

**Synthèse de la consultation
des organismes et du milieu de la recherche
en vue du renouvellement
de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité
entre les femmes et les hommes vers 2021**

Coordination et rédaction

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

Pour information :

Secrétariat à la condition féminine

scf@scf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec
Secrétariat à la condition féminine

ISBN 978-2-550-91035-0 (PDF)

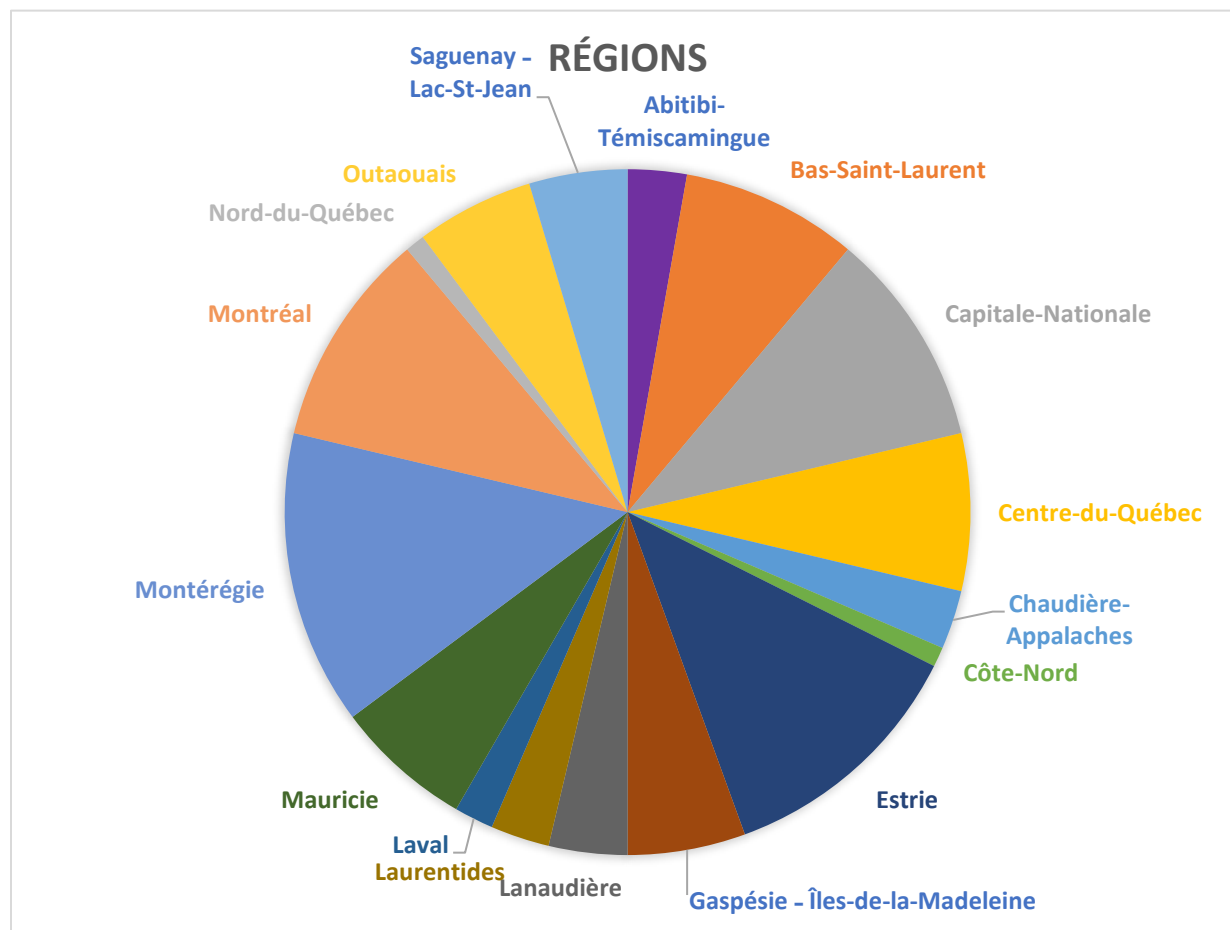
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

21-017-15_w1

Table des matières

Méthodologie	4
Pertinence des grandes orientations	5
Pertinence des objectifs et propositions d’ajustements	7
Objectif 1.1 : Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme	7
Objectif 1.2 : Favoriser l’intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d’égalité entre les femmes et les hommes	8
Objectif 2.1 : Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons	8
Objectif 2.2 : Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l’accompagnement des milieux de travail	9
Objectif 2.3 : Améliorer l’employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique	9
Objectif 2.4 : Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l’entrepreneuriat	10
Objectif 3.1 : Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes	11
Objectif 3.2 : Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique ...	11
Objectif 6.1 : Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique.....	12
Objectif 6.2 : Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels	12
Objectifs en matière de santé	12
Objectifs en matière de violence.....	13
Autres objectifs	14
Enjeux émergents et prioritaires et pistes d’action	14
Actions visant à atténuer les impacts de la pandémie	14
Femmes doublement discriminées et intersectionnalité	15
Analyse différenciée selon les sexes	16
Implantation dans l’appareil gouvernemental	16
Implantation dans les régions	16
Financement de projets	16
Soutien à la mobilisation en région	17
Sujets de recherche	18
Sensibilisation de la population	19
Structures	19
Annexe I – Questionnaire de consultation	21
Annexe II – Liste des organisations ayant participé à la consultation	26

Méthodologie



La consultation des organismes et du milieu de la recherche en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 a eu lieu en ligne du 31 mai au 23 juillet 2021. Le questionnaire utilisé, qui comprenait 1 question à choix de réponses et 18 questions ouvertes, peut être consulté à l'annexe I.

Un total de 158 questionnaires ont été remplis, dont 74,04 % par des représentantes et représentants des organismes à but non lucratif, 13,29 % par des personnes issues des organisations parapubliques, 7,59 % par des membres des organismes publics, 3,16 % par des personnes du milieu de la recherche et 1,90 % par des représentantes et représentants d'autres types d'organisations (notamment syndicales).

Parmi les organismes participants, 39,24 % étaient de portée nationale, 26,58 %, de portée régionale et 29,11 %, de portée locale, tandis que 5,06 % n'ont pas spécifié leur portée. Pour les organismes de portée régionale ou locale, le graphique ci-dessous présente la répartition par régions.

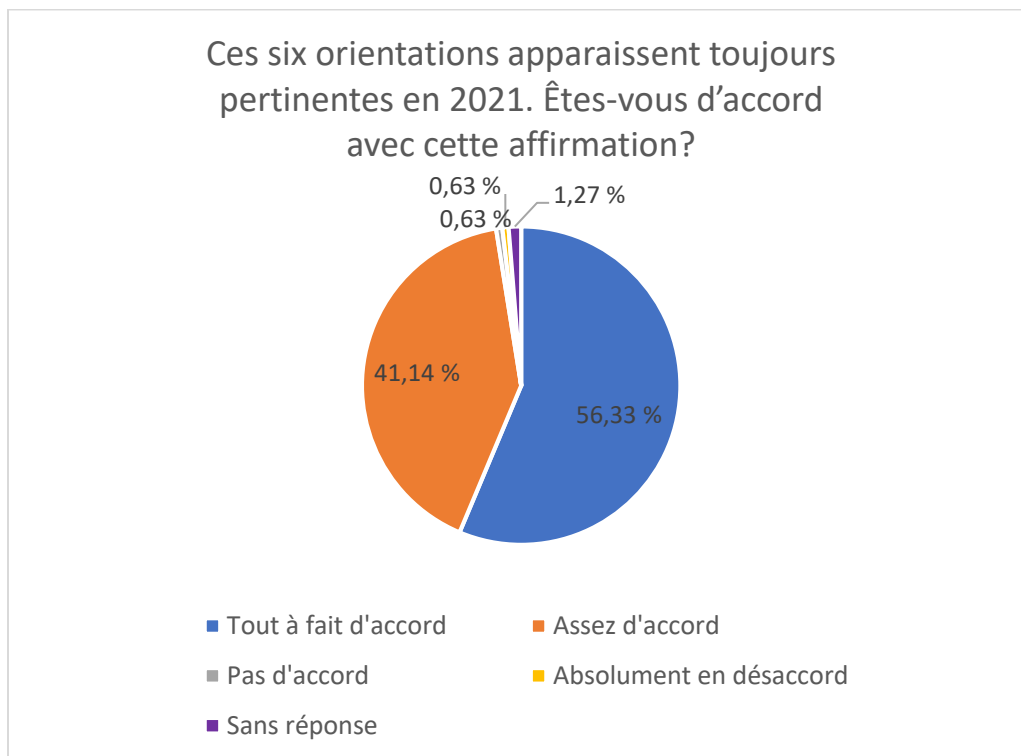
De plus, deux organismes publics ont soumis des mémoires sans remplir le questionnaire, portant à 160 le nombre de contributions. La liste des organismes participants se trouve à l'annexe II.

Il est à noter que les idées et propositions présentées dans cette synthèse ont été soumises par les organisations et les personnes issues du milieu de la recherche qui ont participé à la consultation. Les mots ou expressions d'origine ont été conservés autant que possible. Le contenu de ce document ne constitue donc pas une position du Secrétariat à la condition féminine (SCF) et les idées émises n'ont pas fait l'objet d'une analyse de faisabilité.

Pertinence des grandes orientations

La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 comporte six orientations :

1. Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme
2. Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes
3. Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique
4. Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes en santé et en bien-être
5. Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes
6. Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels



De manière générale, les grandes orientations de la Stratégie sont jugées toujours pertinentes et d'actualité par les organismes répondants¹. On souligne la complémentarité des objectifs, qui sont interreliés. Plusieurs organismes rappellent également que le contexte pandémique a accru les inégalités entre les femmes et les hommes, réaffirmant l'importance de poursuivre les actions entreprises relativement à chacun des thèmes actuels de la Stratégie.

De nombreux groupes mentionnent que la formulation des orientations et des objectifs devrait faire une plus grande place au caractère systémique des inégalités. Ainsi, les objectifs devraient moins être axés sur les individus comme tels et viser davantage un changement du système qui crée les inégalités de manière globale. Pour y arriver, ces groupes demandent donc de grandes actions qui portent sur les structures.

« L'atteinte de l'égalité des genres exige des investissements et des mesures pour agir sur des déterminants structureaux que sont notamment l'emploi, le revenu et l'inclusion sociale. Les mesures mises en place ne peuvent donc pas se limiter à sensibiliser les personnes et doivent combiner des stratégies actives ou hautement efficaces qui ciblent autant les conditions de vie et les environnements que des interventions auprès des personnes. »

D'autres groupes proposent même l'ajout d'une orientation visant à « faire reconnaître le caractère systémique du sexisme et des autres systèmes d'oppression ».

Plusieurs organismes souhaitent aussi qu'une orientation relative à l'environnement et aux changements climatiques soit intégrée à la Stratégie. Cette orientation pourrait aborder l'écoféminisme² et la prise en compte des impacts des changements climatiques sur les femmes en matière de charge mentale, d'augmentation du travail invisible, d'écoanxiété, de violence, etc. Un groupe propose la formulation suivante pour cette nouvelle orientation : « Ensemble pour une transition écologique porteuse d'égalité et de justice pour toutes les femmes ».

Par ailleurs, certains groupes suggèrent que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) constitue une nouvelle orientation comme telle de la Stratégie, alors que d'autres estiment qu'elle devrait s'appliquer à toutes les orientations de manière transversale. Les deux mêmes positions sont exprimées quant à l'enjeu de l'intersectionnalité³.

D'autres groupes souhaitent qu'une orientation (à l'instar du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015) stipule que la Stratégie est mise en œuvre dans toutes les régions du Québec en tenant compte de leurs particularités.

Des organismes répondants proposent des reformulations ou émettent des commentaires concernant certaines orientations actuelles de la Stratégie. Par exemple :

¹ La consultation s'adressait à la fois aux organisations et aux personnes du milieu de la recherche. Toutefois, les termes « organismes » ou « groupes » seront privilégiés dans ce document pour en faciliter la lecture.

² L'écoféminisme est une combinaison du féminisme et des préoccupations environnementales qui se base sur l'idée que l'exploitation de l'environnement et les inégalités entre les femmes et les hommes ont des racines communes.

³ « Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis » (Office québécois de la langue française, 2019).

- Il est proposé de reformuler l'orientation 2 comme suit : « Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes et la réduction des inégalités économiques »;
- On soulève l'importance de reformuler l'orientation 3 pour viser davantage des changements du côté du monde du travail que de celui des individus en matière de conciliation famille-travail-études.

Notons enfin qu'un très faible pourcentage de réponses présentent la position voulant que les inégalités entre les femmes et les hommes sont déjà corrigées et qu'il faut maintenant agir en faveur des hommes dans plusieurs domaines.

Pertinence des objectifs et propositions d'ajustements

Objectif 1.1 : Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme

La grande majorité des réponses soulignent la pertinence de l'objectif 1.1, que plusieurs considèrent comme incontournable pour l'atteinte de tous les autres objectifs de la Stratégie. En effet, de nombreuses inégalités découlent des stéréotypes sexuels et pourraient être combattues en misant sur l'éducation. De plus, la violence envers les femmes pourrait être prévenue par l'entremise de cet objectif.

Quelques réponses suggèrent une reformulation de l'objectif qui porterait sur les stéréotypes de genre pour inclure les enjeux liés aux personnes de la diversité sexuelle. Certains avancent que l'orientation devrait inclure aussi la lutte contre la transphobie et l'homophobie.

Alors que des personnes estiment que les stéréotypes nuisent également aux garçons et qu'il faudrait aussi axer le discours sur ce type d'impacts, d'autres affirment au contraire que l'on ne doit pas symétriser les conséquences des stéréotypes, qui sont plus négatifs pour les femmes que pour les hommes.

Quelques reformulations ou modifications sont proposées :

- « Combattre les stéréotypes de genre et le sexisme »;
- « Contrer toute forme de discrimination ou de violence induite par les stéréotypes reliés aux genres ou aux orientations sexuelles »;
- Ajouter au libellé actuel de l'objectif « auprès des populations clés » pour que les efforts déployés ciblent davantage les hommes et les garçons;
- Intégrer le thème de l'image corporelle dans le titre de l'orientation.

Objectif 1.2 : Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

L'objectif 1.2 soulève de nombreuses critiques, certains croyant qu'il véhicule des préjugés selon lesquels les personnes immigrantes ne connaissent pas les principes liés à l'égalité entre les femmes et les hommes ou n'y adhèrent pas. Plusieurs groupes sont d'avis qu'il faudrait retirer ou reformuler cet objectif, puisque c'est toute la population qui doit en réalité être sensibilisée aux droits des femmes ainsi qu'aux inégalités persistantes et que la misogynie peut aussi être véhiculée par des personnes nées au Québec.

À l'opposé, de nombreuses réponses soulignent l'importance de sensibiliser les immigrantes et immigrants aux enjeux liés à l'égalité, affirmant, entre autres, que l'on doit faire connaître la législation relative à la violence conjugale et familiale aux personnes nouvellement arrivées tout comme les ressources en la matière.

Encore plus nombreux sont les groupes qui signalent les grands besoins en matière d'intégration des femmes immigrantes : francisation accessible dès l'arrivée, reconnaissance des diplômes, etc.

Les reformulations ou les recommandations suivantes sont présentées :

- Ajouter le mot « inclusion » : « Favoriser l'intégration et l'inclusion des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes »;
- Inclure la notion d'égalité entre toutes les femmes dans le libellé de l'objectif;
- Formuler plutôt un objectif qui serait axé sur la promotion des droits en matière d'égalité auprès des femmes immigrantes;
- Fondre l'objectif 1.2 dans un objectif général de sensibilisation du public, tout en mettant en œuvre des actions qui cibleraient spécifiquement les personnes immigrantes.

Objectif 2.1 : Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons

Pour un grand nombre de répondantes et de répondants, l'objectif 2.1 pourra se réaliser si l'on atteint une meilleure équité salariale entre les domaines à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Les hommes choisiront alors davantage ces derniers domaines, ce qui entraînera une meilleure égalité économique.

D'autres soulignent que la formulation de l'objectif doit être revue, puisque l'enjeu se situe davantage du côté de l'accessibilité et de la valorisation de certaines professions que de celui du choix comme tel. Certains groupes proposent de parler plutôt d'accessibilité sécuritaire et d'équité salariale.

Les reformulations ou modifications suivantes sont proposées :

- Ajouter à l'objectif actuel « et améliorer la reconnaissance, les salaires et les conditions de travail des emplois traditionnellement féminins ou à majorité féminine »;
- « Diversifier les choix de carrière tant des adolescentes et des adolescents que des individus en réorientation »;
- « Promouvoir socialement la diversification des choix de carrière ».

Enfin, certains souhaitent que l'on évite le langage genré dans le libellé de cet objectif.

Objectif 2.2 : Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail

Des groupes relèvent des enjeux liés à l'intégration et au maintien en emploi. Ils proposent, par conséquent, d'élargir l'objectif 2.2 pour s'attaquer au harcèlement et au sexisme vécus par les femmes et les personnes à la croisée des oppressions, surtout dans les milieux majoritairement masculins.

Certains mentionnent que les termes « sensibilisation » ou « accompagnement » ne sont pas assez forts et qu'on devrait miser sur des mesures de nature à obliger le changement des cultures organisationnelles, par exemple en imposant des formations sur le harcèlement sexuel et en prévoyant des sanctions si elles ne sont pas offertes.

En outre, des organismes répondants indiquent qu'on devrait parler de diversité plutôt que de mixité afin d'inclure les personnes non binaires, alors que d'autres souhaitent que le terme « mixité » englobe une approche intersectionnelle.

Les reformulations suivantes sont proposées :

- « Accroître la diversité et l'égalité en emploi en éliminant la discrimination par la formation des employeurs et des équipes de travail »;
- « Reconnaître à leur juste valeur les emplois à prédominance féminine pour accroître la mixité en emploi ».

Objectif 2.3 : Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique

Pour certains groupes, le choix du terme « employabilité » et la visée de l'objectif 2.3 devraient être revus, puisque les difficultés auxquelles font face les femmes qui reviennent sur le marché du travail ne sont pas nécessairement liées à leur employabilité. Ce terme leur semble péjoratif, car il peut laisser penser que le poids ne repose que sur les femmes en faisant abstraction de la nécessité de lever les obstacles qu'elles rencontrent. Selon plusieurs, il faudrait faire plus de place aux actions qui visent les structures et les institutions, pour que l'atteinte de l'égalité économique repose moins sur les actions individuelles.

Des groupes font également valoir que le fait d'être sur le marché du travail n'est pas un gage d'autonomisation pour toutes les femmes. Selon eux, la vision de cette orientation doit aller au-delà de l'emploi et être présentée sous l'angle de la lutte contre la pauvreté. Elle devrait ainsi porter sur la crise du logement, l'itinérance, le manque de services éducatifs à l'enfance, le travail invisible, etc.

Selon plusieurs groupes, il faut aussi considérer les inégalités économiques créées par la dévalorisation des emplois à prédominance féminine et s'attaquer à la précarité du marché de l'emploi.

Les reformulations ou modifications suivantes sont proposées :

- Regrouper les objectifs 2.2 et 2.3 : « Améliorer la mixité en emploi et l'employabilité des femmes, particulièrement de celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique »;
- « Favoriser l'intégration directe des femmes au marché du travail, ce qui renforcera leur autonomisation économique, dans le but d'améliorer leurs conditions de vie »;
- Reconnaître et expliquer la grande iniquité entre les conditions de travail des emplois majoritairement féminins et celles des emplois majoritairement masculins, et agir pour atteindre l'égalité économique réelle.

D'autres enfin souhaitent que cet objectif vise la prospérité économique pour les femmes et non seulement leur autonomisation.

Objectif 2.4 : Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat

Des groupes rappellent que l'entrepreneuriat des femmes se réalise souvent dans des secteurs « genrés ». Certains mentionnent la nécessité de changer le monde de l'entrepreneuriat pour qu'il soit plus inclusif plutôt que d'accompagner les femmes. Quelques groupes considèrent que l'entrepreneuriat est très loin de la réalité des femmes avec lesquelles ils travaillent et ne voient pas l'objectif 2.4 comme une priorité. Des groupes affirment que l'accent devrait être mis sur d'autres formes de participation citoyenne et sociale.

Les reformulations suivantes sont proposées :

- « Stimuler et appuyer par des incubateurs les femmes désireuses de se lancer en entrepreneuriat »;
- Ajouter à l'objectif « en tenant compte des contraintes et des réalités qu'elles vivent (conciliation famille-travail, garderies) ».

Objectif 3.1 : Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes

Des groupes souhaitent que la question de la charge mentale apparaisse clairement dans l'objectif 3.1. Un groupe propose d'y inclure le terme « coparentalité ». Un autre souligne l'importance de s'assurer, dans les actions prévues pour la mise en œuvre de cet objectif, de représenter les différentes configurations (parents issus de la diversité sexuelle et de genre, jeunes parents, pères, parents immigrants, familles reconstituées ou non traditionnelles, familles monoparentales, etc.).

D'autres considèrent que la répartition des tâches familiales ne doit pas être envisagée seulement comme un choix individuel, mais bien comme un résultat de problèmes systémiques.

Les reformulations suivantes sont proposées :

- « Promouvoir l'engagement parental et favoriser un partage équitable et non stéréotypé des responsabilités familiales »;
- « Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes par l'accompagnement ».

Objectif 3.2 : Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

Des groupes mentionnent que l'objectif 3.1 doit dépendre de l'objectif 3.2, pour que la conciliation famille-travail-études (CFTE) ne repose plus uniquement sur les femmes. On note aussi l'importance de ne pas s'arrêter qu'aux soins des enfants en matière de vie familiale, mais de s'assurer que l'objectif couvre aussi d'autres types de responsabilités familiales et sociales, dont l'accompagnement de proches en perte d'autonomie, malades ou en situation de handicap.

Plusieurs groupes souhaitent également que l'action gouvernementale concernant la CFTE soit centrée sur les milieux de travail aux horaires atypiques ou non syndiqués, dont les conditions sont les plus précaires, pour viser des changements systémiques qui touchent les femmes se trouvant « au bas de l'échelle ».

Enfin, la question de voir apparaître le concept de charge mentale dans le libellé de l'objectif figure dans les réponses de plusieurs groupes.

Quelques reformulations sont proposées :

- « Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique par l'accompagnement »;
- « Implanter des mesures obligatoires de conciliation travail-vie privée »;
- « Mettre en place des conditions permettant une véritable conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique ».

Objectif 6.14 : Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique

Des groupes soulignent la nécessité d'aborder les enjeux systémiques pour atteindre l'objectif 6.1. Selon plusieurs, les pistes d'action doivent se traduire par des changements au sein des institutions, des organisations et des lois québécoises. Des organismes demandent que l'on fixe des quotas dans la loi.

Objectif 6.2 : Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels

Pour plusieurs groupes, l'objectif 6.2 pourra s'accomplir seulement si une volonté politique et des mesures claires obligent les employeurs à assurer la parité. Alors que certains organismes répondants sont en faveur de cibles et d'obligations, une minorité d'entre eux considère au contraire que cela stigmatise les femmes.

Des groupes soulignent que, pour atteindre cet objectif, il faut d'abord créer des milieux inclusifs pour toutes les femmes, en particulier les femmes autochtones et celles qui sont racisées.

Objectifs en matière de santé

Certains groupes soulignent l'importance de s'intéresser aux déterminants sociaux de la santé : les conditions de travail pour une plus grande souplesse en matière de conciliation famille-travail-études, l'entrepreneuriat féminin, la violence, un salaire minimum décent, les services de garderie et de répit, l'accès à des services de gynécologie-obstétrique ou à des sages-femmes, etc.

La santé mentale est aussi mentionnée comme une préoccupation par plusieurs organismes. D'autres nomment des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail pour les femmes. La santé reproductive occupe également une très grande place dans les réponses recueillies, non seulement en matière d'accès aux services, mais également en ce qui concerne les violences gynécologiques et obstétricales.

Par ailleurs, plusieurs groupes croient que la Stratégie devrait contenir des actions liées à la santé en plus de celles se trouvant dans le Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024, coordonné par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Ils souhaitent que l'on envisage la santé des femmes non seulement comme un dossier ministériel, mais que l'action gouvernementale soit transversale. Des groupes critiquent aussi la hauteur du financement de ce plan d'action.

Enfin, plusieurs réponses soulignent l'enjeu de l'accès aux services pour les femmes à la croisée de plusieurs oppressions. Des groupes affirment par conséquent l'importance d'adopter, en matière de

⁴ La Stratégie ne comporte pas d'objectif pour les orientations 4 et 5, ce qui explique le saut dans la numérotation.

santé, non seulement une analyse différenciée selon les sexes, mais aussi une analyse intersectionnelle afin de pouvoir offrir des services adaptés aux réalités diverses des femmes.

Objectifs en matière de violence

Des groupes expriment leurs préoccupations sur la symétrisation de la violence, qui fait partie de certains discours gouvernementaux, ou sur le discours qui considère les hommes violents comme étant en détresse. Certains demandent une position gouvernementale claire contre le concept de symétrisation de la violence.

D'autres groupes soulignent qu'il faut déployer des politiques, des plans d'action et des pratiques en matière de violence faite aux femmes qui prennent en considération l'amalgame des différentes formes de violence dans les parcours de vie de ces dernières. Par exemple, la violence économique entraîne la pauvreté et la précarité, pouvant conduire à l'itinérance, à l'absence de sécurité, etc. Il est aussi souligné que d'autres actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme la réduction de l'iniquité salariale, peuvent avoir un impact direct sur la diminution de la violence faite aux femmes. On signale l'importance de mieux comprendre les violences systémiques et institutionnelles.

Par ailleurs, plusieurs thèmes sont soulevés par les groupes répondants pour que des actions soient incluses dans cette orientation : harcèlement de rue et sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public, cyberviolence, violence liée à l'instabilité résidentielle, violences systémiques et institutionnelles, violences basées sur l'honneur, etc.

Les objectifs suivants sont proposés :

- « Promouvoir l'accompagnement des entreprises dans la mise en place, la diffusion et l'enseignement des politiques contre le harcèlement sexiste ou sexuel en milieu de travail »;
- « Instaurer des mesures pour contrer la violence sexiste et sexuelle en milieu de travail et agir pour favoriser le dépôt rapide de plaintes en matière de harcèlement sexuel »;
- « Mettre en place des mesures pour favoriser la sécurité et le sentiment de sécurité de toutes les femmes par la création d'environnements sécuritaires ».

Certains groupes insistent sur la nécessité de mener des actions de prévention, notamment grâce à l'éducation aux rapports égalitaires et à la lutte contre les stéréotypes sexuels.

Enfin, de nombreuses réponses portent sur des propositions d'actions en lien avec les féminicides, les violences sexuelles et la violence conjugale. Toutefois, comme ces thèmes sont traités dans le cadre d'autres plans d'action, ces idées ne sont pas présentées de manière détaillée dans cette synthèse.

Autres objectifs

Plusieurs groupes demandent que la Stratégie se concentre sur les besoins des femmes qui se trouvent à la croisée de plusieurs oppressions et que des objectifs en ce sens soient ajoutés.

Des groupes demandent qu'un objectif spécifique concernant la sécurité du revenu soit inclus dans la Stratégie. Cet objectif répondrait à l'enjeu principal de la lutte contre la pauvreté et la précarité, et toucherait les politiques publiques en lien avec l'autonomie économique : le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les normes du travail* (salaire minimum), la *Loi sur l'aide sociale*, l'assurance-emploi, la *Loi sur l'assurance parentale*, etc.

D'autres demandent l'ajout d'un objectif en lien avec l'environnement.

Enjeux émergents et prioritaires et pistes d'action

En plus des enjeux déjà présents dans la Stratégie, quelques groupes nomment des enjeux émergents. Certains thèmes sont mentionnés par un très grand nombre d'organismes répondants, comme le manque de places en garderie, les enjeux créés par l'arrivée du télétravail, les féminicides et les impacts de la pandémie sur les femmes de manière générale.

Certains souhaitent aussi que la Stratégie traite de l'antiféminisme et de la montée du discours sur la symétrisation de la violence, par exemple. D'autres soulignent la nécessité de responsabiliser les hommes au regard de la lutte contre la violence et de l'atteinte de l'égalité entre les sexes. La fracture numérique figure aussi dans les préoccupations mentionnées.

Au-delà des nouvelles actions proposées, les organismes ont également eu l'occasion de s'exprimer sur les actions de la stratégie 2016-2021 qu'ils souhaitent voir se poursuivre dans la prochaine stratégie égalité. Voici quelques-unes des actions les plus souvent mentionnées :

- Présenter un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- Soutenir des projets concrets d'envergure nationale, régionale et locale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle;
- Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes;
- Mettre en œuvre des actions visant à contrer le sexisme dans les publicités au Québec.

Actions visant à atténuer les impacts de la pandémie

Plusieurs organismes soulignent des enjeux qui se sont accrus en période de pandémie : augmentation de la violence conjugale ou sexuelle et du nombre de féminicides, charge mentale et gestion familiale

intensifiée, surcharge de travail et détresse pour le personnel soignant (majorité de femmes), listes d'attente et accès difficile aux services, enjeux liés au télétravail, crise du logement, etc.

L'accessibilité à des services de garde éducatifs à l'enfance ressort comme une grande priorité des organismes tout comme un meilleur partage des responsabilités familiales.

Certains groupes avancent également que le gouvernement doit mettre en œuvre une relance économique inclusive tenant compte des enjeux systémiques spécifiques au recul de l'emploi des femmes, consécutifs à la crise économique et sanitaire, et axer cette relance sur les investissements dans les services publics. Ils affirment que l'application de l'ADS+ devrait guider les actions liées à la relance et que des cibles claires devraient être fixées en ce sens. Ils soulignent enfin qu'il faut s'assurer d'une représentation équitable des femmes et des personnes concernées dans les cellules décisionnelles de crise.

Plusieurs demandent par ailleurs le rehaussement du financement des organismes communautaires qui travaillent auprès des femmes.

Des groupes proposent que le gouvernement soutienne les efforts de requalification de la main-d'œuvre, y compris la main-d'œuvre féminine, par l'accès à des formations qualifiantes, transférables et reconnues qui favorisent le rehaussement des compétences de base.

D'autres soulignent la nécessité de reconnaître pleinement la valeur du travail des femmes, notamment en augmentant les primes accordées à celles qui sont à risque dans leur milieu de travail ou qui se sont mises à risque en temps de pandémie. On propose aussi de renforcer le filet social pour assurer la sécurité économique de toutes les femmes affectées par la pandémie.

Enfin, sur le plan de la santé, des groupes suggèrent, entre autres, de bonifier le Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024, de mettre sur pied une assurance-médicaments publique universelle et de travailler à briser l'isolement des femmes.

Femmes doublement discriminées et intersectionnalité

De nombreux groupes ont commenté la terminologie utilisée pour cette question de la consultation, en recommandant de ne plus employer le terme « femmes doublement discriminées », mais plutôt « femmes à la croisée des oppressions ».

De manière générale, les questions liées à l'intersectionnalité occupent une grande place dans les réponses recueillies. On souligne l'importance de disposer de données en cette matière et de mieux comprendre les réalités des femmes à la croisée de plusieurs oppressions, afin d'être en mesure à la fois de mettre en place des actions spécifiques et de prendre en compte leurs besoins à travers la réalisation de toutes les actions de la Stratégie.

Certains groupes demandent d'inclure des actions visant les femmes autochtones dans la Stratégie plutôt que de rattacher ces actions au Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2017-2022.

Par ailleurs, une minorité de répondantes et de répondants proposent que la future stratégie présente des actions « dégenrées » et traite de l'égalité pour toutes et tous : femmes, hommes et personnes de la communauté LGBTQ2+. La grande majorité des organismes répondants considèrent toutefois que des actions spécifiques pour les femmes, y compris celles se trouvant à la croisée de plusieurs oppressions, sont nécessaires.

Analyse différenciée selon les sexes

Implantation dans l'appareil gouvernemental

L'analyse différenciée selon les sexes ressort comme une priorité dans la plupart des sections du questionnaire. Pour plusieurs groupes, l'application de l'ADS devrait être l'action structurante et prioritaire de la prochaine stratégie égalité.

La majorité des organismes qui s'expriment sur le sujet croient que l'ADS devrait officiellement opérer un virage vers l'intersectionnalité et être rebaptisée « ADS+ ». Un organisme s'oppose toutefois à ce virage, affirmant que l'on doit concentrer l'analyse sur le sexe biologique seulement.

En outre, plusieurs organismes croient nécessaire de rendre l'ADS+ obligatoire dans tout projet de loi ou l'élaboration de tout plan d'action, en renforçant le rôle du SCF en matière de sensibilisation, de formation, d'accompagnement et de surveillance.

Implantation dans les régions

La sensibilisation et la formation sont citées comme des actions incontournables favorisant l'application de l'ADS dans les régions. Certains organismes proposent d'établir une collaboration avec les tables régionales de groupes de femmes du Québec afin qu'elles soient des acteurs régionaux de changement et d'avancement vers l'égalité des genres et qu'elles offrent de la formation et de l'accompagnement en ce qui a trait à l'ADS+ au sein des régions du Québec.

Financement de projets

Plusieurs organismes souhaitent qu'au lieu des appels de projets, un **rehaussement du financement à la mission** des groupes qui œuvrent en matière d'égalité et de condition féminine ait lieu. Ce rehaussement permettrait :

- De diminuer l'incertitude liée au financement par projet;
- De stabiliser les différentes équipes, de les payer à leur juste valeur et de retenir l'expertise;
- D'éviter la perte de temps associée au dépôt de demandes et à la reddition de compte en se concentrant plutôt sur les services directs offerts;
- D'éviter que des organismes qui ne sont pas des experts en matière d'égalité ou de condition féminine s'approprient les fonds disponibles lors des appels de projets;
- De favoriser la régionalisation des actions portant sur l'égalité (puisque toutes les régions ne sont pas couvertes également par les appels de projets);
- De pérenniser les projets qui fonctionnent bien plutôt que de toujours viser la nouveauté.

Ce financement supplémentaire à la mission pourrait consister en l'ajout d'une clause sur l'égalité dans les conventions de subvention du Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC), sous la responsabilité du MSSS.

Les organismes s'exprimant en faveur du maintien des **appels de projets** mentionnent quelques facteurs d'amélioration :

- Que les appels de projets soient annuels et établis selon un calendrier prévisible;
- Que le SCF prévoie plus de temps entre le lancement de l'appel de projets et la date de dépôt des projets;
- Que les sommes proposées soient plus significatives et qu'elles soient disponibles pour des projets de trois ans (voire de quatre ou cinq ans), en vue de la réalisation de projets structurants;
- Qu'une meilleure promotion soit effectuée pour les projets financés, de manière à assurer la complémentarité des projets déposés et à éviter les doublons;
- Que les projets existants qui ont du succès puissent être financés et non seulement les nouveaux projets;
- Que les organismes admissibles soient seulement les groupes de femmes et non des groupes mixtes ou institutionnels;
- Que la contribution de 20 % du groupe promoteur du projet ne soit plus exigée;
- Que l'enveloppe budgétaire soit régionalisée.

Enfin, un organisme propose la tenue d'un appel de projets spécifique pour les femmes autochtones en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Soutien à la mobilisation en région

La hausse du financement à la mission des organismes en région est vue par certains comme une manière d'appuyer la mobilisation régionale en matière d'égalité (centres de femmes, tables de groupes de

femmes, etc.). D'autres groupes mentionnent des iniquités entre les montants de base du PSOC disponibles selon les régions.

Plusieurs groupes proposent de mieux soutenir et financer les initiatives de mobilisation et de concertation, nouvelles ou existantes, sur les territoires.

D'autres souhaitent que les ententes régionales en matière d'égalité soient déployées dans toutes les régions et qu'elles soient d'une durée de trois ans.

Des groupes demandent également que le soutien financier prévu à la mobilisation régionale prenne la forme d'un programme spécifique détenant son propre cadre normatif.

De plus, il est proposé :

- De produire un répertoire d'actions concrètes et applicables pour les municipalités (l'importance des paliers municipal et régional est soulignée);
- D'offrir des formations sur l'égalité aux municipalités régionales de comté (MRC) et aux centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) situés en région, puisque la mobilisation doit aussi passer par leurs agentes et agents et leurs travailleuses et travailleurs sociaux communautaires;
- De réaffirmer l'importance de disposer de données régionales genrées afin de mieux éclairer la prise de décisions dans les différents lieux décisionnels.

Sujets de recherche

De nombreuses propositions de sujets de recherche touchent la question de la violence faite aux femmes :

- Impacts de la culture du viol sur les femmes;
- Sentiment de sécurité et formes de victimisation touchant les femmes, notamment la violence commise dans le cyberspace;
- Problématique de la violence systémique à l'endroit des femmes et réalités des femmes doublement discriminées.

Plusieurs propositions portent également sur la santé des femmes :

- Surmédicalisation de la santé des femmes et automédication en matière de santé mentale;
- Préménopause;
- Violences gynécologiques et obstétricales;
- Anxiété et dépression chez les femmes et liens possibles avec la socialisation de genre;
- Santé et sécurité dans les milieux de travail à prédominance féminine.

D'autres sujets potentiels de recherche sont proposés, comme la nécessité d'améliorer les connaissances et les données sur les femmes à la croisée de plusieurs oppressions, l'itinérance des femmes, la socialisation de genre, l'équité salariale et la valorisation des emplois à prédominance féminine, le

concept contesté d’aliénation parentale, le partage des responsabilités familiales et de la charge mentale, les impacts du télétravail sur les inégalités, l’écoféminisme ou les impacts de la pandémie.

Sensibilisation de la population

Des groupes ont partagé de nombreuses idées en ce qui concerne les moyens de sensibiliser la population aux inégalités persistantes et au chemin qu’il reste à parcourir en matière d’égalité. Un des moyens les plus souvent cités est celui de grandes campagnes de sensibilisation qui se réaliseraient sur plusieurs plates-formes à la fois. Des groupes proposent de diffuser des statistiques « chocs », alors que d’autres souhaitent miser sur les exemples positifs. Enfin, plusieurs organismes soulignent qu’il faut aussi poursuivre le travail de sensibilisation des jeunes.

Structures

Malgré le fait que, dans le cadre de la consultation, aucune question ne portait directement sur les structures gouvernementales liées à l’égalité, plusieurs organismes ont souhaité partager une vision sur cette question.

En ce qui concerne le Secrétariat à la condition féminine, de nombreux groupes demandent qu’il devienne un ministère qui veillerait à l’application des principes en matière d’égalité et qui se consacrerait à l’implantation de l’ADS+. Certains proposent l’appellation « ministère Femmes et Égalité », alors que d’autres suggèrent « ministère des Femmes et de l’Égalité des genres ». Pour plusieurs groupes, l’adoption d’une loi-cadre sur l’égalité pourrait permettre d’enchâsser ce changement de structure.

Des groupes s’expriment aussi sur le rôle qu’ils souhaitent voir le SCF jouer :

- Rôle de leadership auprès des autres ministères ou organismes sur la question de la CFTE;
- Rôle de pivot et d’organisation-ressource entre les réalités des femmes en matière de santé et le MSSS.

En ce qui concerne le Conseil du statut de la femme, il est proposé :

- Qu’il reste en place, qu’il se voie toujours confier les mandats de veiller à la promotion et à la défense du statut et des droits des femmes du Québec de même que d’informer la population en général et qu’il dispose de toute l’autonomie nécessaire pour le faire;
- Que le financement qui lui est accordé lui permette d’étudier les conditions de vie des femmes, notamment par la production de données statistiques ventilées selon les sexes;
- Qu’il dispose de nouveau d’antennes régionales.

En ce qui a trait à la gouvernance de la prochaine stratégie égalité, plusieurs groupes partagent des idées et préoccupations :

- Qu'elle se déploie sur cinq ans;
- Que des indicateurs soient ajoutés à chaque objectif et que des bilans périodiques soient diffusés;
- Que l'on maintienne le forum des partenaires en égalité;
- Que l'on régionalise la Stratégie, c'est-à-dire que l'on s'assure que chaque objectif a des répercussions dans chaque région du Québec.

Des groupes soulignent la difficulté à bien coordonner l'action gouvernementale en matière d'égalité, puisque les actions se retrouvent morcelées en plusieurs plans d'action. Selon eux, la Stratégie devrait permettre de regrouper toutes les actions.

Enfin, il est proposé de créer un poste de commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette commissaire aurait notamment pour mission de procéder à la consultation citoyenne et à l'évaluation des résultats au regard de l'atteinte des objectifs liés à l'égalité.

Annexe I – Questionnaire de consultation

Orientations de la Stratégie égalité et enjeux prioritaires

Les grandes orientations de l'actuelle stratégie égalité sont les suivantes :

- Socialisation et éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme;
- Autonomisation économique des femmes;
- Partage équitable des responsabilités familiales et équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique;
- Approche différenciée selon les sexes en santé et en bien-être;
- Société sans violence faite aux femmes;
- Parité dans les lieux décisionnels.

- **Ces six orientations apparaissent toujours pertinentes en 2021. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?**
 - Totalement d'accord
 - Assez d'accord
 - Pas d'accord
 - Absolument pas d'accord

- **Expliquez votre réponse en formulant des propositions, s'il y a lieu :**

- **Selon vous, quels sont les enjeux, émergents ou non, qui devraient être traités en priorité dans le cadre de la prochaine stratégie égalité?**

Objectifs de la Stratégie égalité

La prochaine section porte sur les actions à inscrire dans la Stratégie égalité. Nous vous invitons d'abord à réfléchir sur les objectifs actuels de cette stratégie, qui sont présentés ci-dessous.

- **Pour chaque objectif, exprimez vos commentaires, le cas échéant.**
Exemples : « Cet objectif est-il toujours pertinent? Doit-il être reformulé, élargi, retiré? »

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme

Commentez :

Objectif 1.2 Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Commentez :

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons

Commentez :

Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail

Commentez :

Objectif 2.3 Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique

Commentez :

Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat

Commentez :

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes

Commentez :

Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

Commentez :

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique

Commentez :

Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels

Commentez :

* Notez que, dans l'actuelle stratégie égalité, il n'y a pas d'objectifs liés à deux des orientations :

- L'orientation 4, « Santé et bien-être des femmes », qui s'est concrétisée par le lancement du [Plan d'action en santé et bien-être des femmes 2020-2024](#);
- L'orientation 5, « Société sans violence faite aux femmes », qui s'est concrétisée principalement par la mise en œuvre de la [Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021](#), du [Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023](#) et du [Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025](#).
- En complémentarité avec les autres plans d'action existants, avez-vous de nouveaux objectifs à proposer dans le cadre de la prochaine stratégie égalité :

A) En matière de santé des femmes :

B) En matière de lutte contre la violence faite aux femmes (formulez des propositions sur d'autres sujets que les violences sexuelles et la violence conjugale, qui sont traitées dans d'autres plans d'action) :

Par exemple, les objectifs proposés pourraient être liés aux enjeux suivants : violences basées sur l'honneur, cyberviolence, harcèlement sexiste ou sexuel en milieu de travail, violence liée à l'instabilité résidentielle (itinérance, milieux de vie non sécuritaires, etc.), mutilations génitales féminines et excision, violences systémiques et institutionnelles.

C) Autres :

Actions qui s'inscriront dans la prochaine stratégie égalité

En vous inspirant ou non des objectifs ci-dessus, répondez aux questions suivantes :

- **Quelles actions existantes de la Stratégie égalité devraient se poursuivre dans la prochaine?**
(Vous pouvez indiquer le numéro de l'action.)
* Pour consulter les actions, voir le tableau synthèse à la page 116 de la [Stratégie égalité](#).
- **Quelles nouvelles actions ou initiatives porteuses devraient s'ajouter?**
 - **Décrivez brièvement en quoi consisteraient les actions proposées :**
- **Quels moyens seraient à prioriser pour répondre aux besoins des femmes doublement discriminées, dont :**
 - Les femmes immigrantes et racisées :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :
 - Les femmes âgées :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :
 - Les femmes en situation de handicap :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :
 - Les femmes autochtones :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :
 - Les femmes de la communauté LGBTQ :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :
 - Autres :
 - Besoin prioritaire :
 - Moyen(s) :

Impacts de la pandémie et solutions

Le SCF, en partenariat avec une quinzaine de ministères et d'organismes, a lancé le Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie, qui se voulait une réponse à court terme à la crise sanitaire.

- **Dans le cadre de la prochaine stratégie égalité, quels sont les moyens qui devraient être mis de l'avant pour contrer les impacts de la pandémie sur les femmes?**

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un moyen de s'assurer que les politiques publiques, les lois ou les décisions budgétaires ont un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des travaux sont en cours pour mieux intégrer les enjeux d'intersectionnalité (prise en compte de facteurs de discrimination autres que le sexe comme l'âge, l'ethnicité ou le handicap) dans cette démarche.

- **Selon vous, quelle devrait être la position de l'ADS dans la prochaine stratégie égalité?**
- **Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS au sein du gouvernement du Québec?**
- **Quelles solutions peuvent être mises de l'avant pour mieux implanter l'ADS dans les lieux décisionnels de votre territoire, le cas échéant?**

Financement de projets

L'actuelle stratégie égalité prévoyait le financement d'initiatives pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Trois appels de projets ont été menés.
- Des projets ont été développés en partenariat avec des organismes dans le but de mettre en œuvre des actions spécifiques de la Stratégie égalité.
- Des ententes régionales en matière d'égalité ont été signées.
- **Selon vous, que devrait prévoir la prochaine stratégie égalité en matière de financement de projets issus d'organismes?**
- **Comment la prochaine stratégie égalité pourrait soutenir la mobilisation en région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?**

Besoins en matière de recherche

L'actuelle stratégie égalité a permis de mener plusieurs projets de recherche pour améliorer les connaissances et favoriser de meilleures décisions en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Quels sont les sujets sur lesquels des recherches devraient être menées dans le cadre de la prochaine stratégie égalité?**

Mobilisation en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une partie de la population adhère au mythe de l'« égalité atteinte », ce qui peut rendre difficile la mobilisation en vue des changements nécessaires.

- **Quels moyens pourraient être utilisés pour mieux sensibiliser la population aux inégalités persistantes?**

Informations supplémentaires

- **Est-ce qu'il y a des enjeux qui n'ont pas été abordés et que vous souhaiteriez porter à notre attention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?**
- **Est-ce qu'il y a des pistes de solution supplémentaires que vous souhaiteriez partager avec nous pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes?**
- **Si vous souhaitez joindre un fichier, c'est le moment de le faire :**

Annexe II – Liste des organisations ayant participé à la consultation

Organismes à but non lucratif

#Maplaceautravail

Accueil-Parrainage Outaouais

Agricultrices du Québec

Alliance des maisons d’hébergement de 2^e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale

Assemblée des groupes de femmes d’interventions régionales (AGIR Outaouais)

Association des femmes en finance du Québec

AXTRA, Alliance des centres-conseils en emploi

Centre d’aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Châteauguay

CALACS L’Espoir des Îles

Carrefour jeunesse emploi de l’Outaouais

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Centre communautaire de Saint-Valérien

Centre de femmes

Centre de femmes de Shawinigan inc.

Centre de femmes Entre Ailes

Centre de femmes L’Autonomie en soiE

Centre de femmes L’Essentielle

Centre de prévention et d’intervention pour victimes d’agression sexuelle (CPIVAS)

Centre de ressources pour hommes Optimum Saguenay–Lac-Saint-Jean

Centre de ressources pour les familles des militaires, région de Montréal

Centre des femmes du Haut-Saint-François, La Passerelle

Centre des femmes du Témiscouata

Centre des femmes L’Héritage

Centre Femmes d’aujourd’hui

Centre Femmes de Portneuf

Centre Le Pont

Centre ressources pour femmes de Beauport

Centre-femmes de Rimouski

Chambre de commerce et d’industrie Bois-Francs / Érable

Chambre de commerce de la Haute-Matawinie

Chambre de commerce et d’industrie de Shawinigan

Comité consultatif Femmes

ConcertAction Femmes Estrie

Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle (CLES)
Concertation Femme
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CooPÈRE Rosemont
D'Main de Femmes
Égale Action
Élixir ou L'Assuétude d'Ève
Elles de la construction
Emphase
Entre mamans et papas (Regroupement Entre-Mamans inc.)
Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
Fédération des femmes du Québec
Fédération québécoise des organismes communautaires Famille
Femmes autochtones du Québec (FAQ)
Femmes du monde à Côte-des-Neiges
Groupe Femmes, Politique et Démocratie
Groupe MAMAN, Mouvement pour l'autonomie dans la maternité et pour l'accouchement naturel
Halte-Parents de la Vallée
Institut F
Organisme communautaire La Collective des femmes – Nicolet et région
Jardin d'enfants La Soleillerie
La Débrouille
La Maison de Marthe
La Maison ISA, Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
La Parolière
La Piaule Centre du Québec inc.
L'Alliance des femmes
Le Centre féminin du Saguenay
Le Centre Louise-Amélie
Le Fablier, une histoire de familles
Le Parados
Le Point d'appui
L'R des centres de femmes du Québec
Maison d'aide et d'hébergement L'Aid'Elle
Maison de la famille Vallée-de-la-Lièvre
Maison d'hébergement L'Aquarelle
Maison Hélène-Lacroix
MomentHom, Centre d'entraide pour hommes de l'Estrie

Option Femmes
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
Ordre des sages-femmes du Québec
Partance, centre d'emploi pour femmes
Pavillon Marguerite de Champlain
Petites-Mains
Pour les droits des femmes du Québec (PDF Québec)
Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale
Récif 02
Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT)
Regroupement de parents utilisateurs de garderies non subventionnées
Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal
Regroupement des aidants naturels du Québec
Regroupement des groupes de femmes de la Capitale-Nationale
Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
Regroupement pour la valorisation de la paternité
Relais-femmes
RePère, Relation d'entraide pour une paternité renouvelée
Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec
Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches
Réseau des lesbiennes du Québec
Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec
Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale
Réseau pour un Québec Famille
Service externe de main-d'œuvre Le Jalon
Service d'aide et de traitement en apprentissage social
Services intégrés pour l'emploi
Sexplique
SHASE, Soutien aux hommes agressés sexuellement
SOS Grossesse
Sources Vives au cœur de la famille
Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine
Table de concertation de Laval en condition féminine
Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie
Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent
Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec
Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM)
Table des groupes de femmes de Montréal
Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles

Union des municipalités du Québec
Union étudiante du Québec
Via l'anse
Violence Info

ORGANISMES PUBLICS

Municipalité du Canton de Gore
Centre d'éducation des adultes de Kamouraska–Rivière-du-Loup
Centre de services scolaire de Kamouraska–Rivière-du-Loup
Ville de Granby
MRC de La Matapédia
MRC du Haut-Saint-François
MRC de Memphrémagog
MRC de Rouville
Municipalité de Saint-Gabriel
Municipalité de La Patrie
Municipalité de Bois-Franc
Municipalité de Fortierville
Municipalité de Honfleur
Municipalité de Sainte-Marcelline-de-Kildare
Municipalité de Sainte-Rita
Municipalité de Saint-Narcisse
Municipalité de Saint-Thomas-Didyme
Municipalité du Canton de Hatley
MRC des Pays-d'en-Haut
Saint-Nérée-de-Bellechasse
Ville de Murdochville

ORGANISMES PARAPUBLICS

Cégep de Saint-Jérôme, Service de la recherche
Cégep de Sherbrooke
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Cégep d’Ahuntsic
Fonds de recherche du Québec
Institut national de la recherche scientifique
Institut national de santé publique du Québec
Collège TAV
Université de Sherbrooke

CHERCHEUSE, CHERCHEUR OU GROUPE DE RECHERCHE

Centre de recherche RAIV, Recherches appliquées et interdisciplinaires sur les violences intimes, familiales et structurelles

Philippe Roy, École de travail social, Université de Sherbrooke

Louise Champoux-Paillé

Rakia Laroui, Université du Québec à Rimouski

Université du Québec à Montréal, Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoise, Institut de recherches et d’études féministes et Réseau québécois en études féministes

AUTRES

Alliance du personnel professionnel et technique Saguenay–Lac-Saint-Jean

Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

