
PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

2011-2015



**Pour que l'égalité de droit
devienne une égalité de fait**

Cette publication a été réalisée
par le ministère de la Culture, des Communications
et de la Condition féminine.

COORDINATION ET RÉDACTION

Pascale Demers

COLLABORATION À LA RÉDACTION

Kim Laroche

Mireille Pelchat

Brigitte Ricard

Collaboration de plusieurs unités administratives

SUPERVISION

Sylvie Barcelo, sous-ministre

CONCEPTION GRAPHIQUE

Joëlle Morency

PRODUCTION

Bureau de la sous-ministre

225, Grande Allée Est, bloc B, 1^{er} étage

Québec (Québec) G1R 5G5

Tél. : 418 380-2330

La publication est accessible dans le site Web
du ministère de la Culture, des Communications
et de la Condition féminine, à l'adresse www.mcccf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Bibliothèque et Archives Canada, 2012

ISBN : 978-2-550-63469-0 (version imprimée)

ISBN : 978-2-550-63470-6 (version PDF)

© Gouvernement du Québec, 2012

La composition du comité

Pascale Demers

Bureau de la sous-ministre

[Coordonnatrice du projet](#)

Dany Gilbert

Sous-ministériat à l'action territoriale et aux immobilisations

Catherine Girard-Lamoureux

Secrétariat à la Condition féminine

Jacques Laflamme

Direction générale de la planification stratégique et des sociétés d'État

Isabelle Lemieux

Sous-ministériat des politiques, du patrimoine, de la muséologie
et des communications

Thérèse Mailloux

Secrétariat à la condition féminine

Mireille Pelchat

Secrétariat à la Condition féminine

Brigitte Ricard

Direction générale de la planification stratégique et des sociétés d'État

Daniel Richard

Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière
et des communications internes

Table des matières

Préambule	1
Mandat du Ministère en matière de Condition féminine	1
Envergure du plan d'action ministériel	2
La Condition féminine en lien avec la Culture et les Communications	2
Une responsabilité partagée	2
Suivi	2
Mandat du Ministère en matière de Condition féminine	2
Le plan d'action détaillé	4
ORIENTATION 1 : LA PROMOTION DE MODÈLES ÉGALITAIRES DANS LES MÉDIAS ET LES ACTIVITÉS CULTURELLES	4
Objectif 1.1	4
Objectif 1.2	5
ORIENTATION 2 : LA PLACE DES FEMMES DANS LES SECTEURS DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS	5
Objectif 2.1	6
Objectif 2.2	6
Objectif 2.3	6
ORIENTATION 3 : UNE GESTION ÉGALITAIRE DES RESSOURCES HUMAINES AU MINISTÈRE	7
Objectif 3.1	7
Objectif 3.2	7
ORIENTATION 4 : LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LES COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES	8
Objectif 4.1	8

Préambule

Tous les ministères et organismes partagent la responsabilité d'agir pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. La politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, lancée en décembre 2006, a mis de l'avant six orientations et dix-huit objectifs mobilisateurs qui allaient guider l'action gouvernementale pour une période de dix ans.

Un premier plan d'action gouvernemental a été réalisé pour les années 2007-2011. Un second plan d'action a été lancé pour les années 2011-2015.

C'est dans la foulée de cette politique et de ces plans d'action que le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) propose son plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2011-2015.

Mandat du Ministère en matière de Condition féminine

En juin 2006, le gouvernement du Québec adopte la loi instituant le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. Pour la première fois au Québec, le respect des droits des femmes, l'élimination de la discrimination systémique ainsi que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes sont inscrits dans la mission d'un ministère.

En avril 2007, le mandat en matière de condition féminine est transféré au MCCCF. Les responsabilités de la ministre de la Condition féminine, Mme Christine St-Pierre, sont :

1. consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et le respect des droits des femmes ;
2. favoriser l'atteinte effective de cette réalité, notamment par l'élimination de la discrimination systémique envers les femmes ;
3. sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin que cette égalité et le respect des droits des femmes soient pleinement pris en compte dans leurs actions ;
4. veiller à la progression effective de cette égalité ;
5. susciter la participation de la population à l'atteinte de cette égalité et au respect des droits des femmes et encourager la réalisation d'actions à cette fin.

La ministre assume donc la cohérence des orientations et la coordination des interventions en cette matière, au nom du gouvernement du Québec. À l'étranger comme sur la scène intergouvernementale canadienne, elle représente le gouvernement dans ce domaine.

Envergure du plan d'action ministériel

La condition féminine en lien avec la culture et les communications

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) soutient la ministre dans ses responsabilités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et coordonne la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental pour l'égalité. Le MCCCCF souhaite maintenir et favoriser encore davantage la prise en compte de l'égalité, et ce, au-delà du SCF lui-même. Les directions et les unités administratives qui œuvrent dans les secteurs de la culture et des communications doivent également prendre en charge cette responsabilité. Ainsi, ce plan ministériel présente des actions en lien avec les volets culture et communications de la mission du MCCCCF.

C'est à partir des propositions formulées par un comité consultatif que les idées ont été choisies. Piloté par le Bureau de la sous-ministre, ce comité se compose de personnes représentant l'ensemble des trois sous-ministériats du MCCCCF, tant sur le plan des politiques et des ressources humaines que sur le plan des interventions régionales (la composition du comité est indiquée à la toute fin du document).

Une responsabilité partagée

Différentes équipes seront mises à contribution et pourront travailler simultanément, les actions n'ayant pas à respecter, en général, d'étapes préalables. Un impact à l'interne et à l'externe est visé, notamment en ce qui a trait aux communications et aux relations publiques.

Les unités administratives qui souhaiteront prendre des initiatives en fonction de leurs besoins particuliers en matière d'égalité seront les bienvenues. Si ce plan propose une ligne d'action précise, il ne ferme pas la porte aux autres idées qui respectent ce thème ministériel.

La réalisation du plan d'action s'échelonne sur une période de quatre ans. Le personnel du MCCCCF sera à même de voir les améliorations mises en place et de développer sa sensibilité à cette problématique qui concerne tout un chacun. En outre, une réalisation quadriennale permet d'apprécier les effets sur l'environnement de travail.

Suivi

Au cours des quatre prochaines années, des mesures seront mises en place avec l'objectif de favoriser l'atteinte d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes. Le suivi de l'implantation de ces mesures consistera à vérifier la réalisation des activités prévues au plan d'action en fonction d'indicateurs précis.

Les actions déjà entreprises par le ministère

La présence du mandat en condition féminine au MCCCCF n'est pas étrangère au fait que plusieurs actions ont déjà été entreprises. Les exemples suivants illustrent ce souci de participer à la réalisation de la politique gouvernementale.

Plan d'action ministériel de développement durable

Une des 15 actions du plan d'action ministériel 2009-2013 de développement durable porte sur l'égalité entre les femmes et les hommes : « 14 Renforcement de l'action du Secrétariat à la condition féminine concernant l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes ». L'objectif organisationnel est d'encourager les ministères et les organismes à intégrer l'analyse différenciée selon les sexes et à agir de manière exemplaire en ce domaine.

Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes à la gestion de la politique d'intégration des arts à l'architecture et à l'environnement

La Direction générale de la planification stratégique et des sociétés d'État a produit un rapport d'évaluation de la Politique d'intégration des arts à l'architecture et à l'environnement des bâtiments et des sites gouvernementaux et publics pour la période 1995-1996–2008-2009. Il présente une analyse qui s'attarde principalement à la dynamique de la politique ainsi qu'aux facteurs tant internes qu'externes qui ont influencé sa mise en œuvre durant ces 13 années. Celle-ci a permis de produire une analyse différenciée selon les sexes (ADS), qui fait l'objet d'une publication distincte dans le bulletin de la recherche et de la statistique Survol (no 16, novembre 2010).

Mise en place d'un comité de travail sur la place des femmes créatrices

C'est en février 2008 que la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine a demandé à la Direction des immobilisations et des relations avec les sociétés d'État de mettre sur pied un comité de travail sur la place des femmes créatrices, en lui confiant le mandat suivant :

- documenter la place qu'occupent les femmes œuvrant dans les milieux de la culture, des arts et des lettres, parmi la clientèle des programmes d'aide financière du MCCCCF, du CALQ et de la SODEC ;
- établir des constats sur la base de ces informations ;
- proposer, s'il y a lieu, des mesures pour corriger les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;
- proposer une démarche en vue de déterminer la nature des recherches systémiques qui pourraient être réalisées afin de mieux décoder les dimensions économique et sociologique de la problématique.

Conformément à la démarche retenue par le comité de travail, le CALQ, la SODEC et le MCCCCF ont, dans un premier temps, examiné leurs programmes d'aide financière s'adressant aux individus sous deux aspects : 1) le résultat de l'attribution de l'aide financière selon le sexe; 2) le processus de gestion et de traitement des demandes (ex. : équité dans les critères d'évaluation). Les constats sont indiqués dans un document disponible dans la section publications du site Web du MCCCCF depuis août 2010.

Autres publications présentant les rapports d'égalité

Le bulletin de la recherche et de la statistique, Survol, propose également le résultat d'autres recherches faites par le MCCCCF, notamment dans les deux titres suivants :

Les pratiques de lecture des Québécoises et des Québécois, de 1989 à 1999 (no 11, février 2004) ;

Les pratiques de lecture des Québécoises et des Québécois de 1999 à 2004 (no 14, mai 2009).

Le plan d'action détaillé

ORIENTATION 1 :

La promotion de modèles égalitaires dans les médias et les activités culturelles

Que ce soit à la télévision, à la radio, sur le Web, dans les journaux ou dans les magazines, les images stéréotypées demeurent omniprésentes. La publicité dans les médias est un exemple frappant : des produits y sont publicisés au moyen de ressources majeures, mais en véhiculant des messages stéréotypés, particulièrement dans le secteur des produits ménagers, des parfums, des produits de beauté, des voitures de sport ou des boissons alcoolisées. Cette représentation sexiste n'est toutefois pas exclusivement réservée aux femmes : les médias véhiculent également des images stéréotypées des hommes.

Susciter le développement des communications est l'un des éléments qui composent la mission du MCCC, et ce développement doit s'inscrire dans un contexte égalitaire. Les communications doivent favoriser la promotion de modèles égalitaires, à commencer par les images véhiculées par la publicité.

OBJECTIF 1.1

Favoriser une image non stéréotypée dans les médias

MESURES	UNITÉS RESPONSABLES
1. Documenter les pratiques au Québec et à l'international et agir pour contrer le sexisme dans les publicités. (Action no 16 du plan d'action gouvernemental pour l'égalité 2011-2015)	Direction des médias et des télécommunications
2. Organiser un concours s'adressant aux étudiantes et aux étudiants au baccalauréat en administration des affaires avec une concentration en marketing. Le but du travail : concevoir une campagne publicitaire sans stéréotype d'un produit provenant d'une industrie où les publicités stéréotypées sont courantes (ex. : bière, musique, parfum, mode, produits pour la perte de poids, etc.).	Direction des médias et télécommunications
3. Établir de quelles façons le MCCC peut s'impliquer dans cet événement afin de favoriser une image non stéréotypée dans les médias.	Direction des communications et des affaires publiques

OBJECTIF 1.2

Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes dans les activités culturelles

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
4. Mettre à la disposition des spécialistes et des personnes-ressources un répertoire de ressources culture-éducation exempt de stéréotypes sexuels et sexistes. (Action no 4 du plan d'action gouvernemental pour l'égalité 2011-2015)	Direction de la coordination des programmes

ORIENTATION 2 :

La place des femmes dans les secteurs de la culture et des communications

Dans l'ensemble, l'examen des programmes d'aide s'adressant aux individus, gérés par le CALQ, la SODEC et le MCCCCF, permet de confirmer que les femmes et les hommes bénéficient d'un traitement équitable tant lors de l'attribution de l'aide financière que dans le processus de gestion et de traitement des demandes. Globalement, les taux de réponse favorable obtenus par les femmes sont similaires et même parfois supérieurs à ceux des hommes. Par contre, l'étude révèle qu'il y a moins de femmes que d'hommes qui font des demandes d'aide dans certains programmes, de même qu'il y a moins de dossiers soumis concernant des femmes pour les Prix du Québec du domaine culturel.

De plus, le CALQ compile depuis 2007-2008 des données sur la rémunération versée aux femmes et aux hommes artistes par les organismes subventionnés au fonctionnement par le MCCCCF. Ces données démontrent en 2009-2010 un écart salarial de 16,2 % en faveur des hommes. D'autres problématiques sont observables, comme la sous-représentation des femmes au sein de certaines professions artistiques et culturelles, notamment dans les domaines du cinéma et de la production télévisuelle ainsi que des arts de la scène (volet théâtre). Cette sous-représentation est surtout observable à la direction des processus créatifs des œuvres.

Le MCCCCF doit disposer de connaissances fines sur les dimensions sociale, économique, sociologique des artistes et artisans en culture pour repérer les obstacles systémiques défavorisant l'égalité.

OBJECTIF 2.1

Documenter la situation des femmes et des hommes artistes et les facteurs conduisant à des inégalités économiques afin de proposer des solutions pour les réduire

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
5. Réaliser des analyses différenciées selon les sexes portant sur des professions artistiques ciblées. (Action no 4 du plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015)	Direction de la planification stratégique et des sociétés d'État

OBJECTIF 2.2

Favoriser la reconnaissance des femmes en culture et communications ainsi que la relève féminine dans ces secteurs, notamment dans les métiers non traditionnellement féminins

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
6. Poursuivre de façon systématique la promotion des candidatures féminines aux Prix du Québec.	Direction des communications et affaires publiques
7. Poursuivre la promotion des deux prix dans le domaine des arts du concours Chapeau, les filles ! du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.	Direction de la coordination des programmes
8. Créer un prix dans la catégorie Architecture dans le cadre du concours Exelle Science du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.	Direction des immobilisations et de l'intégration des arts à l'architecture

OBJECTIF 2.3

Documenter les pratiques culturelles selon le sexe

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
9. Publier des statistiques (ou de l'information) sur les pratiques culturelles selon le sexe.	Direction générale de la planification stratégique et des sociétés d'État

ORIENTATION 3 :

Une gestion égalitaire des ressources humaines

En mai 2010, les femmes représentaient 68 % du personnel régulier et occasionnel du MCCCCF. Elles composent 94 % du personnel de bureau, 74 % du personnel technique, 62 % du personnel professionnel, 50 % des cadres et 75 % des sous-ministres. Le MCCCCF doit continuer de s'assurer que les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités sur le plan économique, pour l'avancement de la carrière ou pour la participation à la prise de décision. Il souhaite également faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, tant pour les femmes que pour les hommes. Actuellement, aucune politique sur l'horaire variable n'existe au MCCCCF. L'horaire variable est géré par l'unité administrative, à la discrétion du gestionnaire.

OBJECTIF 3.1

Favoriser une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles du personnel

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
10. Avoir complété une analyse d'opportunité sur une politique d'horaire variable ministérielle.	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes
11. Compléter un portrait sexué sur le régime d'aménagement du temps de travail.	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes
12. Assurer le remplacement systématique des personnes en congé parental/maternité.	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes
13. Créer une banque de candidatures spécialisée en condition féminine (concours de recrutement).	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes

OBJECTIF 3.2

Encourager de façon égalitaire la formation et le développement de la carrière du personnel

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
14. Faire un portrait sexué de la participation du personnel aux activités de développement (formation).	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes

ORIENTATION 4 :

La promotion de l'égalité dans les communications internes et externes

Pour que des changements de comportement soient observables, les mentalités doivent d'abord évoluer. C'est par la sensibilisation et l'information que le MCCCCF invitera tout le personnel à intégrer le concept d'égalité entre les femmes et les hommes. Auprès des clientèles externes le MCCCCF veut également démontrer sa volonté de participer aux objectifs d'égalité, tant dans ses gestes que dans ses écrits.

OBJECTIF 4.1

Faire rayonner l'égalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur du ministère et auprès des clientèles externes

MESURES	UNITÉ RESPONSABLE
15. Faire la promotion à l'interne des événements liés aux femmes et sensibiliser le personnel concerné à l'importance de la rédaction épiciène.	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes
16. Faire la promotion, auprès du personnel, des possibilités d'implication des femmes dans les lieux de décision, que ce soit par l'existence du Comité Actions Femmes et Leadership ¹ de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, des formations du Centre de développement Femmes et gouvernance ou encore des ateliers sur le leadership de la YWCA de Québec.	Direction des ressources humaines, de la gestion immobilière et des communications internes

¹ Mission : attirer, fidéliser et promouvoir l'implication d'un plus grand nombre de femmes du milieu des affaires au sein de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec.

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

2011-2015

Pour que l'égalité de droit
devienne une égalité de fait

Culture,
Communications et
Condition féminine

Québec 