évolution du nombre de mairesses et de conseillères municipales dans les municipalités du Québec 1980-2002*.

1.2.2 LES LOIS, PROGRAMMES ET MESURES FAVORABLES

Les efforts déployés ont permis, non seulement de corriger des différences de traitement présentes dans les lois, mais également de mettre en place des moyens concrets d'action pour arriver à une plus grande égalité dans les faits¹⁹.

Avec l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne en 1975, la discrimination selon le sexe devient officiellement interdite au Québec. La Charte sera modifiée par la suite en 1982 pour ajouter la grossesse aux autres motifs de discrimination et introduire le concept de harcèlement. En 1985, les femmes autochtones, avec l'adoption de la loi C-31 par le gouvernement fédéral, retrouvent les droits qu'elles avaient perdus en 1869. En effet, celles qui sont mariées à des Blancs conservent dorénavant leur statut d'Indiennes et peuvent le transmettre à leurs enfants, comme c'est le cas pour les hommes autochtones. En 1993, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié adopte de nouvelles directives quant à l'application de la Loi canadienne sur l'immigration pour permettre aux femmes de revendiquer le statut de réfugiées lorsqu'elles craignent d'être persécutées dans leur pays en raison de leur sexe. À la suite de revendications portées par la marche *Du pain et des roses* en 1995, la période de parrainage durant laquelle une personne se porte garante financièrement d'une autre qu'elle a fait immigrer est réduite de 10 à 3 ans et les femmes immigrantes parrainées qui sont victimes de violence conjugale obtiennent le droit à certains programmes sociaux (à l'aide sociale, par exemple)²⁰.

Au regard de la socialisation, les ministères et organismes mettent en œuvre une série d'actions pour contrer les stéréotypes sexistes chez les filles ou les deux sexes, dans la foulée des recommandations de la politique d'ensemble *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*. Des actions ont lieu principalement dans le secteur de l'éducation : révision des manuels scolaires, mise en place du programme de développement vocationnel *Vire-vie*, du programme *Pareil pas pareil* et adaptation générale des programmes scolaires. Dans les années 1980, des projets portant sur la dénonciation du sexisme envers les femmes dans les publicités et sur la diversification des choix scolaires des filles démarrent.

Sur le plan économique, la Loi sur l'aide sociale, entrée en vigueur en 1970, permet à des femmes chefs de famille monoparentale de recevoir des prestations sans avoir à se soumettre aux humiliations imposées sous l'ancienne loi des mères nécessiteuses. À la suite de pressions importantes de la part de l'Aféas et de l'Association des femmes collaboratrices, le salaire versé à une femme collaboratrice dans l'entreprise de son mari peut dorénavant être déduit comme dépense d'entreprise pour l'impôt et être considéré assurable aux fins de l'assurance-chômage et du Régime de rentes du Québec (1979-1980). En 1989, le gouvernement québécois reconnaît le principe « À travail équivalent, salaire égal » pour quelque 19 000 fonctionnaires, en majorité des femmes, ce qui leur

¹⁹ Plusieurs des informations citées dans cette section sont tirées de l'*Historique des droits des femmes* déjà cité dans : Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, décembre 2003.

²⁰ Fédération des femmes du Québec : (www.ffq.qc.ca/actions/pain-roses-gains.html), (page consultée le 11 mai 2004).

vaut des ajustements salariaux. En 1985, les articles de la Charte des droits et libertés de la personne au Québec qui permettent l'implantation des programmes d'accès à l'égalité sont mis en vigueur. La loi oblige le gouvernement à implanter des programmes dans ses ministères. De plus, un programme d'obligation contractuelle, dont on ne connaît cependant pas l'efficacité réelle, oblige les entreprises qui embauchent 100 personnes et plus et qui obtiennent des contrats de l'État de 100 000 \$ ou plus à mettre en place un programme d'accès à l'égalité. En 1996, la Loi sur l'équité salariale est adoptée, obligeant les entreprises de 10 employés et plus à corriger, s'il y a lieu, les iniquités de rémunération basées sur le sexe dans leur établissement. En 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne entre en vigueur. Elle prévoit la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité dans des organismes publics employant 100 personnes et plus. Elle vise, entre autres, à éliminer les obstacles qui nuisent à l'embauche et à la promotion des femmes et favorise une présence équitable dans les différents corps et catégories d'emploi.

Sur le plan des droits matrimoniaux, l'égalité des conjoints en mariage est reconnue avec l'entrée en vigueur de la loi modifiant le Code civil en 1981. Les femmes conservent dorénavant leur nom et elles peuvent le transmettre à leurs enfants, la résidence familiale est protégée et la contribution exceptionnelle de la conjointe à l'enrichissement de son époux peut être reconnue avec l'institution de la prestation compensatoire. En 1989 est adoptée la loi favorisant l'égalité économique des époux qui consacre le mariage comme une association économique et prévoit, à la fin du mariage, un partage égal entre les époux de la valeur des biens composant le patrimoine familial.

À partir de 1976, des cliniques de planning familial sont mises en place progressivement dans les CLSC. En 1988, la Cour suprême déclare inconstitutionnel l'article 251 du Code criminel rendant l'avortement illégal. En 1989, la même Cour confirme, dans son jugement dans l'Affaire Daigle-Tremblay, qu'une tierce personne, fut-elle le père présumé, ne peut s'opposer à la décision d'avortement d'une femme. En 1997, la Cour suprême refuse de reconnaître le fœtus comme une personne ayant des droits juridiques.

En 1968, le gouvernement adopte la Loi sur le divorce. Une réforme de cette loi, entrée en vigueur en 1986, élimine la notion de faute, l'échec du mariage devenant la seule cause de divorce. De nouvelles règles sont introduites en matière de pension alimentaire et de garde d'enfants. En 1995, avec la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires, un régime de perception universel et automatique est instauré au Québec en remplacement du service de perception non automatique mis en place dans les années 1979-1980. En 1997, après des années de luttes infructueuses menées devant les tribunaux par M^{me} Suzan Thibaudeau, le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois optent pour la défiscalisation des pensions alimentaires pour enfants. Ces pensions sont dorénavant imposées sur le revenu du parent débiteur, et non plus considérées comme un revenu imposable pour le parent-gardien. Un modèle de fixation des pensions alimentaires pour enfants est également établi. La même année, la Loi sur la médiation familiale est adoptée afin de faciliter le règlement des litiges entre les conjoints advenant une rupture dans le cas des couples avec enfants.

Le phénomène de la violence dont certaines femmes sont victimes suscite également diverses actions. En 1977, des subventions sont accordées aux maisons d'hébergement pour les femmes violentées et des colloques régionaux sont organisés à travers le Québec en 1979 et 1980. Des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel sont mis sur pied durant la même période. En 1983, le gouvernement fédéral adopte un projet de loi sur les agressions à caractère sexuel. En 1988, une vaste campagne d'information et de sensibilisation dénonçant le caractère inacceptable de la violence conjugale est menée par le gouvernement québécois. En 1995, il rend publiques une politique d'intervention en matière de violence conjugale et, en 2001, des orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle.

Dans le domaine des droits parentaux, le programme fédéral d'assurance-chômage accorde, en 1971, aux salariées admissibles, 15 semaines de prestations de maternité auxquelles s'ajouteront, en 1990, 10 semaines de prestations parentales partageables entre les parents admissibles; un nombre de semaines de prestations qui sera porté à 35 à compter de 2001. Au Québec, la Loi sur le salaire minimum est modifiée à partir de 1978 pour prévoir un congé de maternité et la protection de l'emploi au retour du congé et cette loi, devenue la Loi sur les normes du travail, est par la suite bonifiée pour tenir compte, entre autres, des améliorations apportées au volet parental du régime fédéral. En 1981, la Loi sur la santé et la sécurité du travail permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite d'être réaffectée à un autre poste, sinon d'obtenir un retrait préventif avec prestations, lorsque ses conditions de travail sont dangereuses pour elle, pour l'enfant à naître ou le nourrisson. Pour combler le délai de carence de l'assurance-chômage subi par les salariées admissibles aux prestations de maternité, le Québec instaure une allocation de maternité, allocation qui sera cependant limitée aux travailleuses dont le revenu familial est inférieur à 55 000 \$ à partir de 1992. Enfin, en 2001, le Québec adopte la Loi sur l'assurance parentale qui remplacera, lorsqu'elle sera en force, le volet parental de l'assurance-emploi par un régime plus flexible, prévoyant des prestations plus élevées et s'adressant aux travailleuses et aux travailleurs autonomes en plus des salariés. Si une entente se conclut avec le gouvernement fédéral, ce nouveau régime pourrait s'appliquer à compter de 2006.

En matière de services de garde, plusieurs initiatives successives sont prises pour faciliter la conciliation travail-famille et prévoir un milieu de garde stimulant et sécuritaire pour les enfants – soutien aux premiers projets dès 1969, plan Bacon en 1974, loi sur les services de garde en 1979 et création de l'Office des services de garde en 1980, adoption par la suite de diverses formules de financement – qui mèneront à la politique de services de garde à contribution réduite en 1997. Enfin, dans le Discours sur le budget de février 2004, le ministre des Finances du Québec annonce que les allocations familiales, devenues sélectives selon le revenu familial en 1997 afin de dégager des économies pour assurer le financement des services de garde, redeviendront universelles à compter de 2005 à la faveur d'un réaménagement de l'ensemble des mesures de soutien financier destinées aux familles.

Ces avancées dont les femmes bénéficient profitent incontestablement à l'ensemble de la société. Le Québec s'est doté d'une législation qui reconnaît l'égalité de droits entre les hommes et les femmes, ce qui est la marque d'un État démocratique et contribue à la

bonne réputation du Québec à l'étranger. La diminution du sexisme dans l'ensemble de la société profite à tous et, particulièrement, aux jeunes qui peuvent grandir et se projeter dans des rapports égalitaires. De plus, avec l'éducation et la formation acquises, les Québécoises sont davantage en mesure que par le passé de poser des choix, de développer leur autonomie économique et de contribuer à l'enrichissement collectif. Elles participent également directement au bien-être économique de leur famille, de concert avec le conjoint qui n'a plus à assumer seul le rôle de pourvoyeur. Leur présence accrue sur le marché du travail permet et rend même souhaitable une implication plus grande des pères dans les soins des enfants, un rapprochement bénéfique tant pour les pères que pour les enfants. En outre, les femmes sont également moins dépourvues financièrement en cas de séparation ou de divorce et elles sont davantage en mesure de partager les coûts occasionnés par les enfants. Enfin, la pénétration plus grande des femmes dans divers milieux et professions, tout comme leur présence accrue dans des postes de responsabilités et de pouvoir, que ce soit dans l'entreprise, l'administration publique ou le champ social, permet assurément d'introduire de nouvelles dimensions pour éclairer la réflexion, la prise de décision et l'action.

1.3 LES INÉGALITÉS ET OBSTACLES PERSISTANTS

Cependant, des inégalités et des obstacles subsistent encore pour les femmes. D'entrée de jeu, il faut aussi rappeler que les discriminations qui touchent les femmes sont souvent amplifiées lorsque d'autres discriminations s'y ajoutent en raison de l'origine ethnique, de l'appartenance à des communautés autochtones, de la religion, du handicap physique ou de la déficience mentale, de l'orientation sexuelle ou de la condition sociale.

Plusieurs facteurs expliquent la persistance des écarts. Un des premiers concerne les conséquences toujours réelles de la **maternité et des responsabilités familiales**. De nos jours, même si les pères s'impliquent un peu plus dans la sphère privée que par le passé, les femmes, même les plus scolarisées, voient leur autonomie économique se fragiliser avec la venue d'un enfant. Ce désavantage va persister durant toute la vie, commençant par un retrait momentané ou partiel du marché du travail – augmentant ainsi les écarts salariaux; la maternité est encore un facteur qui ralentit la carrière, faute de mesures de **conciliation travail-famille** adéquates et d'un partage équitable des tâches familiales et domestiques entre les conjoints²¹. Un peu plus tard, la **responsabilité des parents âgés** vient souvent s'ajouter à la charge de travail des femmes, avec les mêmes effets contraignants²². Les femmes qui ont des enfants se retrouveront souvent désavantagées à leur retraite, car leurs cotisations aux différents régimes de retraite privés ou publics et

²¹ Les données d'une enquête portant sur le temps quotidien consacré à diverses tâches reliées aux travaux domestiques par chacun des conjoints en 1992 et en 1998 indiquent des progrès, notamment lorsqu'il y a un enfant de moins de 5 ans, mais que les femmes se chargeraient encore de 63 % des tâches dans ce cas. Par ailleurs, lorsqu'il y a un conjoint et des enfants de 5 à 19 ans seulement, la part des femmes se serait accrue de 62 à 66 %. (Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.*, tableau 3.3).

²² D'après une étude québécoise, le soutien aux personnes âgées en perte d'autonomie est assumé dans 70 à 80 % des cas par des femmes, principalement la conjointe, la fille ou la belle-fille, citée dans : Conseil du statut de la femme. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, le Conseil, 2000, 121 p.

leurs économies seront moindres que celles des hommes ou des femmes sans enfants. Les responsabilités familiales assumées peuvent également freiner l'élan de celles qui envisagent de se lancer en politique, là où les exigences et les horaires de travail sont peu compatibles avec les besoins des jeunes enfants.

Sur le **plan économique**, les écarts entre les femmes et les hommes sont encore importants, comme le démontre le chapitre sur l'autonomie et la sécurité économique dans le document du Secrétariat à la condition féminine précédemment cité. Les femmes de 15 à 64 ans participent moins que les hommes du même âge au marché du travail (69,7 % contre 82 % en 2002). De plus, lorsqu'elles sont en emploi, les travailleuses occupent plus souvent un poste à temps partiel (26,7 % contre 10,4 % dans le cas des travailleurs en 2002), un phénomène qui touche surtout les hommes de moins de 25 ans, mais qui concerne les femmes de toutes les tranches d'âge. De plus, 71,2 % des employés rémunérés au salaire minimum sont de sexe féminin en 2001. Quant aux travailleuses autonomes, le revenu moyen de celles qui ont travaillé à temps plein toute l'année en 2000 s'élève à 27 267 \$, soit 14 730 \$ de moins que celui touché par les travailleurs autonomes. On constate donc que la situation de ces travailleuses, qui n'œuvrent souvent pas dans les mêmes secteurs d'activité que les travailleurs autonomes, n'est pas toujours facile, malgré le dynamisme dont elles semblent faire preuve. Les données de l'Enquête sur la population active indiqueraient, par exemple, que les femmes ont créé quatre fois plus d'entreprises que les hommes entre 1981 et 2001²³.

Les femmes disposent, en moyenne, d'un **revenu inférieur** à celui des hommes. En 2000, leur revenu moyen correspond à 64,3 % de celui de ceux-ci, selon les données du recensement de 2001²⁴. On constate, de plus, que 61,5 % d'entre elles ont obtenu un revenu moyen inférieur à 20 000 \$, ce qui a été le cas de 40,3 % des hommes cette année-là. En 2001, les gains moyens d'emploi s'élèvent à 69,1 % de ceux des travailleurs et ce pourcentage atteint 77,9 % lorsque seules les personnes travaillant toute l'année à temps plein sont retenues, comme on l'a déjà vu. Dans le cas de ce dernier groupe, on explique généralement l'écart entre les gains moyens des femmes et ceux des hommes par plusieurs facteurs (durée de la semaine de travail, professions occupées et secteurs d'activité, années d'expérience de travail, etc.). Cependant, la plupart des études reconnaissent qu'une partie de cet écart reste inexpiquée et peut être attribuée à la discrimination.

L'infériorité des gains moyens des femmes se vérifie dans toutes les tranches d'âge; c'est dans le groupe des 20 à 24 ans que les gains moyens des femmes se rapprochent le plus de ceux des hommes (86,1 %), mais l'écart se creuse déjà à partir du groupe des 25-34 ans (67,7 %). Ces statistiques reflètent sans conteste l'influence des responsabilités parentales que les femmes commencent à assumer à ce moment, bien que les études sur l'insertion des diplômés sur le marché du travail montrent également que les jeunes hommes, dans plusieurs domaines de formation, se tirent mieux d'affaire que les jeunes

²³ Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.*, p. 29.

²⁴ Statistique Canada. Recensement 2001, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, mai 2003, adresse Web : www.csf.gouv.qc.ca Statistiques – Revenu.

femmes en ce qui a trait aux postes obtenus et aux salaires. Il semble donc que les avancées remarquables que les femmes ont réalisées **sur le plan de la scolarisation** ne trouvent pas toujours leurs pleins effets dans la sphère publique.

Les écarts de revenu entre les hommes et les femmes se reflètent également dans la **protection sociale acquise** durant la vie active et en vue de la retraite. Les prestations touchées en cas de chômage, d'accident du travail, de maladie ou à la retraite sont en moyenne inférieures à celles reçues par les travailleurs. Enfin, lorsqu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale, quand elles vivent seules, à plus forte raison si elles sont âgées, les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes en situation de faible revenu.

La **concentration des travailleuses et des travailleurs dans des métiers et secteurs différents** semble encore être une caractéristique du marché du travail malgré les efforts qui ont été déployés pour briser les ghettos d'emploi et influencer l'orientation scolaire des filles et des garçons. En effet, bien que certaines femmes exercent maintenant des professions autrefois exercées surtout par les hommes – médecine, administration, droit –, les femmes, en général, hésitent encore à se diriger vers des métiers non traditionnels ou des carrières en informatique ou en sciences appliquées où, pourtant, les perspectives d'emploi sont souvent excellentes. La difficulté de s'intégrer à des milieux plus masculins est encore perceptible. De leur côté, les hommes sont peu enclins à envahir des champs soi-disant féminins comme les métiers relatifs aux soins (infirmiers, éducateurs en garderie, etc.) ou très majoritairement féminins comme le secrétariat et l'enseignement primaire. Il faut dire que ces occupations apparaissent souvent peu attrayantes financièrement pour eux.

Par ailleurs, la **violence** que subissent les femmes sous toutes ses formes (agressions physiques, inceste, agressions à caractère sexuel, sévices envers les plus âgées, prostitution, trafic, homicide, etc.) constitue un fléau social dont les répercussions sont exponentielles sur les victimes. Elle atteint aussi les autres femmes qui craignent pour leur sécurité et celle de leurs proches et qui s'imposent de limiter leurs déplacements. Les études font de plus en plus le lien entre violence conjugale, inégalité sociale, économique et domination d'un sexe sur l'autre²⁵. Les stéréotypes masculins sont également en cause dans les comportements violents. Enfin, tous les hommes sont également victimes de ce phénomène dans la mesure où, bien que non violents pour la plupart, ils peuvent être considérés, étant donné leur sexe, comme potentiellement dangereux dans certaines circonstances (le soir, dans les endroits non éclairés ou déserts, dans les stationnements, etc.).

Du côté de la **participation aux instances de pouvoir**, les femmes ont fait des progrès importants, mais les avancées ne sont pas les mêmes partout et il reste du chemin à parcourir pour atteindre la parité. Comme on l'a vu, en 2003, les femmes représentent 30,4 % des députés et 32 % des ministres à l'Assemblée nationale de même que 25,3 % des élus québécois à la Chambre des communes. En février 2003, elles occupent 10,9 %

²⁵ Conseil du statut de la femme. *La violence conjugale au Québec : un sombre tableau*, [recherche et rédaction : Marie Moisan et Christiane Bonfantini], Québec, le Conseil, 1984, 93 p.

des postes à la mairie et 24,1 % des sièges de conseillers et conseillères. L'étude publiée par le Secrétariat à la condition féminine, *L'avenir des Québécoises*²⁶, fait également état de la présence des femmes dans les instances judiciaires en 2002; elles représentent 6,5 % des juges à la Cour municipale et environ 25 % à la Cour d'appel, à la Cour supérieure ainsi qu'à la Cour du Québec. Dans l'administration publique du Québec, elles occupent 37,5 % des postes de la haute direction de la fonction publique tandis qu'elles représentent 25,1 % des cadres supérieurs et 28,4 % des cadres intermédiaires en 2002. Enfin, pour ce qui est du milieu des affaires, la présence des femmes demeure faible au sommet des entreprises. Par exemple, 47 % des 101 firmes québécoises qui figurent au palmarès des 500 plus grandes entreprises canadiennes n'avaient pas de femmes à leur conseil d'administration, selon une étude rendue publique en 2002. De plus, les femmes occupaient seulement 10 % du total des sièges disponibles dans les conseils d'administration de ces 101 entreprises²⁷.

1.4 LE NOUVEAU CONTEXTE

Le contexte politique et social soulève de nouveaux enjeux de société liés à la mondialisation économique, à la démographie et aux changements dans la gouvernance qui interpellent également les femmes. De plus, des phénomènes sociaux en émergence prennent la forme de nouveaux obstacles à l'atteinte de l'égalité.

L'expansion rapide des **nouvelles technologies des communications et de l'information** au cours des dix dernières années a fait surgir de nouvelles problématiques. En particulier le réseau Internet, bien que porteur de multiples opportunités pour les femmes, facilite aussi la diffusion d'images pornographiques et violentes à leur égard, le trafic sexuel et la prostitution de femmes et d'enfants ainsi que d'autres phénomènes comme le tourisme sexuel et le commerce d'épouses²⁸. Un enjeu d'autant plus inquiétant que les possibilités de réglementation de ce réseau sont très faibles, voire inexistantes, à l'heure actuelle.

D'autres médias électroniques (télévision, vidéos, clips, cinéma, etc.) jouent un rôle dans la création de l'imaginaire et des perceptions, dont il est difficile de mesurer l'ampleur. Par exemple, « l'insensibilité croissante à la gravité de la violence renforce les attitudes sexistes et les comportements violents envers les femmes, réduisant d'autant les possibilités d'établir des rapports égalitaires et harmonieux entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons »²⁹. Les messages véhiculés par la publicité sont de mieux en mieux ciblés et de plus en plus efficaces. Les images qui sont présentées aux jeunes accentuent souvent les stéréotypes.

La prédominance des valeurs marchandes dans la société et la sexualisation du corps des femmes font aussi naître de **nouvelles formes de stéréotypes sexuels**. D'ailleurs,

²⁶ Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.*

²⁷ Selon une étude de Catalyst Canada citée dans : Jean-Sébastien TRUDEL. « Les portes des conseils d'administration s'ouvrent aux femmes », *Journal Les Affaires*, 5 décembre 2002.

²⁸ Womenspace. *La cyberégalité des femmes et l'Internet : le monde virtuel vécu par les femmes*, adresse Web : <http://www.womenspace.ca>

²⁹ Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.*, p. 122.

l'érotisation des toutes jeunes filles commence à être documentée. L'industrie de la consommation, la sexualisation des modèles proposés, la dictature de la mode et l'obsession de la minceur qu'elle suscite conditionnent les filles à la dépendance vis-à-vis des hommes et renforcent le rôle de la femme-objet³⁰.

Pour les garçons, les conséquences des stéréotypes peuvent aussi avoir des effets préjudiciables. Par exemple, certains avancent qu'ils semblent plus attentifs à l'opinion de leurs pairs et moins sensibles aux commentaires des adultes. Ils attribuent plus facilement leurs échecs à des facteurs externes. Leur culture, les styles d'interaction qu'ils privilégient peuvent donc rendre l'exercice du métier d'élève plus difficile³¹. Malheureusement, plusieurs jeunes ne valorisent pas les qualités intellectuelles, ce qui se situe à contre-courant des exigences posées par la société du savoir. De plus, la culture de certains adolescents, qui valorise à l'excès la force physique, la témérité comme fondement de la masculinité, peut amener des conduites ou comportements excessifs nuisibles pour leur santé.

Le **discours antiféministe** de certains hommes trouve également un écho dans certains médias. Pour régler les problèmes d'identité masculine, certains prônent un retour au temps où les rôles sociaux étaient prédéterminés. D'autres tentent de justifier des comportements inacceptables, comme la violence faite aux femmes, par des raisons biologiques. Certains groupes tiennent des propos haineux sur leurs sites Web et n'hésitent pas à faire de la désinformation sur la situation des femmes en général et sur des femmes en poste de pouvoir en particulier. Leur rancœur a souvent comme point de départ une rupture de couple ou la question de la garde d'enfants. Dans certains cas, on recourt à une symétrisation des problèmes des hommes, qu'on met en parallèle avec ceux des femmes, excluant toute référence aux rapports de pouvoir. Cela entraîne une certaine confusion, comme dans le dossier de la violence conjugale, par exemple, où, avec ce nouveau regard symétrique et sans nuance quant à la gravité des gestes posés et des conséquences sur la victime, les hommes seraient autant victimes de violence que les femmes.

Enfin, une opinion publique, fortement répandue, considère que l'égalité est atteinte pour les femmes au Québec, dû en grande partie à leur réussite scolaire. Des jeunes et moins jeunes s'identifient peu aux revendications féministes et estiment que les obstacles qui demeurent sont davantage de nature privée ou individuelle. Répercutée par les médias, qui concentrent leur attention sur d'autres problématiques, en particulier celle des hommes, cette opinion rend plus difficiles les revendications contre la violence et les discriminations que subissent encore les femmes.

Par ailleurs, sur le plan plus global, la **libéralisation des échanges économiques** impose de nouvelles règles du jeu aux États auxquelles le Québec n'échappe pas. Les capitaux et les entreprises sont devenus plus mobiles à la recherche de la rentabilité la plus élevée.

³⁰ Voir Pierrette BOUCHARD et Natasha BOUCHARD. « "Miroir, miroir..." La précocité provoquée de l'adolescence et ses effets sur la vulnérabilité des filles », *Les Cahiers de recherche du GREMF*, Université Laval, 2003.

³¹ Conseil supérieur de l'éducation. *Pour une réussite scolaire des filles et des garçons*, Québec, le Conseil, 1999.

Les entreprises qui oeuvrent sur la scène mondiale sont soumises à une concurrence et une compétitivité accrues. L'organisation du travail change. Des possibilités d'emploi nouvelles et stimulantes se développent, notamment pour la main-d'œuvre scolarisée. En même temps, flexibilité, allongement de la semaine de travail, précarité, réduction des conditions de travail et perte d'emplois définissent également ce nouveau marché du travail. Soumis aux règles des marchés financiers, les États sont contraints à une gestion des finances publiques plus rigoureuses.

Cet environnement, qui semble mettre en haut de la hiérarchie des valeurs le profit, la rentabilité économique, la compétitivité et l'individualisme, n'est pas sans soulever des inquiétudes au sein de la population féminine. En outre, les gouvernements actuels en Occident tendent de plus en plus, pour des raisons idéologiques et économiques, à se retirer de certaines activités que l'État gérait lui-même auparavant. Certaines sont prises en charge par le secteur à but lucratif, quelques-unes sont déléguées au secteur communautaire, notamment dans ce qu'on appelle l'économie sociale, d'autres sont tout simplement retournées aux familles, particulièrement en ce qui regarde les soins aux proches. Compte tenu de la division sexuelle du travail dans la sphère publique comme dans la sphère privée, ce sont surtout les femmes qui sont affectées par ces changements, que ce soit comme travailleuses ou comme aidantes bénévoles.

Au Québec, les femmes, qui occupent encore une place inégale sur le marché du travail, qui assument principalement la conciliation travail-famille et qui demeurent sous-représentées dans les instances de pouvoir, ne souhaitent pas que ces nouvelles tendances viennent freiner leur élan vers l'égalité. Reconnaissant que l'avènement d'un État moderne à compter des années 1960 leur a permis d'entrer en grand nombre sur le marché du travail (lois assurant l'égalité, services publics en santé, éducation et services sociaux, lois sociales), certaines craignent que la réduction du rôle de l'État signifie pour elles perte de bons emplois, accroissement des exigences, renvoi à un tiers secteur largement féminin et peu rémunéré et retour à la famille des soins aux enfants et aux proches non autonomes.

Par ailleurs, au Québec, le **vieillissement de la population** va de pair avec une **baisse de la natalité**³². Le gouvernement est préoccupé par ces questions démographiques, d'une part, à cause des coûts que peut entraîner ce vieillissement de la population et, d'autre part, à cause des pénuries de main-d'œuvre qui se dessinent à l'horizon. Il souhaite donc que les personnes d'âge actif s'investissent davantage mais, en même temps, ces mêmes personnes ont besoin de temps si elles veulent avoir et prendre soin d'une famille. Il faut donc des politiques sociales qui donnent aux jeunes, femmes et hommes, la possibilité de contribuer à la vie économique et d'avoir des enfants sans mettre en péril leur autonomie économique. De plus, les familles sont aujourd'hui plus sujettes à se rompre et à se transformer. Depuis trente ans, les modèles de familles se sont multipliés rendant probablement plus complexe la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales.

³² La population du Québec n'étant pas un tout homogène, cette affirmation ne s'applique pas aux communautés autochtones (1 % de l'ensemble de la population du Québec), où la population vieillit moins rapidement que dans l'ensemble du Québec et où l'on retrouve une forte proportion de jeunes.

Le Québec, qui compte sur l'apport de l'immigration, doit également relever le défi d'accueillir et d'intégrer des populations provenant d'origines et de cultures plus diversifiées que par le passé. Enfin, certaines régions du Québec sont davantage affectées par le déclin démographique, entre autres les régions-ressources. Si elles veulent assurer leur développement, elles devront réussir à retenir leur population et, même, à attirer de nouveaux éléments, entre autres des jeunes et des personnes scolarisées. Comme la plupart des femmes souhaitent participer au marché du travail, il faudra qu'elles puissent y trouver, tout comme les hommes, des emplois ou des occasions d'affaires à leur convenance.

Enfin, depuis environ une décennie, le gouvernement du Québec a entrepris une opération de **décentralisation et de régionalisation**. Le défi consiste alors à s'assurer que les besoins des femmes soient pris en considération et qu'elles puissent participer à la prise de décision en faisant entendre leur voix. Les instances régionales ou locales doivent donc se sentir à leur tour porteuses de l'idéal de la société égalitaire à réaliser afin que les femmes autant que les hommes puissent participer, à parts égales, au développement de leur communauté. Il importe également que ces instances régionales et locales se sentent liées par les politiques et les engagements qui sont pris au niveau national.

En bref, le contexte de la mondialisation économique, la question démographique et les changements dans la gouvernance posent des défis pour les femmes qui souhaitent devenir des citoyennes à part entière, mais ils représentent aussi des opportunités à saisir pour les femmes et pour la société. En effet, une société qui mise sur l'éducation et la scolarisation des hommes et des femmes, qui voit à ce que l'organisation du travail permette tant aux travailleurs qu'aux travailleuses d'assumer leurs autres responsabilités et qui se préoccupe de mieux réconcilier la sphère publique et la sphère privée possède sûrement des atouts pour relever ces défis.

En résumé, à l'aube du 3^e millénaire, les progrès réalisés par les femmes sont remarquables. L'émergence d'une prise de conscience collective au sein d'un mouvement des femmes vigoureux et agissant leur a permis de développer une vision d'une identité politique propre et de multiplier les champs d'action et de revendication. Ces stratégies se sont avérées fructueuses pour les femmes, mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise. Les filles et les femmes ont élargi leurs possibilités au-delà du schéma traditionnel autrefois réservé à leur mère. Des gains majeurs en ont résulté au cours du dernier siècle, et plus particulièrement des trente dernières années.

Toutefois, l'entrée des femmes vers la sphère publique, si elle a donné lieu à certaines adaptations, n'a pas entraîné toutes les modifications qui auraient été souhaitables dans l'organisation du travail, dans l'organisation sociale et dans le partage des tâches et des responsabilités entre les hommes et les femmes dans la sphère privée. Les relations hommes-femmes, les institutions, la société gardent encore l'empreinte des rôles sociaux traditionnels. Qui plus est, lorsque apparaissent les crises économiques ou les restructurations dues à la mondialisation, lorsque l'État se retire du social, lorsque les tensions de vie dues au cumul des responsabilités familiales et professionnelles

s'aggravent, il peut y avoir danger que les rôles sociaux traditionnels reprennent le dessus et que les inégalités entre hommes et femmes se maintiennent.

Les efforts doivent donc se poursuivre dans des chantiers qui prennent de plus en plus la dimension d'enjeux sociaux : socialisation et éducation; conciliation famille, travail-études et vie citoyenne; respect des droits de la personne et lutte à toutes les formes de violence subie en raison de son sexe; égalité professionnelle; participation aux instances de pouvoir et à la prise de décision. Nous pensons que, dans plusieurs cas, il y aurait intérêt à ce que les hommes et les femmes joignent leurs efforts, à ce que davantage d'acteurs sociaux soient impliqués. C'est dans ce sens que, en tablant sur les approches qui ont porté fruit dans le passé, il nous semble important d'actualiser nos stratégies.

CHAPITRE II

LE PROJET PROPOSÉ

Agir en faveur de l'égalité en continuité avec les actions passées, mais en élargissant la perspective, tel est le projet proposé. En fait, il s'agit de renouveler le contrat social en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en ajoutant aux approches qui ont déjà fait leurs preuves. L'intention est que cet engagement soit partagé plus largement et soutenu par davantage d'acteurs, **les femmes ne devant pas être les seules à porter le projet d'une société plus égalitaire selon le sexe.**

2.1 UNE STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE REPENSÉE ET ÉLARGIE

L'adoption d'une stratégie gouvernementale visant l'égalité entre les femmes et les hommes se situe au cœur de la démarche suggérée. Cette stratégie est nécessaire pour prévenir ou corriger les inégalités, éliminer les stéréotypes sexuels qui emprisonnent les femmes et les hommes dans des rôles rigides et, plus fondamentalement, pour transformer les rapports sociaux qui sont fondés sur la prédominance d'un sexe sur l'autre. Pour y arriver, nous proposons de **réaffirmer la vision de l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit servir d'assise à l'action et de miser sur une stratégie gouvernementale faisant appel à trois leviers principaux.**

2.1.1 RÉAFFIRMER LA VISION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI DOIT SERVIR D'ASSISE À L'ACTION

L'idéal d'égalité entre les femmes et les hommes³³ qui est recherché suppose la correction des inégalités selon le sexe et l'élimination de toutes les discriminations sur cette base. Il se manifeste, sur le plan formel comme du point de vue des résultats, par une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités. Il implique que la société soit libérée de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les hommes et les femmes³⁴ et que le sexe ne soit plus un marqueur des rôles sociaux.

³³ Pour exprimer l'idéal visé, nous avons choisi l'expression *l'égalité entre les femmes et les hommes*, bien qu'il existe d'autres formulations tout aussi valables. Pour nous, l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes suppose la fin de la hiérarchisation des rapports sociaux de sexe et s'appuie sur le principe d'une égalité de droits et de traitement pour les femmes et les hommes.

³⁴ Selon le glossaire établi par la Commission européenne, l'expression *rapports sociaux de sexe* se réfère « aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures ». On parle donc d'une construction sociale des différences qui est élaborée sur la base des caractéristiques biologiques liées à l'appartenance à un sexe. Le terme *hiérarchisation* reflète la prédominance d'un sexe sur l'autre. Selon le glossaire, *l'égalité des sexes* est une « notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité ». De son côté, *l'égalité entre les femmes et les hommes* s'appuie sur le « principe des droits égaux et de traitement égal des femmes et des hommes ». Voir : Commission européenne. *100 mots pour l'égalité : un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, p. 20 et 22, adresse Web : http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glossary/glossary_fr.pdf

Pour aller vers cet idéal, la société doit, selon nous, poursuivre les objectifs suivants :

- Viser la participation égale des hommes et des femmes à la sphère publique, c'est-à-dire au pouvoir ainsi qu'au développement social, économique et culturel, et une valorisation équitable de leur contribution.
- Promouvoir la participation égale des hommes et des femmes à la sphère privée de même que la reconnaissance sociale des activités et des besoins liés à la reproduction humaine et aux soins des personnes non autonomes.
- Assurer la sécurité ainsi que le respect de la dignité et de l'intégrité physique de toute personne et éliminer toute violence subie en raison de son sexe.

2.1.2 MISER SUR UNE STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE FAISANT APPEL À TROIS LEVIERS PRINCIPAUX

Quels moyens, quelles approches peuvent nous permettre d'atteindre les objectifs identifiés? Voici les trois leviers principaux de la stratégie gouvernementale que nous suggérons :

- **1^{er} levier : une approche spécifique.** Il s'agit de **poursuivre, de façon articulée, un ensemble d'actions concrètes ciblant les femmes de façon particulière dans le but de prévenir ou de corriger les inégalités dont celles-ci sont encore victimes.**

Cette approche s'inscrit en continuité avec les actions passées. En effet, au Québec comme dans de nombreux pays, **l'approche spécifique** permet de documenter les situations d'inégalités dont les femmes sont victimes et de concevoir des actions efficaces pour s'y attaquer.

- **2^e levier : une approche transversale.** Il s'agit de **viser à ce que les lois, politiques, programmes et services publics dans leur ensemble, et particulièrement ceux qui soulèvent les enjeux les plus importants, aillent dans le sens de l'égalité** entre les femmes et les hommes ou n'y contreviennent pas.

Avec cette approche, nous suggérons d'emprunter aux perspectives qui ont été développées à l'étranger, au Québec et ailleurs au Canada au cours de la dernière décennie dans la foulée de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de Beijing, tout en les recadrant en fonction de notre réalité propre. L'idée est d'inscrire la préoccupation d'atteinte de l'égalité dans le champ plus large de l'ensemble du politique et des politiques publiques.

- **3^e levier : une approche sociétale.** Il s'agit d'**accentuer le travail visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé** en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs et en interpellant et mobilisant en ce sens les diverses composantes de la société.

Avec l'approche sociétale, nous croyons pouvoir agir plus directement sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes et plus en profondeur sur les institutions. Pour ce faire, il faut relever le défi d'impliquer davantage les hommes dans les actions menées en faveur de l'égalité et faire appel plus largement aux acteurs sociaux.

Il s'agit de trois leviers ou approches qui sont interreliés et complémentaires. Par exemple, l'objectif de favoriser la conciliation travail-famille pourrait être poursuivi en misant sur ces trois approches de façon concomitante.

Lorsque nous envisageons d'élargir la perspective de travail, c'est à l'approche transversale, mais surtout à l'approche sociétale que nous pensons, tout en sachant qu'elles s'inscrivent à plusieurs égards dans le prolongement des actions menées. Les trois leviers proposés sont décrits plus amplement dans les sections suivantes.

2.2 LE 1^{ER} LEVIER OU L'APPROCHE SPÉCIFIQUE

Il s'agit de poursuivre, de façon articulée, un ensemble d'actions concrètes ciblant les femmes de façon particulière dans le but explicite de prévenir ou de corriger les inégalités dont celles-ci sont encore victimes.

Ce premier levier est le plus connu. Il s'appuie sur des interventions ciblées en faveur de la population féminine ou de certaines catégories de femmes.

Comme on l'a vu au chapitre précédent, le Québec a été amené, avec l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail et dans l'espace public, à revoir ses lois, ses politiques et ses pratiques qui avaient été conçues jusque-là en fonction d'un monde caractérisé par une différenciation marquée des rôles masculin et féminin et une division sexuelle du travail. La Charte québécoise des droits et libertés de la personne, adoptée en 1975, a servi de fondement à cette démarche.

Toutefois, cette approche légale reflète une vision formelle de l'égalité, une vision qui s'intéresse aux droits des individus. On a rapidement compris que l'égalité de traitement dans les lois ne pouvait, à elle seule, conduire à une égalité de fait (ou de résultats) lorsque des personnes sont, au départ, placées en situation inégale. La conscience que les femmes faisaient face à des barrières historiques importantes en tant que groupe et l'aspect systémique de plusieurs de ces obstacles ont conduit à des modifications à la charte québécoise ainsi qu'à l'adoption de lois et de mesures destinées à s'attaquer plus globalement aux inégalités constatées.

Une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, qui relate les vingt-cinq premières années d'application de la Charte, illustre bien le rôle qu'elle a joué dans l'évolution de la perspective. Par exemple, pour clarifier l'interprétation de la Charte devant les tribunaux, la grossesse a été ajoutée comme motif de discrimination interdite en 1982 et le concept du harcèlement a été intégré. En outre, en 1985, la Charte a été modifiée pour rendre possible l'institution de programmes

d'accès à l'égalité au profit de groupes discriminés (femmes, minorités culturelles, autochtones). Ces mesures de redressement, qui permettent d'agir en faveur de groupes, et non au cas par cas, ont alors été considérées comme essentielles pour s'attaquer à la discrimination de nature systémique, comme l'expliquent Muriel Garon et Pierre Bosset dans leur étude : « [...] Cette perspective systémique montre que les pratiques de discrimination directe et indirecte ne sont généralement que des maillons de chaînes autrement plus longues et complexes; que les pratiques discriminatoires se renforcent les unes les autres; que les résultats cumulatifs dépassent les responsabilités pouvant être évaluées localement³⁵. »

Au même moment, on a perçu l'importance de documenter les situations d'inégalité qui étaient vécues par les femmes et de concevoir des politiques et des mesures pour s'attaquer directement aux obstacles particuliers qu'elles rencontrent comme groupe ou favoriser un rattrapage. Ces interventions, désignées par certaines auteures sous le terme générique d'« actions positives », ciblent habituellement directement la population féminine ou certaines catégories de femmes³⁶. Des structures gouvernementales spécialement dédiées sont généralement mises en place pour orienter et soutenir les actions. À titre d'exemple, mentionnons certaines interventions gouvernementales qui tiennent de cette approche au Québec : la Loi sur l'équité salariale; la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale*; les projets mobilisateurs portant sur la prévention des grossesses précoces et le soutien des mères adolescentes, l'entrepreneuriat féminin ou, encore, le soutien à la progression des femmes dans les sciences et la technologie; le concours *Chapeaux les filles* qui vise à diversifier les choix professionnels des étudiantes ou, encore, le programme *À égalité pour décider* qui appuie l'insertion des femmes dans la sphère politique.

Nous croyons que cette approche spécifique est toujours nécessaire aujourd'hui. Elle a joué un rôle essentiel dans les avancées que les femmes ont réalisées dans le passé et elle constitue incontestablement, en tant qu'instrument ciblé à visée correctrice, une approche encore efficace pour s'attaquer aux inégalités, celles qui subsistent et celles qui prennent forme dans le nouveau contexte économique et social.

2.3 LE 2^E LEVIER OU L'APPROCHE TRANSVERSALE

Il s'agit de viser à ce que les lois, politiques, programmes et services publics dans leur ensemble, et particulièrement ceux qui soulèvent les enjeux les plus importants, aillent dans le sens de l'égalité entre les femmes et les hommes ou n'y contreviennent pas.

Parallèlement à l'approche spécifique et de façon complémentaire à celle-ci, de plus en plus de pays s'engagent à intégrer la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les

³⁵ Muriel GARON et Pierre BOSSET. *Après 25 ans : la Charte québécoise des droits et libertés*, Québec, Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse, vol. 2 – Études, p. 60-70.

³⁶ Theresa REES, School of Social Sciences, Cardiff University. *Education and vocational Training of Women*, Communication at the Regional Forum on « Economy and Sustainable Development : Participation of Women », Forum of the experts and of representatives of the civil society and of the Euro-Mediterranean Governments, 20 p.

hommes dans le processus d'élaboration de l'ensemble de leurs politiques, et ce, particulièrement depuis que cette approche a été inscrite dans le programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes adopté par plus de 180 pays.

Cette démarche, qui se veut préventive et à long terme, vise à empêcher que de nouvelles inégalités se construisent au moment de l'élaboration de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes. L'objectif est de porter une attention particulière à toutes les étapes de la conception et de l'application des politiques pour éviter de reproduire les biais sexistes qui peuvent être présents dans les institutions sociales ou les anciennes politiques. Comme elle s'intéresse théoriquement à l'ensemble des actions gouvernementales, cette approche se veut globale et transversale et on la dit en mesure de transformer en profondeur le processus d'élaboration des politiques et des programmes. Enfin, elle est conçue pour être appliquée par les personnes mêmes qui travaillent aux différentes étapes de la formulation et de la mise en œuvre des politiques, avec le support et l'expertise de spécialistes en égalité.

À l'observation, on constate que l'approche transversale est un concept stratégique en évolution qui laisse place à de nombreuses options de développement et à diverses méthodes d'application³⁷. En Europe, par exemple, on parle d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIÉ), d'intégration de la dimension de genre ou de *Gender mainstreaming*³⁸.

Au Québec, le Conseil des ministres décidait, en 1997, d'expérimenter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)³⁹ dans le cadre d'un projet mobilisateur contenu dans le *Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*. Ce projet s'est poursuivi dans le *Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises*. Neuf projets d'ADS ont été menés dans sept ministères au cours de cette période. Cette expérimentation a

³⁷ Les études portant sur les applications de ce concept, notamment dans les pays d'Europe et dans la Communauté européenne, montrent, en effet, que chaque pays ou communauté tente de trouver une démarche adaptée à sa société et à ses priorités.

³⁸ Dans le glossaire de la Commission européenne déjà cité, *l'intégration de la dimension de genre* est définie comme « l'intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de la mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation : Commission européenne. *Op. cit.*, p. 26.

³⁹ L'analyse différenciée selon les sexes est définie comme une approche qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique ou de toute autre mesure, les effets distincts que peut avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socio-économiques différentes qui les caractérisent : Hélène MASSÉ, en collaboration avec Michèle LABERGE et Ginette MASSÉ. « L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité », Secrétariat à la condition féminine, gouvernement du Québec, *Management international / International Management / Gestión Internacional*, vol. 7, n° 1, p. 79-88.

permis de dégager certaines difficultés et certaines conditions de réussite⁴⁰. À la lumière de celles-ci, le gouvernement devra statuer sur les suites à donner.

En tout état de cause, par souci d'efficacité, nous pensons que l'approche intégrée de l'égalité (ou ADS) devrait, dans le futur, cibler des secteurs prioritaires, sachant les ressources et l'expertise requises pour réaliser des analyses de qualité dans des délais acceptables. Par exemple, on peut penser que l'application d'une telle analyse à un projet de politique comme le virage ambulatoire aurait pu permettre de mieux en appréhender les effets négatifs sur les femmes, qu'elles soient travailleuses, aidantes ou patientes, et que des modifications auraient alors pu être entrevues pour en réduire les conséquences. Il en va de même pour des initiatives plus récentes comme la loi créant les conférences régionales des élus ou, encore, sur le projet de réforme du Régime de rentes du Québec.

En ce sens, le processus pourrait être recadré de façon à l'appliquer aux grandes réformes et aux projets de loi qui ont le plus d'impact sur l'égalité dans des secteurs comme les services sociaux, la santé et l'éducation, la régionalisation, la réforme du mode de scrutin et le travail. On devrait également voir à ce que les instruments d'analyse et d'évaluation puissent produire des résultats assez rapidement afin que les modifications souhaitées aux projets de politique ou de programme puissent être apportées au cours même de la période d'élaboration.

Ceci étant, tout l'appareil gouvernemental doit continuer à se soucier que l'ensemble de ses programmes et de ses actions aillent dans le sens des valeurs d'égalité selon le sexe. De plus, l'utilisation de données ventilées et de méthodes d'analyse et d'évaluation des effets des politiques selon le sexe, en apportant un meilleur éclairage des problématiques et des situations, peut conduire à des services et programmes gouvernementaux mieux adaptés aux réalités des femmes et des hommes.

Il sera donc nécessaire de continuer à développer les outils essentiels en veillant à ce que ceux-ci soient simples à appliquer et en s'inspirant des meilleures pratiques développées ici et ailleurs. Bien entendu, les données statistiques ventilées selon le sexe constituent un préalable et on doit reconnaître que les ministères ont réalisé de grands progrès en matière de production de statistiques différenciées selon le sexe. L'avènement de la Banque de données des statistiques officielles (BDSO), pilotée par l'Institut de la statistique du Québec et inaugurée en novembre 2003, à laquelle contribuent un grand nombre de ministères qui y versent des données différenciées, ne pourra que contribuer à renforcer l'habitude de produire de telles données ainsi que le besoin.

Il faudrait que les ministères et organismes, non seulement soient tenus de produire des statistiques différenciées, mais qu'ils les rendent disponibles et publiques, notamment dans les documents gouvernementaux détenant des données. On éviterait ainsi que des documents qui présentent des états de situation de population utilisent des données indifférenciées, par exemple sur les revenus moyens, occultant ainsi les écarts entre les revenus des femmes et des hommes.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 83-86.

Enfin, il apparaît nécessaire que cette démarche s'implante, non seulement dans l'appareil d'État, mais également dans les instances régionales ou locales à qui on délègue de plus en plus de pouvoir.

2.4 LE 3^e LEVIER OU L'APPROCHE SOCIÉTALE

Il s'agit d'accentuer le travail visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs et en interpellant et mobilisant les diverses composantes de la société.

2.4.1 L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ : UN PROJET À PARTAGER AVEC LES HOMMES

Comment accélérer et enraciner le progrès vers l'égalité de fait entre les femmes et les hommes? Nous croyons qu'une des réponses consiste à interpellier les hommes et à partager ce projet avec eux.

Au cours des dix dernières années, l'évolution théorique vers l'étude des rapports sociaux de sexe a mis en évidence le rôle important que peuvent jouer les hommes et les garçons dans l'instauration de l'égalité des sexes dans les familles, les communautés, le marché du travail. On a vu naître tout un corpus de recherches et de publications consacrées aux hommes, à l'identité masculine et à sa construction, au rôle des hommes dans l'égalité des sexes. En Europe, les pays nordiques ont intégré depuis quelques décennies des préoccupations à ce sujet dans leurs programmes et politiques⁴¹. Des organisations internationales travaillent avec des hommes et des garçons dans les projets de coopération internationale sur des sujets comme le partage des responsabilités familiales et ménagères, l'hygiène sexuelle et procréative et la pandémie du VIH/sida. Plus près de nous, des initiatives nées en Ontario, comme la Campagne du ruban blanc, visent à mobiliser la voix des hommes et des garçons contre la violence à l'égard des femmes⁴². Bref, depuis la Déclaration de Beijing en 1995, où l'on appelait à un nouveau partenariat fondé sur l'égalité des femmes et des hommes, un nouveau champ d'action

⁴¹ Voir par exemple Lars JALMERT. *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, Some Swedish and Scandinavian Experiences*, adresse Web: www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/EP13-Jalmert.pdf. En Suède, depuis 1974, les gouvernements ont fait consensus pour valoriser la fonction paternelle auprès des hommes, notamment par l'octroi d'un congé parental réservé aux pères et par des projets de formation. L'Islande, la Norvège et la Finlande ont des systèmes similaires. En Suède et en Norvège, on travaille aussi à augmenter le nombre d'hommes dans des métiers non traditionnels de garde, d'enseignant et de soignant. La Suède investit des fonds pour financer des projets soutenant les efforts d'hommes luttant contre la violence conjugale : *Swedish Government Policy on Gender Equality into 21st Century*, adresse Web : www.regeringen.se

⁴² Voir Michael KAUFMAN. *Building a Movement of Men Working to End Violence against Women*. Voir aussi d'autres exemples cités dans *The AIM Framework, Addressing and Involving Men and Boys to Promote Gender Equality and End Gender Discrimination and Violence*. À Toronto, un programme dans les écoles élémentaires, *Boys for Babies*, jumelle des garçons âgés de 10 à 12 ans et des bébés dans une garderie locale afin d'apprendre aux garçons les connaissances de base en matière de soins aux enfants, adresse Web : www.michaelkaufman.com

se définit autour de la préoccupation de la participation des hommes aux actions en faveur de l'égalité⁴³.

Tout récemment, la Commission de la condition de la femme de l'ONU s'est réunie pour discuter de la question⁴⁴. Au terme de leurs échanges, les 45 pays participants ont conclu à la nécessité d'une participation des hommes à la réalisation de l'égalité, par leur responsabilisation et par un travail en partenariat avec les femmes. En posant d'abord le constat des rapports sociaux de sexe, et en balisant l'action des gouvernements afin que soit respectée la priorité à accorder aux besoins des femmes, la Commission encourage les États, leurs gouvernements et la société civile à entreprendre des actions pour associer, de multiples façons, les hommes et les garçons dans la réalisation de l'égalité entre les sexes.

Ailleurs et au Québec, des hommes réfléchissent, agissent et critiquent le statut acquis qui continue de les favoriser dans la société. D'autres, au sein d'institutions de tous ordres, se sont solidarisés avec les demandes des femmes et ont contribué à y apporter des solutions⁴⁵. Plusieurs ont posé des gestes individuels d'appui en soutenant une conjointe, une sœur, une amie, une mère dans leurs projets d'autonomie. Plus récemment, le dossier de la conciliation travail-famille a vu naître une véritable coalition mixte composée d'hommes et de femmes qui ont à cœur des modifications aux politiques gouvernementales de soutien au rôle parental.

Toute cette évolution vers des valeurs plus égalitaires a commencé à affranchir aussi les hommes des contraintes liées à leurs rôles stéréotypés : l'importance de la force physique, du contrôle sur soi et sur les autres, l'exigence de la performance économique, etc. Une nouvelle génération de pères s'est rapprochée de ses enfants et a découvert les plaisirs non quantifiables de la vie affective et de la domesticité jusqu'alors domaines privilégiés du féminin.

Pour accélérer le progrès vers l'égalité de fait, l'État doit désormais soutenir et encourager la responsabilisation et la participation des hommes à la construction de l'égalité. Il a un rôle à jouer pour identifier ce qui fait obstacle à l'engagement des hommes et doit aussi prendre les mesures nécessaires pour susciter et appuyer cet engagement. La participation d'une seule des parties concernées par les inégalités, en l'occurrence les femmes, apparaît, dans bien des cas, comme une stratégie incomplète et comportant ses propres limites. Travailler avec les hommes, c'est les convier à faire partie de la solution en devenant coresponsables avec les femmes de l'analyse des

⁴³ Pour un compte rendu des recommandations émanant de Beijing et d'autres forums internationaux sur les hommes, voir *Agreed Language from Intergovernmental Processes*, adresse Web : www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/language.pdf

⁴⁴ Commission de la condition de la femme de l'ONU; la 48^e session, du 1^{er} au 12 mars 2004, a porté sur le rôle des hommes et des garçons dans la réalisation de l'égalité entre les sexes, adresse Web : www.un.org/womenwatch/daw/csw/48sess.htm

⁴⁵ Dans le cadre de son 30^e anniversaire, le CSF a décerné des hommages à 13 hommes qui ont contribué activement à la défense et à la promotion des droits des femmes dans des domaines aussi divers que les médias, la recherche scientifique, les milieux communautaire ou artistique, les municipalités, les instances régionales, etc.

problèmes d'inégalité dont ils font intrinsèquement partie et imaginer avec elles les solutions à mettre de l'avant.

2.4.1.1 LES BALISES

Dans un contexte où l'on constate une montée de revendications de la part d'hommes et de groupes d'hommes, des mises au point s'imposent pour éclaircir l'approche préconisée et la distinguer de certains autres discours.

Le décrochage scolaire de certains garçons ou leur désintérêt face aux études, le suicide et la détresse psychologique, les frustrations vécues par des hommes qui vivent une rupture de couple, les problèmes de santé masculine, sont des réalités qu'une société ne peut ni évacuer ni minimiser⁴⁶. Mais elles ne proviennent pas, selon nous, de discriminations systémiques ou de rapports de pouvoir inégaux entre les sexes. L'adhésion à des stéréotypes sexuels peut néanmoins faire partie des facteurs explicatifs des taux élevés de suicide ou de décrochage scolaire masculin, par exemple.

Ces questions peuvent et doivent être prises en charge par les entités gouvernementales compétentes qui ont le devoir de répondre aux besoins des hommes et des femmes et de fournir des services adéquats et adaptés à l'ensemble de la population. Ainsi, par exemple, le ministère de la Santé et des Services sociaux s'occupe du suicide et le ministère de l'Éducation, du décrochage scolaire. En outre, ces organisations auraient tout intérêt à étudier ces thèmes à la lumière d'une approche intégrée de l'égalité pour observer les facteurs d'influence des stéréotypes sexuels sur les hommes et les garçons dans les comportements autodestructeurs et les difficultés scolaires.

Des études et recherches menées à l'intérieur de politiques ou de structures d'égalité pourraient aussi jeter un éclairage intéressant sur ces phénomènes et contribuer à identifier des solutions qui évitent de renforcer la division des rôles sociaux de sexe. L'assouplissement des stéréotypes liés à la masculinité peut en effet élargir les perspectives et possibilités des hommes et produire des effets bénéfiques sur le plan de leur santé physique et mentale, de leur éducation et de leur bien-être général, tout en favorisant l'établissement de rapports sociaux de sexe plus égalitaires.

Par ailleurs, la collaboration avec les hommes et les garçons doit s'inscrire dans le contexte global de la promotion de l'égalité des sexes. Un renforcement du soutien apporté aux hommes ne doit pas entraîner un relâchement de celui dont les femmes et les filles ont besoin. Il ne s'agit pas non plus de redistribuer les ressources actuellement consacrées aux femmes vers des actions ciblant les hommes, mais plutôt d'ajouter des ressources pour mettre sur pied des actions qui agissent à la racine des inégalités entre les hommes et les femmes.

⁴⁶ Voir le rapport déposé récemment au ministre de la Santé et des Services sociaux : *Les hommes : s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins, rapport du Comité de travail en matière de prévention et d'aide*, adresse Web : <ftp.msss.gouv.qc.ca/publications/acrobat/f/documentation/2004/04-911-01rap.pdf>

Enfin, certains groupes d'hommes véhiculent depuis quelque temps au Québec des positions antiféministes, comme on l'a décrit au chapitre précédent. Il faut évidemment refuser clairement toute alliance ou toute collaboration avec ces hommes ou groupes qui rendent les féministes responsables de tous leurs maux et qui aspirent à un retour à un ordre social inégalitaire.

2.4.1.2 DES PROJETS RASSEMBLEURS

Une fois ces balises posées, l'intégration des hommes à la réalisation de l'égalité devrait poursuivre les objectifs suivants :

- Les associer à la **remise en question des stéréotypes sexuels et à la transformation des rôles sociaux de sexe.**
- Travailler avec eux à la **réduction des inégalités et des rapports de pouvoir** afin d'orienter ensemble les actions dans le sens de la construction d'une société plus équitable.

Voici quelques domaines où pourrait s'amorcer ou se poursuivre la collaboration avec les hommes sur des dossiers qui les concernent et pour lesquels ils tireraient – tout comme les femmes d'ailleurs – des avantages.

La lutte aux stéréotypes sexistes

Si les femmes et les jeunes filles ont davantage brisé le moule des rôles conventionnels qui leur étaient dévolus, les hommes semblent avoir moins progressé à cet égard. Par exemple, leur orientation scolaire s'est moins diversifiée vers des emplois traditionnellement féminins, la prise en charge des tâches domestiques ne s'est pas encore faite de façon équilibrée et la paternité des hommes n'est pas encore pleinement assumée.

La lutte aux stéréotypes sexistes devrait redevenir une cible prioritaire pour le gouvernement et l'ensemble de la société, avec un accent spécifique qui pourrait être consacré aux hommes et aux garçons. Il y aurait lieu d'entreprendre une réflexion critique sur chaque étape de la socialisation et de repérer, en particulier, les influences ou les modèles permettant aux hommes et aux garçons de déséxiser leurs attitudes, leurs rôles et leurs comportements. Il faudrait favoriser le développement de qualités, d'attitudes, d'habiletés et de compétences qui décloisonneraient les cadres actuellement imposés par la répartition des tâches entre les sexes. Il faudrait aussi offrir aux jeunes des modèles qui illustrent une diversification des rôles et une plus grande égalité des rapports sociaux.

Les jeunes hommes pourraient être incités à s'ouvrir à des secteurs d'études, tels l'enseignement préscolaire et primaire, les soins aux jeunes enfants ou le secteur infirmier. La présence accrue des hommes dans ces secteurs hautement féminisés permettrait d'y diversifier les approches ou interventions et offrirait du même coup des modèles d'identification pour les jeunes garçons.

Du côté de l'apprentissage de la sexualité et des rapports hommes-femmes, il y aurait lieu d'encourager les jeunes hommes à une sexualité responsable afin de diminuer les grossesses précoces et les maladies transmissibles sexuellement – dont le VIH/sida. L'éducation aux rapports respectueux et égalitaires entre les sexes est également importante à continuer.

Dans tout ce domaine de la lutte aux stéréotypes sexistes, nous savons que certaines initiatives ont déjà eu cours. Il s'agit d'aller maintenant plus loin que la simple sensibilisation et viser une véritable valorisation de nouveaux rôles auprès des garçons. Les parents, les enseignants, les institutions scolaires, les médias, ont ici un rôle à jouer pour qu'on évolue vers une culture de l'égalité.

La conciliation travail-famille

La conciliation travail-famille est un autre bon exemple pour faire valoir l'importance de travailler avec les hommes. Bien que de plus en plus d'hommes s'y intéressent, les mesures de conciliation travail-famille ont surtout été revendiquées par les femmes puisque celles-ci ont traditionnellement assumé les rôles reliés à l'éducation et aux soins des enfants. Mais les femmes ne peuvent s'attaquer à ce problème seules. La double et triple tâche qu'elles assument constitue un obstacle qui retarde l'avènement de l'égalité des sexes sur le marché de l'emploi, dans les champs du pouvoir et de l'économie.

Des actions doivent être développées pour qu'un changement de mentalité qui mène à un réel partage des tâches et des responsabilités puisse avoir lieu aussi chez les hommes. Si on encourage les pères à assumer pleinement l'éducation et le soin aux enfants, les employeurs ne pourront plus tenir pour acquis que seules les travailleuses sont des parents. Si les hommes acceptent de plus en plus de s'investir dans le partage des tâches domestiques, ils libéreront ainsi le temps des femmes qui pourront se consacrer davantage à la vie citoyenne. Enfin, si les hommes, en plus grand nombre, apprennent à fournir soins et attentions aux personnes dépendantes et démunies de leur famille, dont leurs parents âgés, ils permettront un meilleur équilibre de vie pour leurs compagnes, leurs sœurs, leurs mères. Ils en retireront aussi des bénéfices, allant d'une plus grande proximité avec leurs enfants au développement d'habiletés relationnelles nouvelles en passant par une diversification de leurs sphères d'action et de responsabilités. Hommes et femmes peuvent ainsi trouver à gagner à un rééquilibrage des rôles et à la création d'un nouveau contrat social entre les sexes.

Ici encore, la formation, les programmes éducatifs, les lois du travail, les pratiques des entreprises, les modèles positifs proposés peuvent jouer un rôle pour favoriser l'apprentissage d'habiletés nouvelles, modifier les comportements, les perceptions, amorcer la transformation des rôles sociaux, et, par ce fait même, s'attaquer à un système discriminatoire envers les femmes.

La lutte à la violence conjugale

La violence conjugale est bien l'une des manifestations les plus extrêmes du rapport de pouvoir entre les femmes et les hommes. C'est un problème trop répandu qui a des impacts sociaux importants et qui n'épargne aucune classe sociale. Les hommes, même ceux qui n'usent pas de violence, ont un rôle à jouer pour aider à freiner ce fléau. Ils peuvent devenir des agents de changement pour signifier aux hommes qui utilisent la violence que celle-ci est inacceptable et qu'elle n'est pas une caractéristique qui définit les hommes et l'identité masculine. C'est lorsque le groupe des hommes s'appropriera la lutte à la violence conjugale que l'éradication de ce problème aura le plus de chances de se produire.

Nombre d'actions spécifiques visent déjà à soutenir les femmes victimes de violence conjugale. Mais, quelques expériences fructueuses démontrent que la collaboration avec les intervenants auprès d'hommes violents s'avère aussi profitable. Des initiatives pilotées par des groupes de femmes ont déjà été implantées en ce sens et mériteraient d'être intensifiées⁴⁷.

Le partage du pouvoir économique et politique

Les femmes ont souvent compté sur des hommes en situation de pouvoir pour infléchir des politiques, des programmes ou des projets en leur faveur. Par exemple, le mouvement des femmes a sensibilisé des politiciens, des leaders de syndicat, des maires et des chefs d'entreprise afin d'obtenir des appuis à leurs causes. De façon plus systématique, des hommes occupant des postes clés dans la politique, les affaires, le monde des sports et des arts peuvent accepter de jouer des rôles de modèles égalitaires pour d'autres hommes. Les hommes qui détiennent le pouvoir doivent aussi être responsabilisés à faire la promotion d'un accès égal aux ressources économiques, aux réseaux d'affaires et aux décisions de nature politique, sociale et économique. Plusieurs d'entre eux reconnaissent qu'ils ont tout à gagner à vivre dans une société plus démocratique et plus égalitaire dont les politiques répondent plus adéquatement à l'ensemble de la population.

2.4.1.3 L'IMPLICATION DES HOMMES EN TANT QUE SUJETS, ACTEURS ET CONCEPTEURS DE POLITIQUES ET D' ACTIONS

Il s'avère donc essentiel d'interpeller les hommes et les garçons comme sujets, comme acteurs et comme concepteurs des actions qui mèneront aux changements. Comme sujets, il est possible d'agir auprès d'eux par le biais de l'éducation et la mise en place d'actions ayant pour objectif la réflexion personnelle et les changements de comportement et d'attitude. Les hommes et les garçons peuvent aussi être interpellés pour agir en tant qu'agents diffuseurs du message par la transmission de contenu auprès de leurs pairs, par la voie de l'éducation et de l'intervention. Enfin, ils peuvent

⁴⁷ L'Accord Mauricie, par exemple, est une ressource pour hommes violents qui travaille en étroite collaboration avec la maison d'hébergement de la région.

aussi s'impliquer dans la définition même et la conception des actions – politiques, programmes, etc. – à entreprendre.

L'investissement des hommes à l'analyse des problèmes d'inégalité et à la conception et à la définition même d'initiatives en collaboration avec les femmes devrait constituer le genre d'implication particulièrement encouragé. Des comités mixtes de travail pourraient être formés pour travailler à des dossiers spécifiques comme les stéréotypes sexuels ou la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. C'est avant tout au travers de cet apport que le développement et l'intériorisation de l'enjeu de l'égalité peuvent se faire et que des agents porteurs du changement peuvent se constituer.

Le développement de cette approche rejoindra sans doute plus facilement les jeunes hommes dont plusieurs se sont mis en mouvement, ayant été éduqués dans des milieux où les rôles sociaux ont commencé leur transformation. Par ailleurs, nombre de jeunes femmes n'imaginent pas travailler à l'égalité entre les sexes sans le faire dans un contexte de mixité. D'autres s'identifient peu au mouvement féministe tout en reconnaissant les bienfaits de la lutte qu'ont menée les féministes et dont elles bénéficient aujourd'hui. Si les stratégies du mouvement pour l'égalité s'adressent et responsabilisent autant les hommes que les femmes, elles risquent de se reconnaître davantage dans les revendications et les objectifs proposés.

Enfin, cette démarche, fondée sur un appel à une action solidaire entre les femmes et les hommes, pourrait entraîner la création de consensus plus vastes et plus efficaces sur des questions d'intérêt commun. Elle favorisera le développement d'alliances avec des acteurs qui, en général, ne se sentent pas concernés par les revendications féministes. Enfin, même s'il s'agit d'un but accessoire, une plus grande implication des hommes permettrait peut-être d'isoler et de contrecarrer les discours antiféministes actuels, par des voix masculines se portant à la défense de cet enjeu démocratique qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.4.2 LA MOBILISATION DES ACTEURS SOCIAUX

Au-delà des responsabilités individuelles des hommes et des femmes dans l'atteinte de l'égalité, se posent les responsabilités collectives des organisations qui composent le paysage socio-économique du Québec et dont plusieurs, notamment dans le cadre de la régionalisation, voient leur pouvoir accru. En effet, pour que l'égalité devienne un enjeu social, elle doit être soutenue et appliquée par un large éventail d'acteurs qui peuvent influencer et collaborer à sa réalisation, en vertu des rôles respectifs qu'ils jouent dans la société. Les meilleurs résultats seront obtenus en mettant à profit toutes les ressources humaines disponibles et toutes les institutions concernées.

Bien sûr, certains des acteurs sociaux comptent déjà parmi les partenaires de l'égalité du gouvernement et du mouvement des femmes et se sont engagés, à un moment ou un autre, dans des actions en faveur de l'égalité. Qu'on pense aux conseils régionaux de développement qui ont travaillé avec le mouvement régional des femmes pour tenir

compte de leurs préoccupations ou au milieu des entreprises qui s'est associé au prix ISO familles. Cependant, plusieurs de ces alliances se font au gré de la volonté et de la conviction des personnes en position d'autorité ou sous l'effet des pressions que les femmes exercent. Pour aller plus loin que ce qui se fait déjà, les partenaires actuels ou potentiels doivent davantage être interpellés au regard de leur responsabilité sociale et être impliqués dans des exercices de réflexion et de définition des problèmes d'égalité, dans l'établissement des diagnostics et les recherches de solutions. Pour ce faire, il faudra rechercher des engagements partenariaux durables. Pour une certaine catégorie d'acteurs, que sont les institutions détenant des pouvoirs délégués par l'État, la responsabilité à cet égard devrait même s'exercer par le biais de mécanismes formels déterminés par le gouvernement (articles de loi, contenu de politiques, attentes significatives).

Il y a différents types et degrés d'alliances possibles, qui ne sont pas, d'une part, nécessairement simultanées, ni d'autre part, mutuellement exclusives. Selon les organisations, les objectifs à atteindre, le degré de sensibilité de celles-ci et leur niveau de responsabilité, les stratégies pour développer les alliances doivent être adaptées.

On pourrait distinguer deux catégories d'alliés. D'abord, **ceux qui font partie des institutions parapubliques ou à qui l'État a transféré des responsabilités**. Se retrouvent dans cette catégorie les acteurs importants dans la décentralisation et la régionalisation amorcées par le gouvernement, soit les conférences régionales des élus, les municipalités, les municipalités régionales de comté, les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les commissions scolaires. Ces institutions ou instances à caractère régional doivent se sentir fortement interpellées pour contribuer à la construction d'une société plus juste et plus démocratique. Comme l'État leur transfère des pouvoirs et responsabilités, il faudrait s'assurer que des mécanismes soient mis en place pour que les acteurs locaux et régionaux participent activement à l'atteinte de l'égalité.

La deuxième catégorie regroupe **les autres organisations non liées par une délégation de pouvoir**. Ce sont, entre autres, les groupes de femmes et les chercheuses féministes, les groupes communautaires, les médias, les entreprises, les syndicats, les organisations à vocation économique, les forums régionaux des jeunes, les milieux de la recherche, les partis politiques et certains groupes d'hommes. Certaines parmi celles-ci sont des porteuses de la cause et, par conséquent, des alliées naturelles et engagées (groupes de femmes) ou, à l'autre bout du spectre, ont peu de propension à examiner les situations d'inégalité entre les femmes et les hommes, souvent par manque d'intérêt et de connaissances. S'il y a peu d'opposition active de la part des différents partenaires à l'idée de l'égalité des femmes et des hommes, la mise en place de mécanismes permettant une égalité réelle est souvent freinée par l'incompréhension et la méconnaissance des réalités vécues par les femmes et des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Les partenaires ont tendance à n'adhérer qu'à une approche bien documentée, pragmatique, et dans laquelle ils trouvent leur intérêt. Il y a donc un effort d'information et de sensibilisation à poursuivre pour accroître la mobilisation sur la base des principes de justice, d'équité et démontrer les bénéfices pour les institutions et pour

l'ensemble de la société de la pleine participation tant des femmes que des hommes aux divers aspects de notre vie privée et publique.

Ces organisations peuvent être rejointes à travers des dossiers spécifiques, des événements ou des actions ponctuelles qui soulèvent leur intérêt. D'autres alliés sont les groupes qui partagent les objectifs d'égalité et qui, règle générale, acceptent volontiers d'examiner les situations et adhèrent aux mécanismes de changement de façon à intégrer l'égalité dans leur pratique. Leur force réside dans leur capacité à faire pression pour réclamer les changements. Ce sont, plus particulièrement, les groupes communautaires, les syndicats, les milieux de la recherche sociale.

Nous avons regardé comment la France a cherché à mobiliser tous les acteurs sociaux autour de l'objectif de l'égalité. La Charte de l'égalité de la France⁴⁸, en vigueur depuis le 8 mars 2004, est très inspirante à cet égard. Ainsi, la charte française a réussi l'exploit de « fédérer près d'une centaine d'acteurs, pouvoirs publics mais aussi acteurs du monde économique et de la société civile, autour de cette démarche transversale de l'égalité qui fait de l'égalité un élément intrinsèque de la décision publique ». L'objectif de la Charte est de « substituer progressivement une culture de l'égalité à une politique de l'égalité ».

La Charte comprend près de trois cents engagements des partenaires majeurs tels l'Association des régions de France, l'Association des maires de France, les partenaires sociaux (syndicats, associations d'entreprises) ou les chambres consulaires (chambres de commerce). Ils se sont engagés formellement à prendre des actions de natures diverses au sein de leurs organisations comme de nommer des personnes spécialement en charge de la parité et de l'égalité professionnelle au sein de leur organisation, de prévenir l'affichage d'images dégradantes des femmes sur les voies publiques, de faire la promotion du label égalité professionnelle dans les entreprises, de promouvoir auprès des hommes les congés parentaux ou de réaliser le suivi régulier de la prise en compte de l'égalité professionnelle à l'aide d'indicateurs.

L'exemple français peut certainement nous suggérer des pistes pour le Québec et, pourquoi pas, nous amener à envisager une Table des partenaires de l'égalité.

2.4.2.1 DES ALLIANCES À FORMALISER

Les municipalités et les conférences régionales des élus et élues (CRÉ)

Les municipalités sont un des lieux les plus aptes à influencer sur la qualité de vie et sont également, sur le plan politique, un milieu multiplicateur de pouvoir puisqu'on y recrute les personnes élues qui siègeront à des instances à vocation régionale ou territoriale, telles les conférences régionales des élus ou les MRC. Enfin, en tant que lieu où s'incarne la démocratie sur le plan local, les municipalités ont une responsabilité particulière en matière d'égalité.

⁴⁸ Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle. *La Charte de l'égalité, Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, adresse Web : www.social.gouv.fr/femmes/gd_doss/charte_egalite/charte_egalite.pdf

On a assisté ces dernières années à la mise en place de plusieurs partenariats et d'actions ciblées de promotion de l'égalité dans les municipalités, par exemple, les dossiers sur la sécurité des femmes dans les villes, la création de comités Femmes et ville, la recherche d'implication d'institutions et d'entreprises dans le dossier de la conciliation travail-famille sur leur territoire.

Depuis une douzaine d'années, à travers le travail de planification stratégique régionale et d'entente cadre de développement régional, les groupes de femmes de toutes les régions du Québec ont développé des partenariats et des alliances avec l'ensemble des organisations siégeant à l'instance de coordination et de programmation du développement régional qu'étaient les conseils régionaux de développement (CRD) : les élus municipaux (villes et MRC), les représentants d'entreprises et d'associations à vocation économique, les syndicats, les représentants de l'enseignement, de la formation, de la recherche et du développement de la main-d'œuvre, les secteurs coopératifs, les communautés autochtones, les groupes socio-communautaires, les conseils régionaux sectoriels (santé, culture, environnement, tourisme, loisirs et sports), la députation régionale.

La plupart des régions ont ainsi inscrit dans leur entente cadre de développement un principe d'égalité entre les hommes et les femmes ou, à défaut, des préoccupations pour l'amélioration des conditions de vie des femmes. Les plans d'action qui servaient à actualiser les planifications stratégiques régionales incluaient différentes actions visant l'égalité des femmes dans de nombreux champs d'action du développement.

Dans la poursuite des mandats dévolus aux anciens conseils régionaux de développement, les CRÉ, composées majoritairement d'élus municipaux, devront favoriser la concertation des partenaires dans les régions, et établir un plan quinquennal de développement définissant les objectifs de développement de leur région. Selon la Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (projet de loi n° 34), ce travail devra tenir compte en priorité de la participation à la vie démocratique des jeunes et des femmes, selon les principes de l'égalité et de la parité.

À cet égard, les municipalités et les CRÉ ne devraient-elles pas :

- Se doter d'une politique d'égalité sur leur territoire visant notamment la parité de présence des femmes et des hommes dans leurs propres structures?
- Créer des comités de travail et chercher la collaboration des divers intervenants du territoire, notamment les instances qui représentent les femmes, pour mettre en œuvre leur politique de l'égalité?
- Se doter d'une politique de la famille et ajuster l'offre des services dans une optique de conciliation travail-famille?
- Instaurer des mécanismes d'analyse systématique de leurs politiques et projets en fonction de la situation particulière des femmes et des hommes, dans un souci d'égalité?

- Se doter d'indicateurs capables de mesurer les impacts de leurs décisions sur la qualité de vie des femmes et des hommes afin de réduire les inégalités entre les deux sexes? (Infrastructures, transport, loisirs, logement, sécurité, besoins en services publics, contraintes liées au temps, à l'espace et à l'emploi.)
- Être imputables de leurs actions au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire?

Les municipalités régionales de comté (MRC) et les centres locaux de développement (CLD)

Les MRC verront leurs responsabilités élargies, notamment en matière de développement économique local et de soutien à l'entrepreneuriat, en étant responsables des CLD. Elles devraient donc :

- Dans le cadre des attentes qu'elles doivent signifier aux CLD en vertu de la Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, les inciter à recourir à l'approche intégrée de l'égalité dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs plans d'action.
- Viser la parité des conseils d'administration des CLD.

Les commissions scolaires

Chargées d'organiser l'éducation préscolaire, primaire, secondaire et la formation professionnelle, les commissions scolaires ont une mission capitale pour le développement des individus. Elles participent également au développement des collectivités en offrant des services éducatifs, culturels, sociaux, sportifs, scientifiques ou communautaires.

Elles sont particulièrement bien placées pour traquer les stéréotypes chez les filles et les garçons, inciter à des comportements respectueux non sexistes et soutenir les réflexions sur les choix professionnels des jeunes.

Ne pourraient-elles pas, dans une approche globale et intégrée :

- Accentuer le travail visant à changer l'image stéréotypée que les garçons et les filles ont de leur parcours scolaire et professionnel favorisant ainsi la diversification scolaire des unes et des autres?
- Inclure dans le cursus scolaire des ateliers de sensibilisation à des rapports amoureux sans violence et des comportements sexuels responsables?
- Inculquer des notions et faire vivre des expériences permettant aux garçons de développer des habiletés dans les soins aux personnes et les tâches domestiques?
- Favoriser des expériences d'exercice de la démocratie et viser des représentations paritaires des garçons et des filles sur les comités étudiants?

Les agences de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux

Les agences ont le mandat de veiller à l'amélioration de la santé et du bien-être de la population. Elles doivent, entre autres, voir à l'organisation et à l'exercice des fonctions de la santé publique et coordonner l'ensemble des réseaux locaux de services, qui offriront des services de première ligne à la population.

À ce titre, elles devraient être responsables :

- D'appliquer une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant l'approche intégrée de l'égalité.
- De veiller à ce que, sur le plan local, on puisse offrir des services spécifiques adaptés aux réalités des femmes et des hommes.
- De viser la parité de représentation dans les conseils d'administration des instances faisant partie des réseaux locaux.
- D'assurer la présence d'une instance responsable de la situation des femmes et de leurs besoins.

2.4.2.2 DES ALLIANCES À MAINTENIR OU À DÉVELOPPER

Les groupes de femmes et les chercheuses féministes

Le mouvement des femmes, avec les tables de concertation des groupes de femmes et les groupes nationaux et régionaux, a été, et de loin, le principal allié du gouvernement dans la quête de l'égalité. Porteurs au premier chef des dossiers pour l'amélioration des conditions de vie des femmes, ces groupes ont analysé les situations vécues par les femmes, documenté les inégalités, créé des comités conseils en condition féminine et développé de nombreuses alliances. Ils ont, en quelque sorte, porté les volontés de changements auprès des partenaires, en vue de l'égalité femmes-hommes. Leur travail doit se poursuivre pour leur permettre de demeurer un phare dans la lutte aux inégalités.

Les chercheuses féministes ont également eu une contribution essentielle à l'avancée des femmes, que ce soit par leur réflexion théorique, leurs analyses de la situation des femmes et des politiques, leur participation à la définition des enjeux ou comme expertes ou par leur travail en concertation avec les groupes de femmes, les groupes communautaires et les femmes de l'appareil administratif. Ces alliances restent absolument nécessaires.

Les groupes communautaires

Les groupes communautaires offrent divers services à la population et concourent à la promotion de valeurs sociales et démocratiques. Ils participent à leur manière à la mise

en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple en réclamant des logements sociaux ou en militant pour la lutte à la pauvreté. Leurs alliances avec le mouvement des femmes et avec les syndicats dans certains dossiers s'avèrent une force à maintenir. Chacun dans leurs secteurs respectifs, ils peuvent s'interroger sur la façon dont ils pourraient contribuer davantage à l'égalité par leurs actions, par exemple en matière de santé mentale, utiliser une approche différenciée pour les femmes et pour les hommes. En matière de services et de soutien offerts à la population immigrante, les groupes communautaires devraient travailler en étroite collaboration avec les organismes voués à l'égalité de manière à sensibiliser les personnes immigrantes à la valeur d'égalité entre les femmes et les hommes qui prévaut au Québec.

Les entreprises et autres milieux de travail

Les entreprises ont largement profité de l'entrée des femmes sur le marché du travail, comme main-d'œuvre compétente et de plus en plus scolarisée. Par contre, ces dernières ne progressent pas autant que les hommes dans la hiérarchie des entreprises, ne se retrouvant pas en aussi grand nombre dans les entreprises technologiques et, de plus, arrivent difficilement à concilier leurs responsabilités professionnelles et privées.

Au Québec, certaines organisations sont déjà visées par deux obligations : les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) et l'équité salariale. De plus, celles qui contractent avec le gouvernement sont liées par l'obligation contractuelle. Ces instruments sont tout à fait intéressants afin de promouvoir et de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, dans un contexte de mouvance du monde du travail et dans un souci d'attirer et de maintenir un personnel de qualité, les entreprises devront miser sur la réconciliation des univers, vie privée, vie sociale, vie professionnelle, de l'ensemble de leurs employés. Devant l'éventualité de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'apport des femmes, de plus en plus scolarisées, au marché du travail constituera une avenue incontournable, constituant ainsi un motif d'engagement des entreprises envers l'égalité.

Les entreprises d'une certaine taille pourraient-elles :

- Mettre sur pied des comités mixtes conjoints pour élaborer une politique de conciliation travail-famille?
- Voir à favoriser la progression des femmes dans la structure hiérarchique?
- Mieux intégrer les femmes et les hommes dans les secteurs non traditionnels respectifs?

Les syndicats

Les syndicats ont contribué de façon importante à l'amélioration des conditions de vie des femmes sur le marché du travail. La plupart se sont d'ailleurs dotés de comités de condition féminine qui les ont conseillés et soutenus dans leurs actions. Ils ont notamment appuyé l'instauration de congés parentaux, réclamé des PAÉ, l'équité salariale, le retrait préventif des travailleuses enceintes, etc. Selon une étude récente effectuée dans plusieurs pays, l'action syndicale a exercé une influence positive sur les

salaires des femmes, de façon plus marquée que sur ceux des hommes⁴⁹. Dans un contexte de modification du marché du travail en raison de la mondialisation, de l'émergence de formes d'emploi atypiques, il est essentiel que les syndicats continuent à soutenir leurs membres dans une perspective d'égalité. Les syndicats demeurent des alliés de taille dans le soutien aux groupes qui réclament plus de justice et d'équité entre les diverses composantes de la société, y compris entre les femmes et les hommes.

Ils pourraient, par exemple, poursuivre et intensifier leur action pour :

- Faire la promotion de mesures de conciliation travail-famille et valoriser leur utilisation, tant chez les hommes que chez les femmes.
- Dans tous les aspects reliés aux relations de travail, y compris pour les négociations des conventions collectives, utiliser l'approche intégrée de l'égalité.
- À travers les conventions collectives, identifier les mesures favorables à la conciliation travail-famille.
- Veiller à ce que les lois du travail soient équitables autant pour les hommes que pour les femmes et lutter contre les stéréotypes dans le milieu du travail.

Les médias

Le rôle des médias est d'informer le public, d'émettre des opinions sur la conduite des affaires publiques, de refléter ce que la société considère comme digne d'intérêt public. En retour, les médias peuvent exercer une influence sur l'agenda politique et jouent un rôle dans l'établissement et la perpétuation de certaines valeurs et normes, mais aussi des stéréotypes et de la violence, d'où leur place stratégique dans le suivi des questions d'égalité, dans la représentation des images des femmes et des hommes et des relations entre les sexes. En effet, les images négatives ou stéréotypées des femmes ou des hommes que continuent de véhiculer les médias et la publicité ne brossent pas un portrait exact des multiples rôles des femmes et des hommes et de leurs contributions dans un monde en évolution.

Dans ce sens, sans préjudice à leur liberté d'expression, les médias, en tant que faiseurs d'opinion et instruments de façonnement des valeurs, devraient se doter d'un code d'éthique favorisant la mise en valeur du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les partis politiques

Les partis politiques permettent à la population de faire des choix quant aux personnes qui sauront le mieux les représenter et assurer la gouvernance. Ils participent aussi à la formation de leurs membres. Le choix qu'ils font des candidats et candidates constitue une fonction essentielle dans le processus électoral démocratique. Au Québec, bien que

⁴⁹ T. AIDT et Z. TZANNATOS. *Unions and Collective Bargaining : Economic Effects in a Global Environment*, (Washington, D.C., 2002, Banque mondiale), p. 49-50, cité dans Bureau international du travail. *L'heure de l'égalité au travail*, 2003, p. 110.

des avancées majeures aient été réalisées depuis quelques années en termes d'augmentation du nombre de candidates aux élections et d'élues, il reste que les candidatures féminines sont encore trop peu nombreuses et difficiles à recruter. Comme les partis politiques constituent la clé de l'accès des femmes à l'Assemblée nationale et de plus en plus aux conseils municipaux, ceux-ci doivent être interpellés pour :

- Qu'ils accentuent, au niveau des circonscriptions ou des districts municipaux, l'action des comités de recrutement de façon qu'ils recrutent autant de femmes que d'hommes.
- Qu'ils assument plus activement leur fonction de formation, d'accueil et de soutien de leurs membres, particulièrement à l'intention des femmes qui sont moins préparées à des postes de pouvoir.

Le domaine de la recherche incluant les fonds de recherche

Au-delà de la recherche effectuée dans les chaires d'études féministes où l'on peut compter sur un bassin de chercheuses féministes de qualité, la prise en compte de l'égalité devrait aussi faire partie des paramètres de recherche dans le secteur des affaires sociales, de la santé, de l'éducation ou des sciences et technologies. Les universités et des institutions tels l'Institut national de recherche scientifique (INRS), l'Institut national de santé publique (INSP), par exemple, pourraient certes contribuer à éclairer les situations différenciées des femmes et des hommes dans le cadre de leurs travaux de recherche. Le CSF a récemment suggéré à l'INSP, qui s'apprête à effectuer une vaste étude sur l'accès aux soins de santé en région, de documenter spécifiquement les problèmes vécus par les femmes et par les hommes.

La Fédération des cégeps et la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec

En tant qu'institutions d'éducation et du savoir, les cégeps et universités ont un rôle à jouer en termes de transmission de valeurs et d'études des phénomènes sociaux. Ils doivent viser la parité de représentation dans leurs instances administratives et s'assurer que la formation des maîtres permette au corps professoral de respecter et de transmettre les valeurs d'égalité. Ils peuvent aussi accentuer leurs actions pouvant contribuer à combattre les stéréotypes, à diversifier les choix scolaires des filles et des garçons, ou à mettre sur pied des mesures de conciliation famille-études, par exemple. À ce titre, le Québec aurait tout à gagner de les compter parmi ses partenaires de l'égalité.

Des groupes d'hommes

Il existe peu de groupes d'hommes qui défendent le droit à l'égalité tout en reconnaissant que les femmes vivent encore des inégalités dues au rapport de pouvoir entre les sexes. Le développement d'alliances avec ceux-ci constituerait certainement un moyen intéressant pour identifier des solutions susceptibles de rejoindre les hommes. Par ailleurs, il faudrait identifier parmi les groupes de services destinés aux hommes

ceux qui inscrivent leurs actions dans la déconstruction des rapports sociaux de sexe et qui pourraient figurer parmi les partenaires.

L'égalité entre les femmes et les hommes s'avère un objectif qui traverse la société dans toutes ses dimensions et interpelle l'ensemble des acteurs socio-économiques et politiques du Québec pour sa réalisation. Le Québec a toujours su innover dans ses choix et ses stratégies pour atteindre ses idéaux. L'égalité et la démocratie étant deux valeurs partagées par la société québécoise, nous faisons le pari que les grands acteurs sociaux se sentent concernés par la pleine participation des femmes et des hommes au développement du Québec et chercheront ensemble, par de meilleures alliances, les voies qui permettront, tant dans la sphère publique que privée, d'y arriver. Un engagement public de leur part constituerait un gage majeur de succès pour accélérer l'atteinte de l'égalité de fait.

CHAPITRE III

LA VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE : UNE CONDITION DE RÉUSSITE

On ne saurait espérer atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans une société où cette valeur n'est pas d'abord partagée et portée par l'État. D'une part, parce qu'il lui revient de légiférer pour permettre l'égalité *de jure* et, d'autre part, parce que l'État détient des leviers nécessaires pour qu'une valeur puisse devenir un choix de société, menant à l'atteinte de l'égalité *de facto*. Ainsi, l'État devrait avoir un rôle majeur à jouer auprès de la population et des partenaires, tant publics que privés, en matière de sensibilisation et de mobilisation, préalable à l'engagement et à l'action.

3.1 DES EXEMPLES INSPIRANTS

Toute la littérature portant sur le sujet réitère la nécessaire volonté gouvernementale comme condition essentielle de réussite. Dans les pays européens actifs en matière d'égalité⁵⁰, la situation inégale des femmes et l'objectif d'y remédier sont toujours clairement identifiés. De plus, un tour d'horizon de ces pays confirme que cette volonté se traduit dans la mise sur pied d'infrastructures nationales assignées à l'atteinte de l'égalité. La plupart des gouvernements centraux accordent à une personne en autorité, une femme ministre la plupart du temps, la responsabilité du dossier de l'égalité entre les sexes et de la promotion des droits des femmes.

Une infrastructure a le mandat de soutenir les actions gouvernementales et, souvent, d'aider à la coordination des politiques gouvernementales en matière d'égalité de même que d'informer et de sensibiliser la population et les groupes cibles. Dans tous les pays étudiés, une ou des entités consultatives indépendantes (Conseil ou comité consultatif, etc.) font également partie de l'infrastructure. Au conseil d'administration de ces entités se retrouvent les diverses composantes de la société et des groupes d'intérêt. Des sièges sont souvent réservés à des représentants des ministères et, plus rarement (Suède), à des représentants des partis politiques. Le rôle de ces entités consultatives est d'agir comme interface entre le politique, l'administration et la société civile (groupes de femmes et groupes sociaux, milieu de la recherche, milieu socio-économique, syndicat, patronat, etc.), d'établir des synergies et de mieux orienter l'action. Pour leur part, les entités traditionnellement dévolues à la défense des droits (Commission des droits, Commission favorisant l'égalité en emploi, Ombudsman, etc.) continuent leur action en parallèle, souvent sous la responsabilité de la ministre de l'Égalité.

3.2 UNE POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ

Le projet d'égalité et les stratégies gouvernementales présentées dans ce document, tant nouvelles que déjà éprouvées, doivent donc s'incarner dans une stratégie

⁵⁰ Francine LEPAGE. *Des instruments pour l'égalité*, Québec, Conseil du statut de la femme, p. 20-21, (document à paraître). Le document analyse les infrastructures de la Suède, du Danemark, de la Norvège, de la Belgique, de la France et de l'Espagne.

gouvernementale qui traduise cette volonté du gouvernement du Québec. L'État doit accepter de s'y engager en sachant que l'objectif à atteindre nécessite un investissement à long terme et que les avancées ne peuvent être mesurées sur une période restreinte.

Le premier et principal jalon pour exprimer la volonté gouvernementale de travailler à l'atteinte de l'égalité est certes l'émission d'une politique gouvernementale, dont la mise en œuvre s'incarnera dans un programme d'action.

La future politique de l'égalité du gouvernement du Québec devra identifier des orientations et des axes d'intervention qui traduiront les priorités d'intervention qu'il se donne et qui correspondent aux principaux obstacles qui persistent pour l'atteinte d'une véritable égalité de fait.

Cependant, au-delà d'orientations et d'axes d'intervention, et à l'instar d'autres politiques que nous avons consultées, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes devrait contenir :

- les responsabilités et les attentes signifiées aux ministères, centraux et régionaux;
- le rôle, les responsabilités et les attentes signifiées par le gouvernement aux organismes à qui il a délégué des responsabilités régionales (conférences régionales des élus, municipalités régionales de comté, agences de développement des réseaux de santé);
- les mécanismes de la reddition de comptes attendue des ministères et organismes;
- les outils essentiels utilisés dans l'appareil d'État pour travailler à l'atteinte de l'égalité;
- les mécanismes de suivi de la politique.

3.3 DES RESSOURCES VOUÉES À L'ÉGALITÉ

La notion d'égalité entre les femmes et les hommes réfère à des connaissances, notamment en matière juridique et sociologique. D'ailleurs, tout un champ de recherche autour de ce thème s'est développé depuis trente ans, dans le monde en général et au Québec en particulier, d'une part, dans les universités, dont les chaires d'études féministes et, d'autre part, au sein des deux organismes publics québécois voués à la condition féminine que sont le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine.

Sans se prononcer sur le type de structure gouvernementale la plus apte à poursuivre au sein de l'appareil d'État la mission de l'égalité, il apparaît tout à fait indispensable que le gouvernement maintienne le développement des connaissances et de l'expertise en cette matière, au profit tant du politique que de l'administratif. De plus, les missions suivantes doivent être maintenues, voire renforcées :

- Conseiller le gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les décideurs locaux et régionaux en rendant publics des avis et recommandations. À cet égard, des personnes représentatives de diverses composantes de la société civile devraient siéger au sein de cet organisme gouvernemental.
- Informer la population et les décideurs nationaux et régionaux des réalités différentes des femmes et des hommes.
- Accompagner et offrir le soutien nécessaire à des initiatives de divers milieux qui visent l'égalité.
- Soutenir l'action gouvernementale, tant nationale que régionale, pour qu'elle puisse concourir à la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'égalité.
- Assurer le rayonnement du Québec sur la scène canadienne, internationale et au sein de la Francophonie au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, consolidant ainsi son titre de leader en ce domaine.

Il va de soi que la réalisation de ces missions nécessite l'allocation de ressources humaines et financières suffisantes.

3.4 UNE REDDITION DE COMPTES

L'adoption de la Loi sur l'administration publique a instauré un nouveau cadre de gestion axé sur les résultats. La reddition de comptes en constitue une étape essentielle pour évaluer les actions posées en regard des objectifs visés. L'examen de certaines lois ou politiques québécoises récentes, telles la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* ou la *Politique de soutien à domicile*, nous confirme que le gouvernement introduit maintenant des mécanismes de suivi et de reddition de comptes dans ses grands projets. Il nous apparaît ainsi logique et cohérent que les ministères et organismes, tant au central qu'au régional, se voient dans l'obligation de rendre publics les objectifs, les actions posées et les résultats obtenus dans la quête de l'égalité.

CONCLUSION

« L'égalité est affaire de démocratie et de droits fondamentaux. Elle nous concerne tous », comme le rappelle M. Pádraig Flynn, de la Commission européenne⁵¹.

Le Québec est lié par des conventions internationales portant sur la protection des droits de la personne que le gouvernement canadien a sanctionnées ou auxquelles il a lui-même souscrit. On pense, par exemple, à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (CEDEF) de même qu'aux principales conventions de l'Organisation internationale du travail. Sur le plan des droits fondamentaux, il importe donc, étant donné que les droits des femmes sont inhérents aux droits humains, que la société québécoise continue d'incarner le mieux possible, au jour le jour, l'idéal d'égalité contenu dans la Charte des droits et libertés de la personne qui affirme à l'article 10 que « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] le sexe ».

De plus, on sait que l'intégration économique accrue des pays de même que la multiplication des accords de commerce qu'elle suscite au niveau bilatéral, régional ou multilatéral amènent les États à s'interroger sur les conséquences de cette intégration sur leur population et sur leur capacité de légiférer à l'interne et font naître le besoin d'une contrepartie en matière d'instruments juridiques supranationaux en vue de la protection des droits. Le Québec, qui possède une économie largement ouverte sur l'extérieur, doit rester attentif à ces enjeux qui sont à la fois économiques et sociaux et qui touchent les femmes comme travailleuses et citoyennes.

En outre, au-delà de ses engagements formels, le Québec est perçu sur le plan international et au Canada comme l'une des sociétés qui tracent la voie en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au moment où de nombreux États s'engagent dans des actions plus structurées en faveur de l'égalité dans la foulée du programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, on s'attend à ce que le Québec continue à faire preuve de dynamisme et de leadership à cet égard. Sur cette question, signalons que le gouvernement québécois, qui vient de rendre publiques sa vision et ses priorités d'action pour les années à venir dans le document *Briller parmi les meilleurs*, s'engage à faire du Québec une société où l'égalité entre les femmes et les hommes sera exemplaire⁵².

Dans ce document, le gouvernement attire également l'attention sur les défis qu'il faudra relever au Québec si l'on veut demeurer une société où il fait bon vivre, défis reliés à la démographie, à l'avènement de la société du savoir, au contexte de compétitivité internationale, au développement économique et social sur tout son

⁵¹ Commission européenne. *Op. cit.*, p. 42.

⁵² Gouvernement du Québec. *Briller parmi les meilleurs : la vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*, Québec, 2004, p. 13.

territoire, à l'équilibre des finances publiques, à l'instauration d'une société inclusive préoccupée du bien commun et de justice sociale.

Or, comme nous l'avons vu précédemment, la présence des femmes sur le marché du travail, l'inscription en grand nombre des jeunes générations aux études postsecondaires et l'intérêt de plus en plus marqué de certaines d'entre elles pour la participation aux instances de décision et la chose publique montrent que la population féminine constitue sans conteste un atout dont le Québec dispose pour atteindre ses objectifs. En outre, sur le seul plan économique, permettre aux jeunes filles et aux femmes de développer leur plein potentiel est perçu, par de plus en plus de pays, comme l'une des principales avenues à considérer si l'on veut maintenir une société dynamique, assurer un niveau de vie élevé, rendre possible une meilleure redistribution de la richesse et éliminer la pauvreté.

Dans ce contexte, nous croyons qu'une société favorisant une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités et où tant les hommes que les femmes pourront donner toute leur mesure parce que dégagés des carcans imposés par des rôles sociaux prédéterminés sera mieux à même de faire face au défi démographique auquel nous sommes confrontés. On sait que ce défi est particulièrement exigeant au Québec, compte tenu que la pyramide des âges s'y est inversée très rapidement et de façon plus prononcée qu'ailleurs.

Nous devons, en effet, arriver à mettre pleinement en valeur les talents de la population afin d'atténuer les conséquences des pénuries de main-d'œuvre anticipées et de rencontrer les coûts inhérents au vieillissement de la population. En même temps, nous sommes conviés à assurer le renouvellement de la population, l'éducation des enfants et les soins à nos proches vieillissants, un défi que les femmes ne veulent plus relever seules. Il est d'autant plus difficile de l'envisager en situation de travail précaire, sans garanties suffisantes au regard de la sécurité d'emploi et du revenu et sans les services d'appoint nécessaires. Relever ce défi fait également appel à une nouvelle culture dans le monde du travail et commande un partage plus égalitaire des tâches et des responsabilités entre les hommes et les femmes dans la sphère privée. La société québécoise compte aussi, pour assurer son développement, sur l'apport et la contribution d'une immigration qui est de plus en plus diversifiée. Dans la mesure où les dimensions de l'égalité recherchée seront bien établies, il sera plus facile, pour les populations immigrantes, de s'associer au projet de société et aux valeurs communes au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes qui le sous-tendent, tant celles qui partagent ces valeurs démocratiques et égalitaires et qui souhaitent les promouvoir que celles qui ont besoin de s'y adapter parce qu'elles proviennent de milieux où les références culturelles sont différentes.

Selon Lena Sommestad, qui cite en exemple l'Espagne, le Japon et l'Italie, « un nombre croissant d'études révèlent que les pays qui ne parviennent pas à restructurer leurs sociétés en les adaptant aux exigences de la femme moderne en matière d'égalité de droits et de responsabilités courent le risque d'un fléchissement de leur croissance démographique, d'un vieillissement accéléré de leurs populations et, à long terme, d'un

ralentissement de leur croissance économique »⁵³. En somme, une stratégie gouvernementale exprimant de façon tangible les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes constituera, selon nous, un outil précieux au service de la démocratie et profitable à l'ensemble de la société québécoise.

⁵³ Lena SOMMESTAD. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, conférence donnée à l'occasion de la série de séminaires « Égalité au travail – Égalité au foyer : les hommes, la famille et la vie professionnelle » organisée à Paris, Luxembourg, Londres, Bruxelles, Madrid et Naples par l'Institut suédois dans le cadre des manifestations officielles de la présidence suédoise de l'Union européenne (traduction : Denis Béhar), adresse Web : www.sweden.se/templates/CommonPageX_4689.asp

BIBLIOGRAPHIE

AIDT, T. et Z. TZANNATOS. *Unions and Collective Bargaining : Economic Effects in a Global Environment*, (Washington, D.C., 2002, Banque mondiale), p. 49-50, cité dans Bureau international du travail. *L'heure de l'égalité au travail*, 2003.

BIRD, Florence (sous la présidence). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa, Information Canada, 1970, 540 p.

BOUCHARD, Pierrette et Natasha BOUCHARD. « "Miroir, miroir..." », La précocité provoquée de l'adolescence et ses effets sur la vulnérabilité des filles », *Les Cahiers de recherche du GREMF*, Université Laval, 2003.

COMMISSION EUROPÉENNE. *100 mots pour l'égalité : un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, 42 p., adresse Web :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glossary/glossary_fr.pdf

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. *Soutien économique aux familles, oui, mais comment?*, Cahier du participant, Forum sur le soutien économique aux familles, Québec, le Conseil, 2003, 60 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *La constante progression des femmes : historique des droits des femmes*, Québec, le Conseil, décembre 2003, 8 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *La violence conjugale au Québec : un sombre tableau*, [recherche et rédaction : Marie Moisan et Christiane Bonfanti], Québec, le Conseil, 1984, 93 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, 181 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 333 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, le Conseil, 2000, 121 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Pour une réussite scolaire des filles et des garçons*, Québec, le Conseil, 1999.

DIVISION FOR GENDER EQUALITY. *Swedish Government Policy on Gender Equality: Into the 21st Century*, Sweden, ministry for Industry, Employment and Communications, 2000, 17 p.

GARON, Muriel et Pierre BOSSET. *Après 25 ans : la Charte québécoise des droits et libertés*, Québec, Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse, vol. 2 – Études, 160 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Briller parmi les meilleurs : la vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*, Québec, 2004, 214 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Répartition de la population de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité, le sexe et le groupe d'âge*, Québec, 2001, (page consultée le 17 septembre 2003), adresse Web :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr

JALMERT, Lars. *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, Some Swedish and Scandinavian Experiences*, adresse Web: www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/EP13-jalmert.pdf

KAUFMAN, Michael. *Building a Movement of Men Working to End Violence against Women*, adresse Web : www.michaelkaufman.com

KAUFMAN, Michael. *The AIM Framework, Addressing and Involving Men and Boys to Promote Gender Equality and End Gender Discrimination and Violence*, adresse Web: www.michaelkaufman.com

LEPAGE, Francine. *Des instruments pour l'égalité*, Québec, Conseil du statut de la femme, (document à paraître).

Les hommes: s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins, rapport du Comité de travail en matière de prévention et d'aide, rapport déposé au ministre de la Santé et des Services sociaux, adresse Web :

ftp.msss.gouv.qc.ca/publications/acrobat/f/documentation/2004/04-911-01rap.pdf

MASSÉ, Hélène, en collaboration avec Michèle LABERGE et Ginette MASSÉ. « L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité », Secrétariat à la condition féminine, gouvernement du Québec, *Management international / International Management / Gestion International*, vol. 7, n° 1, p. 79-88.

MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES, DU SPORT ET DU LOISIR. *Mairesse et maires, conseillères et conseillers : statistiques sur la représentation des femmes et des hommes aux instances électives municipales 2002*, [Jocelyne Montminy et Marie-Lyne Poulin], Québec, le Ministère, 2003, 22 p.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ et MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA PARITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. *La Charte de l'égalité, Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, adresse Web :

www.social.gouv.fr/femmes/gd_doss/charte_egalite/charte_egalite.pdf

NATIONS UNIES. COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME. *Question thématique étudiée par la Commission. Le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes : réalisation des objectifs stratégiques et application des mesures dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives / rapport du Secrétaire général*, New York, Nations Unies, Division de la promotion de la femme, Conseil économique et social, 48^e session 2004, 2004, 23 p., (document n° E/CN.6/2004/9), adresse Web : www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/documents.html

REES, Theresa, SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES, CARDIFF UNIVERSITY. *Education and vocational Training of Women*, Communication at the Regional Forum on « Economy and Sustainable Development: Participation of Women », Forum of the experts and of representatives of the civil society and of the Euro-Mediterranean Governments, 20 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *L'avenir des Québécoises : les suites de la consultation de mars 2003*, Québec, le Secrétariat, 2004, 153 p.

SOMMESTAD, Lena. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, conférence donnée à l'occasion de la série de séminaires « Égalité au travail – Égalité au foyer : les hommes, la famille et la vie professionnelle », organisée à Paris, Luxembourg, Londres, Bruxelles, Madrid et Naples par l'Institut suédois dans le cadre des manifestations officielles de la présidence suédoise de l'Union européenne (traduction : Denis Béhar), adresse Web : www.sweden.se/templates/CommonPageX_4689.asp

TRUDEL, Jean-Sébastien. « Les postes des conseils d'administration s'ouvrent aux femmes », *Journal Les Affaires*, 5 décembre 2002.

UNITED NATIONS. COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN. *The role of men and boys in achieving gender equality: Agreed conclusions*, New York, Division for the Advancement of Women, Economic and Social Council, 48^e session 2004, 2004, 4 p., adresses Web: www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/Thematic1.html et www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/ac-men-auv.pdf

WOMENSPACE. *La cyberégalité des femmes et l'Internet : le monde virtuel vécu par les femmes*, adresse Web : <http://www.womenspace.ca>