

Avis

Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux

Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale
pour l'**égalité** entre les femmes et les hommes

Résumé



Résumé sur l'avis Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux - Les défis du 2e plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Résumé sur l'avis Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux - Les défis du 2e plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Date de publication : 2011-01-01

Auteur : Conseil du statut de la femme

Table des matières

Introduction	2
Chapitre I Pourquoi, en 2010, parler du droit des femmes à l'égalité?	3
1.1 Les conventions internationales	3
1.2 Définition du concept de l'égalité	4
1.3 L'inégalité persistante et les menaces de recul	4
1.4 Une stratégie pour l'égalité.	6
Recommandations	8
Chapitre II Briser les inégalités économiques entre les femmes et les hommes	10
2.1 Une inégalité économique manifeste	10
2.1.1 Participation au marché du travail	10
2.1.2 Une conciliation de la famille et de la vie professionnelle encore difficile	11
2.1.3 Inégalité des revenus	11
2.1.4 Capacité de payer le logement.	12
2.1.5 Situation des femmes immigrées	12
2.2 Des composantes de la politique macroéconomique discriminatoires	13
2.2.1 Comment sont-elles discriminatoires?	13
2.2.2 Comment accroître l'égalité par des politiques macroéconomiques?	14
Recommandations	16
Chapitre III L'organisation et le financement des soins de santé et des services sociaux ...	19
3.1 Les principes qui servent d'assise au système public de santé.	19
3.2 Les pressions en faveur d'un accroissement du financement privé.	20
3.3 Recours à de nouvelles sources de financement	20
Recommandations	22
Chapitre IV Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité	24
4.1 Présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises.	24
4.2 Pour une féminisation de la gouvernance des entreprises	24
4.3 Représentation des femmes en politique.	25
4.4 Stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes électifs	26
Recommandations	27
Chapitre V Le développement durable.	28
5.1 Liens entre l'environnement et la santé des femmes et des hommes.	28
5.2 Le travail féminin et les risques d'exposition	28
Recommandations	29
Conclusion	31

Introduction

En publiant le présent avis, le Conseil du statut de la femme (Conseil) répond à un mandat que lui a confié la ministre responsable de la Condition féminine, M^{me} Christine St-Pierre. Il s'agit de présenter les enjeux actuels de la politique québécoise pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de proposer des pistes pour le deuxième plan d'action de cette politique gouvernementale, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*¹.

Malgré une amélioration visible des conditions de vie des femmes, des inégalités persistent entre elles et les hommes. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes retombées que les hommes quant à l'accès aux études et au marché du travail. Elles ont toujours en moyenne un revenu d'emploi inférieur à celui des hommes. Elles demeurent concentrées dans un nombre restreint de professions et de secteurs d'emploi, et sont moins nombreuses qu'eux à occuper des postes à responsabilité et à briguer les suffrages. Au cours des dernières décennies, l'analyse féministe a démontré que la source de ces inégalités réside dans la discrimination systémique envers les femmes, laquelle repose sur la socialisation des genres et l'intégration de rôles différenciés selon le sexe. En maintenant les femmes et les hommes dans des rôles socialement prédéterminés, la division sociale des sexes fait en sorte qu'ils ne bénéficient pas des mêmes possibilités de se réaliser et d'exercer pleinement leurs aptitudes et leurs droits sans égard à leur sexe.

Le présent document résume de façon non exhaustive l'avis *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux: Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Afin de connaître en détail le positionnement du Conseil pour chacune des thématiques visées, il est recommandé de lire l'avis intégral publié sur le site Web du Conseil au www.placealegalite.gouv.qc.ca.

¹ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait: politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006.

Pourquoi, en 2010, parler du droit des femmes à l'égalité?

Malgré de grandes avancées, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas achevée. En effet, même si les médias ont tendance à diffuser certaines prétentions selon lesquelles l'égalité serait déjà atteinte, les progrès sont lents et les situations d'inégalité apparaissent encore un peu partout. Qui plus est, la conjoncture nous révèle que les acquis sont menacés et que les dangers de recul sont nombreux.

Les interventions menées à l'heure actuelle visent à définir les moyens par lesquels on pourrait observer une réelle application du droit des femmes à l'égalité et s'assurer de son maintien. La politique gouvernementale et les plans d'action qui en découlent doivent refléter l'engagement du Québec en ce sens.

Le droit des femmes à l'égalité et l'interdiction de la discrimination selon le sexe sont enchâssés dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1975. Ils ont été renforcés par une modification apportée en 2008 à la Charte. Cette modification a introduit, pour la première fois, le mot « femmes » dans le préambule de la Charte et ajouté un article précisant que les droits et libertés « sont garantis également aux femmes et aux hommes² ». Plusieurs lois du Québec visent à mettre en place des moyens d'action concrets pour arriver à une plus grande égalité dans les faits. La Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (L.R.Q., chapitre M-17.2) prévoit que la ministre a « pour mission de promouvoir les droits des femmes et l'égalité effective entre les femmes et les hommes ».

1.1 Les conventions internationales

Le Québec et le Canada se sont engagés, par l'entremise de conventions internationales, à lutter contre la discrimination selon le sexe et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Notamment, depuis près de trente ans, le Québec est lié, comme le Canada, par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)³.

En devenant partie aux accords internationaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et en donnant son assentiment aux engagements pris par le Canada en cette matière, le Québec a concrétisé son aspiration à l'égalité des droits des femmes et des hommes.

² Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. 15. Adoptée le 10 juin 2008.

³ La CEDEF a été ratifiée par le Canada le 10 décembre 1981 et est entrée en vigueur le 9 janvier 1982 au Canada. Le Québec s'est déclaré lié par la CEDEF par le décret n° 2894-81 le 20 octobre 1981.

1.2 Définition du **concept** de l'égalité

Le Conseil considère que le droit à l'égalité entre les sexes, c'est le « droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance⁴ ». L'égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution⁵ ». Pour cela, il est essentiel d'admettre que la société établit une « différence entre le groupe des femmes et celui des hommes⁶ », que cette distinction est systémique et qu'elle est aggravée par d'autres facteurs telles l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.

En droit constitutionnel canadien, il y a atteinte au droit à l'égalité entre les sexes lorsqu'une femme ou un homme est victime de discrimination. Son droit à la dignité humaine n'est alors pas respecté. Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée différemment, désavantageusement, lorsqu'elle est exclue par une loi, une mesure, de façon directe ou indirecte, par rapport à un groupe de comparaison approprié, en raison de son sexe, et que cette distinction compromet sa dignité.

Le Conseil croit que, lorsqu'une personne n'est pas « libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles [traditionnellement] réservés aux femmes et aux hommes⁷ », ou que « les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes⁸ » ne sont pas « considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité⁹ », son droit à la dignité humaine est compromis.

Pour le Conseil, l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur la correction des inégalités de fait et sur l'élimination de toutes les discriminations basées sur le sexe. Cet idéal prend la forme d'une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités.

1.3 L'**inégalité** persistante et les menaces de recul

Même si l'idée est de plus en plus répandue que l'égalité serait déjà atteinte, les situations d'inégalité, manifestes et typiques, apparaissent encore un peu partout. Les femmes ont certes réalisé des gains importants. Dans plusieurs domaines toutefois, elles sont maintenues dans des situations d'infériorité par rapport aux hommes.

⁴ Extrait emprunté à la définition adoptée par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie [aujourd'hui désignée sous le nom d'Organisation internationale de la Francophonie (OIF)] dont nous nous inspirons. [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>].

⁵ Terminologie de l'OIF disponible en ligne à : [<http://cifdi.francophonie.org/genre/genre4.htm>].

⁶ *Idem.*

⁷ Extrait de: Unité pour l'égalité des chances de la Commission européenne, *100 mots pour l'égalité: un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles, la Commission, 2002, p. 20.

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

La manifestation la plus évidente de l'inégalité entre les sexes ou de la domination masculine est le fait que les femmes s'avèrent nettement plus nombreuses que les hommes à être victimes de violence conjugale, notamment de meurtres et de tentatives de meurtre. Il est également inquiétant de constater que dès leur jeune âge, que ce soit en contexte conjugal ou non, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être agressées sexuellement. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de vivre en situation de pauvreté, en particulier lorsqu'elles vivent seules, qu'elles sont âgées ou qu'elles sont monoparentales. Par contre, le pouvoir, qu'il soit économique, politique ou scientifique, demeure difficilement accessible aux femmes. On constate en effet que les femmes sont largement minoritaires parmi les titulaires de revenus élevés et à la tête des entreprises, qu'elles constituent **29,6 %** de la députation à l'Assemblée nationale, **29,3 %** des conseillers municipaux et **16 %** des personnes élues à la mairie¹⁰. Elles ne représentent que **30,3 %** du corps professoral universitaire.

Les **stéréotypes**, témoins dérangeants de l'inégalité

La production ou la reproduction des stéréotypes constitue une manifestation de l'inégalité entre les sexes. Pour le Conseil, le Québec y gagnerait à mieux cerner ce processus, s'il veut parvenir à ce que les rapports entre les femmes et les hommes deviennent égaux, dans les faits.

Les stéréotypes sexuels sont omniprésents, « **ils habitent chacun d'entre nous** ». Nous les appelons en renfort pour classer ou mémoriser de l'information, se faire une opinion, comprendre une personne ou encore pour se définir, se distinguer des membres de l'autre sexe et interagir avec eux. Malgré cela, les attentes traditionnelles (stéréotypées) sur la façon dont les femmes et les hommes doivent se comporter peuvent avoir de graves conséquences sur la santé et sur le bien-être des femmes et des hommes.

Pour contrer efficacement les stéréotypes, il importe que tout le monde, quels que soient son âge, son sexe et sa fonction, en prenne conscience, les repère et sache les décoder. Il faut aussi s'assurer que les jeunes générations pourront développer des rapports sociaux de sexe exempts de stéréotypes et basés sur le respect de l'égalité.

¹⁰ Voir: Conseil du statut de la femme, *Statistiques*. [<http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/AMS/article.php?storyid=65>].

L'actualité récente a en outre été marquée par une série d'événements propices à fragiliser les avancées des femmes vers l'égalité. Pensons notamment aux demandes d'accommodement pour motifs religieux qui mettent en opposition les droits individuels et les droits collectifs et qui menacent ainsi le droit collectif des femmes à l'égalité. La résurgence du débat sur l'avortement, alimenté sur la scène politique fédérale par le dépôt de projets de loi privés qui visent à donner un statut de personne au fœtus¹¹, et les propos de certaines élites religieuses, risquent, à terme, de limiter le libre-choix des femmes. La symétrisation du problème de la violence conjugale représente un net danger de recul pour les femmes en banalisant un phénomène qui ne doit pas être pris à la légère puisqu'il menace réellement la sécurité des femmes qui en sont victimes. Les mesures de restrictions envisagées par Québec pour revenir à l'équilibre budgétaire, notamment, dans les domaines de la santé, de l'éducation et des services sociaux, risquent d'imposer aux femmes un fardeau très lourd et même disproportionné.

1.4 Une **stratégie** pour l'égalité

Comme il l'a fait en 2004¹², le Conseil propose que la stratégie gouvernementale pour l'atteinte de l'égalité comporte trois volets. À l'approche spécifique, qui doit absolument demeurer le principal levier, s'ajoutent l'approche transversale et l'approche sociétale.

L'approche spécifique consiste à mettre en place des interventions ciblées en faveur des femmes dans le but de prévenir ou de corriger les difficultés spécifiques auxquelles elles font face. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine constituent quelques exemples de telles mesures qui ont contribué à améliorer la place des femmes en emploi. Les inégalités professionnelles, de même que les nombreuses disparités qui perdurent entre les sexes, dans les domaines économique et social, justifient amplement la poursuite, en priorité, des actions spécifiques à court terme.

L'approche transversale consiste à porter une attention particulière à toutes les étapes de la formulation et de la mise en œuvre des politiques aux effets anticipés qu'elles pourraient avoir sur les clientèles visées et à se demander si ces effets peuvent créer de nouvelles inégalités entre les sexes ou un élargissement des inégalités actuelles. Pour le gouvernement du Québec, cette approche a pris la forme de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

¹¹ Sujet largement étayé dans une étude du Conseil du statut de la femme, *L'avortement au Québec : état des lieux au printemps 2008*, (recherche et rédaction : Mariangela Di Domenico), Québec, le Conseil, 2008.

¹² Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Le Conseil, 2004.

Quant à **l'approche sociétale**, elle consiste 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 société¹³. Cette approche fait appel tout autant à une responsabilisation des acteurs non étatiques en matière d'égalité (les entreprises, le monde municipal, la société civile, les médias, les établissements d'enseignement, etc.) qu'à un changement culturel de fond en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré les arguments soutenant une plus grande participation des hommes à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, notamment le fait que ceux-ci risquent d'être plus enclins à partager leur pouvoir s'ils se sentent inclus dans le processus, il existe d'importants risques de dérive qu'il ne faut surtout pas négliger. En particulier, sous le prétexte que les hommes sont, comme les femmes, victimes des stéréotypes de genre, il y a un risque de voir une symétrisation des problèmes des femmes et des hommes, et donc, l'octroi égal de ressources pour les femmes et pour les hommes. En fin de compte, l'approche sociétale est utile, lorsqu'elle est employée en complément des deux autres, mais il importe de la baliser. À ce titre, il faudra s'assurer que le financement des groupes d'hommes et des initiatives visant les hommes ne se fasse pas au détriment des groupes et des ressources pour femmes.

Analyse différenciée selon les sexes

L'**analyse différenciée selon les sexes** (ADS) a pour objet de discerner de façon préventive les **effets distincts** sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

¹³ *Ibid*, p. 34.

Recommandations

Malgré de grandes avancées, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas achevée. C'est pourquoi des actions publiques en faveur de l'égalité des sexes sont toujours nécessaires en 2010. Des mesures doivent être déployées pour éradiquer toutes les formes de discrimination dont les femmes font encore l'objet. Ainsi, afin de s'assurer que les jeunes générations pourront développer des rapports sociaux de sexe exempts de stéréotypes et basés sur le respect et l'égalité, le **Conseil du statut de la femme recommande**:

1. Que la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine mette en place un programme s'adressant aux parents afin de les informer des différents processus sociaux par lesquels s'acquièrent et se confirment les stéréotypes sexuels.
2. Que la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport inclue dans les programmes scolaires, dès le second cycle du primaire, des ateliers faisant la promotion des rapports amoureux égalitaires, des rapports qui impliquent un comportement sexuel responsable et qui sont exempts de violence.
3. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport consacre des efforts additionnels pour éliminer les stéréotypes sexuels dans les manuels scolaires et dans les programmes d'enseignement et pour promouvoir les comportements non sexistes.
4. Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport instaure des cours d'éducation sexuelle égalitaire.

En outre, favorable à la déconstruction de la division sexuelle des tâches et des rôles parentaux, le **Conseil du statut de la femme recommande**:

5. Que les ministres du Travail, de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Famille élaborent une politique-cadre de la conciliation des temps sociaux.

Compte tenu des nombreux risques de recul que présente le contexte sociopolitique actuel et de l'idée, largement répandue dans la population, de l'« égalité-déjà-là »; considérant aussi que les trois approches doivent être utilisées en complémentarité et qu'elles doivent être renforcées; compte tenu également du rôle important que jouent le gouvernement et les institutions dans le changement des mentalités, le **Conseil du statut de la femme recommande**:

6. Que l'approche spécifique en matière d'égalité des femmes continue d'être mise en priorité dans le prochain plan d'action.

7. Que l'élimination de la discrimination systémique à l'endroit des femmes soit placée au cœur des initiatives des approches transversale et sociétale. La position privilégiée des hommes dans la société doit être reconnue de même que le fait que cette position avantageuse est la cause de la discrimination systémique.
8. Que les ministères et les organismes soient tenus de produire et de diffuser des statistiques différenciées selon le sexe, lorsque pertinent.
9. Que le gouvernement exige de tous les ministères et organismes qu'ils appliquent rigoureusement l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de loi et des réformes susceptibles d'avoir un effet notable sur les conditions de vie des femmes.

Pour s'assurer qu'aucune nouvelle législation n'ait pour effet de creuser les inégalités entre les femmes et les hommes, il conviendrait que le législateur tienne compte, à l'examen de chaque projet de loi susceptible de modifier les conditions de vie des femmes, du critère de l'égalité entre les sexes et qu'il rejette toute mesure législative dont les retombées prévues seraient d'accroître les inégalités. À cette fin, le **Conseil du statut de la femme recommande :**

10. Que le Conseil exécutif exige des ministères et organismes que tout mémoire déposé au Conseil des ministres comprenne une nouvelle section décrivant l'influence de la mesure envisagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
11. Que les ministères et les organismes se voient accorder des ressources humaines et financières suffisantes pour soutenir l'application de l'analyse différenciée selon les sexes et permettre que cette analyse soit réalisée efficacement.
12. Que des spécialistes en analyse différenciée selon les sexes soient mis à la disposition des ministères et des organismes par le Secrétariat à la condition féminine en nombre suffisant pour soutenir l'appropriation de cette approche par ceux-ci ainsi que la cohérence de l'action gouvernementale en matière d'analyse différenciée selon les sexes.
13. Que le Secrétariat à la condition féminine ajoute une étape à la grille d'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes qui permet de conclure à l'élimination ou à la diminution des inégalités.
14. Que le cadre d'action pour l'égalité proposé par le Conseil du statut de la femme soit utilisé pour baliser l'approche sociétale.

Briser les **inégalités économiques** entre les femmes et les hommes

Les avancées que les femmes ont effectuées sur le plan de l'emploi et du revenu sont récentes et encore fragiles. En conséquence, il est de la première importance que, dans le prochain plan d'action de la politique d'égalité, l'engagement du gouvernement dans la réalisation d'une égalité économique effective entre les sexes soit clairement réitéré. Le présent chapitre examine les moyens d'actualiser les objectifs de la politique, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, conçus pour réaliser l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

2.1 Une **inégalité** économique manifeste

2.1.1 Participation au **marché du travail**

La présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue au cours de la dernière décennie. Le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus a augmenté de 5,0 points de pourcentage de 2000 à 2009, passant de 55,9 % à 60,9 %¹⁴. Chez les hommes, il est passé de 70,6 % en 2000 à 69,7 % en 2009. Le taux d'activité des femmes demeure donc inférieur à celui des hommes, quoique la différence tende à s'atténuer. Quant au taux d'emploi, il était en 2009 de 57,3 % pour les femmes et de 64,6 % pour les hommes¹⁵.

Non seulement les femmes sont-elles toujours moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi, mais elles consacrent en moyenne moins de temps qu'eux. Elles sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que leurs collègues masculins. En effet, 481 700 femmes — ou plus d'une travailleuse sur quatre (26 %) — occupent en 2008 un emploi à temps partiel, ce qui est le cas de 241 900 hommes seulement, ou 12 % des travailleurs¹⁶. La différence est encore plus prononcée si l'on considère les heures réelles travaillées, les hommes effectuant plus d'heures supplémentaires que les femmes et s'absentant moins qu'elles de leur travail en raison d'obligations personnelles ou familiales. Sur une base annuelle, les femmes quittent leur travail durant 76 heures, en moyenne, pour vaquer à des obligations personnelles ou familiales, ce qui est 3,5 fois plus élevé que chez les hommes (21,9 heures)¹⁷.

¹⁴ Institut de la statistique du Québec, *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2009*. [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/b008_1976-2009.htm] (Consulté le 20 janvier 2010).

¹⁵ Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n° 1, Québec, l'Institut, 2^e trimestre 2010, p. 50.

¹⁶ *Ibid.*, p. 77.

¹⁷ *Ibid.*, p. 82.

La croissance de la participation des femmes sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une plus grande mixité des emplois. On observe toujours une division sexuelle des professions; la plupart des femmes qui occupent un emploi exercent une profession à majorité féminine qui constitue souvent un prolongement des « tâches féminines ». L'emploi des femmes demeure également limité quant aux possibilités d'avancement et elles accèdent encore difficilement à des postes de responsabilité.

2.1.2 Une **conciliation** de la famille et de la vie professionnelle encore **difficile**

La conciliation des obligations familiales et professionnelles est un enjeu important depuis plusieurs années. Ainsi, la disponibilité de services de garde à coût réduit, l'octroi de périodes de congé assorties d'une protection de l'emploi et d'une garantie de revenu suivant l'arrivée d'un enfant ainsi que les mesures facilitant la conciliation des obligations professionnelles et familiales sont autant de facteurs qui permettent aux femmes et aux hommes qui le veulent de donner suite à leur désir d'enfants sans qu'un des parents doive renoncer à une vie professionnelle.

Cependant, ce sont encore majoritairement les femmes qui se prévalent des congés parentaux et des mesures de conciliation travail-famille. Plusieurs hommes hésitent encore à le faire de peur d'en subir les conséquences professionnelles, notamment une perte de salaire et des chances moindres d'accéder aux promotions.

On observe ainsi que la présence d'enfants influence davantage le taux d'emploi des femmes que celui des hommes. En 2008, le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans sans enfants est de 81,8 %, et de 76,7 % pour celles qui ont au moins un enfant à charge. À l'inverse, le taux d'emploi des pères dépasse celui des hommes sans enfants (respectivement 89,8 % et 81,6 %) ¹⁸. Les caractéristiques des emplois occupés varient selon la présence d'enfants, notamment le régime de travail (temps plein ou partiel) et les conditions de travail (durée de la semaine de travail, rémunération).

2.1.3 Inégalité des **revenus**

Des écarts importants persistent entre le revenu moyen d'emploi des femmes et celui des hommes. En 2007, le revenu moyen d'emploi des femmes était de 27 214 \$ comparativement à 37 729 \$ pour les hommes ¹⁹. Même si on limite l'analyse aux personnes employées à temps plein toute l'année, le revenu

¹⁸ Sandra GAGNON, *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009, p. 14.

¹⁹ Institut de la statistique du Québec, *Le Québec statistique, Conditions de vie, Revenu*, 2009.
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_rev/con_rev_4.htm].

d'emploi des femmes correspondait à 76 % de celui des hommes²⁰. Les femmes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne 39 145 \$ comparativement à 51 384 \$ pour les hommes. L'amélioration semble plutôt faible depuis 1998 puisque le ratio était alors de 73 %²¹.

Par conséquent, les femmes demeurent plus susceptibles d'être exposées à la pauvreté, en particulier les mères monoparentales, celles qui vivent seules et les personnes âgées. En 2005, 419 735 femmes et 339 880 hommes vivaient sous le seuil de faible revenu au Québec. Le nombre de femmes vivant sous le seuil de faible revenu dépasse celui des hommes dans toutes les tranches d'âge. La différence est toutefois beaucoup plus marquée chez les personnes de 65 ans et plus. Dans ce groupe d'âge, on compte en effet trois fois plus de femmes que d'hommes vivant sous le seuil de faible revenu (72 290 femmes et 24 005 hommes).

2.1.4 Capacité de payer le logement

Au Québec, plus de la moitié des femmes qui vivent seules (56,6 % ou 303 550 femmes) consacrent plus de 25 % de leur revenu au coût du logement et près d'une femme seule sur cinq (19,9 % ou 106 560 femmes) y consacre plus de la moitié de son revenu.

Suivant l'indicateur du poids du logement, de nombreuses femmes chefs de famille monoparentale vivent dans une situation financièrement précaire, elles aussi. La situation de ces familles est particulièrement préoccupante à Montréal où 14,2 % d'entre elles dépensent plus de la moitié de leur revenu pour les frais de logement.

2.1.5 Situation des femmes immigrées

Les inégalités auxquelles font face les femmes sont plus prononcées dans le cas des femmes immigrées. Leur taux d'emploi est inférieur à celui des femmes en général et à celui des hommes immigrés. En 2006, le taux d'emploi des femmes immigrées était de 54 % comparativement à 63,5 % pour les femmes nées au Canada et à 69,4 %²² pour les hommes immigrés. Les immigrées sont également moins susceptibles de travailler à temps plein que leurs homologues masculins (78,8 % contre 89,6 %)²³. Enfin, elles touchent en moyenne un revenu d'emploi inférieur à celui gagné par les femmes nées ici ou par les hommes immigrés.

²⁰ *Idem.*

²¹ Conseil du statut de la femme, *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, (recherche et rédaction : Lucie Desrochers), Québec, le Conseil, septembre 2001.

²² Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal, Centre Métropolis du Québec (Immigration et métropoles), septembre 2009, p. 19.

²³ *Idem.*

La non-reconnaissance des diplômes, l'absence d'expérience professionnelle sur le territoire québécois, le racisme et la discrimination sont quelques-uns des obstacles à l'intégration en emploi des immigrants identifiés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles²⁴. En outre, les rôles sociaux de sexe nuisent à l'intégration des femmes immigrées. La principale stratégie d'intégration des familles immigrantes passe par l'intégration professionnelle de l'homme, l'intégration des femmes étant souvent retardée par les obligations conjugales et familiales.

2.2 Des **composantes** de la politique macroéconomique discriminatoires

La fiscalité, le budget de l'État, ses politiques sociales et ses politiques de développement économique, en contribuant à l'atteinte des objectifs que s'est donnés le gouvernement, façonnent la réalité socioéconomique du Québec. Ces différentes politiques concourent à déterminer les conditions de l'accès des femmes et des hommes à des emplois bien rémunérés.

2.2.1 Comment sont-elles **discriminatoires** ?

Le régime fiscal s'appliquant aux particuliers est conçu à partir d'un modèle de base, le modèle de référence, lequel s'appuie sur des principes correspondant à une certaine conception de l'individu, de la famille, du couple et de la filiation. Ces principes ont des répercussions sur le fardeau fiscal de chaque contribuable et sur la répartition des revenus au sein des couples et dans la société.

Le système fiscal n'est donc pas neutre du point de vue de la parité entre les femmes et les hommes. Selon l'économiste Åsa Löfström²⁵, les impôts ont trois effets différents sur l'offre de main-d'œuvre féminine. Ils stimulent la participation des femmes au marché du travail lorsqu'ils servent à la mise en place d'infrastructures sociales qui facilitent la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Les impôts favorisent également le travail des femmes quand les recettes qu'ils génèrent sont investies dans les soins, les services sociaux, l'enseignement et l'administration publique puisqu'ils créent alors des occasions d'emploi pour elles. À l'inverse, les impôts peuvent diminuer l'incitation au travail en réduisant le revenu disponible. L'effet peut être particulièrement négatif sur l'offre de travail des femmes si une grande place est accordée aux allocations et aux cotisations soumises à des conditions de ressources (sélectives selon le revenu) plutôt qu'aux mesures universelles : on accroît ainsi de façon importante le taux d'imposition auquel elles sont soumises.

²⁴ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2008.

²⁵ Åsa LÖFSTRÖM, *Rapport sur la parité des sexes et la croissance économique*, Stockholm, Regeringskansliet, 2001, p. 17.

Pour Kathleen Lahey, économiste à l'Université Queen's, les politiques fiscales devraient épouser l'objectif de réduire les écarts plutôt que de les creuser. Selon M^{me} Lahey : « De plus en plus de politiques publiques qui proposent des incitatifs fiscaux pour le travail non rémunéré et des pénalités fantômes liées au travail rémunéré ont influencé de façon occulte le comportement des femmes par rapport au marché du travail [...] en subventionnant, directement ou non, le travail domestique non rémunéré, ou parce qu'ils imposent des coûts indirects aux femmes qui choisissent de travailler contre rémunération²⁶. »

2.2.2 Comment accroître l'égalité par des politiques macroéconomiques ?

Un système fiscal satisfait au critère d'équité entre les sexes lorsqu'il favorise l'autonomie économique des femmes et leur pleine participation au développement de la société, et ce, en considérant les femmes comme des sujets de plein droit et non comme des personnes à la charge de leur conjoint ou dont l'identité se fonde dans celle de la famille.

Or, dans notre régime fiscal, l'individualité des femmes a souvent été noyée dans celle du ménage. Les dispositions fiscales, les transferts et les politiques de dernier recours basés sur le revenu familial ont souvent eu pour effet de soumettre leur revenu d'emploi éventuel à un taux marginal de taxation prohibitif, rendant ainsi peu avantageuse la participation des femmes mariées au marché du travail. La société n'a plus intérêt à reléguer les femmes à un statut de main-d'œuvre d'appoint, comme elle le faisait dans le passé. Au contraire, il serait profitable, d'un point de vue collectif, de favoriser la pleine intégration économique des femmes en misant sur des infrastructures et des programmes sociaux accessibles et bien adaptés.

De plus, avec les nouveaux défis auxquels les États développés font face, on devient conscient qu'il y a un coût alternatif à se priver de la compétence professionnelle des femmes, non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais également pour l'ensemble de la société.

Par ailleurs, l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes au processus menant à la formulation et à la mise en œuvre des politiques peut contribuer à faire progresser l'égalité entre les sexes par des politiques et des programmes. L'ADS est une démarche préventive et à long terme qui vise à empêcher que de nouvelles inégalités se construisent au moment de l'élaboration de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes²⁷.

²⁶ Kathleen A. LAHEY, *Les femmes et l'emploi : abolir les entraves fiscales à leur participation au marché du travail*, Ottawa, Condition féminine Canada, novembre 2005, p. 3.

²⁷ Conseil du statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, op. cit., p. 36 à 39.

Si l'ensemble de l'appareil gouvernemental doit s'assurer que ses programmes et ses actions vont dans le sens des valeurs d'égalité entre les sexes, le Conseil recommande que l'ADS soit appliquée en priorité aux grandes réformes et aux projets de loi majeurs qui sont de nature à avoir le plus d'effet sur les conditions de vie des Québécoises et des Québécois. Il faut compter sur les données ventilées selon le sexe, avoir un bon éclairage sur les situations et les besoins respectifs des femmes et des hommes et s'interroger sur les effets différenciés sur les femmes et les hommes des projets de politique en regard des besoins à satisfaire et de l'atteinte d'une égalité effective, et corriger le tir, au besoin.

Les politiques de développement économique et les programmes adoptés pour stimuler l'emploi ont des répercussions différentes sur la population active, selon qu'il s'agit de la portion féminine ou masculine de celle-ci.

Les objectifs d'un budget **sexospécifique** sont les suivants:

- tenir compte des priorités et des besoins différents des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans les politiques et les budgets;
- souligner l'importance de ne pas tenir pour acquis que ces priorités et ces besoins sont identiques;
- veiller à ce que les services et d'autres éléments financés à même des budgets répondent à différents besoins et donnent suite à des priorités.

Recommandations

Pour favoriser l'accès des femmes dans des emplois occupés majoritairement par des hommes et à des postes à responsabilité, il faut revoir les politiques macroéconomiques ainsi que la façon de les élaborer. Le

Conseil du statut de la femme recommande:

- 15.** Que l'objectif d'équité entre les sexes soit ajouté aux objectifs généraux considérés dans le régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État.
- 16.** Que le Secrétariat du Conseil du trésor relance la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en exigeant de tous les ministères et organismes qu'ils lui soumettent un plan d'accès à l'égalité.
- 17.** Que le ministère du Travail mette en place des programmes pour aider les entreprises qui emploient 90 % d'hommes ou davantage à adopter des mesures pour intégrer et retenir des femmes parmi leur main-d'œuvre.
- 18.** Que le gouvernement du Québec s'assure du respect du programme d'obligation contractuelle par les entreprises en relation d'affaires avec lui, notamment en exigeant que les employeurs soumis à cette obligation déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce rapport serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral, pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- 19.** Que le ministère des Transports de même que les principaux donneurs d'ouvrage au gouvernement du Québec examinent la possibilité d'étendre aux entrepreneurs de construction l'application du programme d'obligation contractuelle.
- 20.** Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport poursuive ses mesures de sensibilisation contre les stéréotypes qui poussent les jeunes filles à s'exclure elles-mêmes d'emplois offrant de bonnes perspectives d'avenir. Que soient aussi prévues de nouvelles mesures visant leur intégration dans les milieux traditionnellement masculins.
- 21.** Que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'assure que la formation initiale et continue des professeures et des professeurs ainsi que des conseillères et des conseillers d'orientation suscite une réflexion et une remise en question des professions et des rôles attribués traditionnellement aux femmes et aux hommes afin de fournir aux élèves une information scolaire et professionnelle non stéréotypée.

- 22.** Que le ministre du Travail mène une campagne d'information auprès des entreprises pour démontrer la capacité égale des femmes et des hommes à mener des carrières en sciences ou en technologie. La campagne devrait convaincre les employeurs de la nécessité de mettre fin aux manifestations de sexisme en milieu de travail pour intégrer adéquatement les nouvelles travailleuses.
- 23.** Que le ministre du Travail exige des entreprises qu'elles développent des outils pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine dans les milieux traditionnellement masculins.
- 24.** Que le Bureau de normalisation du Québec élabore une nouvelle norme pour faire reconnaître les entreprises de secteurs d'emploi traditionnellement masculins qui se sont dotées d'une politique d'intégration et de maintien de la main-d'œuvre féminine.
- 25.** Que tout le réseau de services de garde éducatifs au Québec soit à but non lucratif et contrôlé par les parents et la communauté.
- 26.** Que le gouvernement privilégie la création de places en services de garde plutôt que l'octroi de crédits d'impôt pour frais de garde.
- 27.** Que les centres de la petite enfance continuent à jouer un rôle majeur dans les services de garde éducatifs au Québec.
- 28.** Que le développement des services de garde éducatifs se fasse en tenant compte des besoins des familles et de la capacité du milieu de mettre en place les services de garde requis.
- 29.** Que le ministère de la Famille et des Aînés concrétise cette priorité au cours des années 2010-2013, en axant la création des places en services de garde sur l'offre accrue de services suivant un horaire atypique.
- 30.** Que le ministère de la Famille et des Aînés inclue dans les documents destinés aux parents de l'information sur les avantages d'un partage égal des rôles parentaux entre la mère et le père. Qu'il informe les parents des effets des stéréotypes sur le développement des enfants et sur les pratiques qui peuvent renforcer ou combattre ces stéréotypes.
- 31.** Que le législateur modifie la Loi sur les normes du travail afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les employés à temps plein, de façon à favoriser un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré des femmes et des hommes.
- 32.** Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale instaure des congés réservés aux nouveaux pères s'inspirant des généreux congés de paternité appliqués dans les pays du nord de l'Europe.
- 33.** Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale finance, aux côtés des employeurs et des personnes en emploi, les coûts supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale pour éviter que celui-ci soit révisé à la baisse (durée des prestations, remplacement de revenu).

- 34.** Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles tienne compte de la formation et de l'expérience de travail des candidates à l'immigration lorsqu'il examine leur dossier afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrées, au même titre que celle des immigrés.
- 35.** Que le système de reconnaissance des diplômes étrangers soit assoupli.
- 36.** Que les cours de francisation des immigrées soient bonifiés et mis en priorité.
- 37.** Que le ministre des Finances, lorsqu'il examine ses politiques en matière de fiscalité et de transferts, ainsi que les différents ministères responsables de l'offre de services publics s'appuient sur des données sexuées et sur une analyse différenciée selon les sexes, et ce, à chacune des principales étapes de l'élaboration de leurs politiques (détermination des objectifs, collecte des données, développement de la problématique, choix des moyens de même qu'évaluation des résultats attendus et des effets indirects prévisibles).
- 38.** Que le gouvernement québécois se base sur une fiscalité équilibrée où les entreprises autant que les particuliers sont appelés à faire leur juste part.
- 39.** Que le gouvernement québécois impose le même fardeau fiscal aux contribuables qui disposent de la même faculté contributive et qu'il s'appuie sur une fiscalité globalement progressive selon le revenu.
- 40.** Que le gouvernement du Québec intègre l'analyse différenciée selon les sexes aux différentes étapes de mise en œuvre des grandes orientations économiques formulées en vue d'assurer le développement économique du Québec.
- 41.** Que soit réaffirmé le choix de l'individu comme unité d'imposition dans le système fiscal québécois.
- 42.** Que le ministère des Finances adapte le système fiscal et de transferts afin de soutenir les femmes dans leur démarche vers l'autonomie économique et qu'une attention particulière soit apportée à l'équilibre à réaliser entre les dispositions basées sur l'individu et celles basées sur la famille de sorte que les femmes ne perdent pas leur incitation à la formation et à l'emploi.
- 43.** Que le ministère des Finances, le Conseil du trésor et les autres ministères et organismes gouvernementaux s'assurent que les mesures et les dispositions prévues dans leur champ de responsabilités respectif n'auront pas pour effet d'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes ni de nuire à l'atteinte d'une égalité effective pour les femmes.
- 44.** Que le gouvernement du Québec envisage d'étaler sur une période plus longue son Plan de retour à l'équilibre budgétaire afin de ne pas compromettre la reprise économique et la croissance des recettes fiscales attendues dans les prochaines années et d'être en mesure d'assurer la continuité des services publics.

L'organisation et le financement des soins de santé et des services sociaux

Notre système public de santé et services sociaux représente un acquis social précieux, c'est la caractéristique d'une société moderne, équitable et solidaire qu'il importe de préserver.

Les femmes sont concernées de façon particulière par l'organisation et le financement des soins de santé en raison des liens étroits qu'elles entretiennent à divers titres avec le système de santé et parce qu'elles ont généralement une capacité de payer inférieure à celle des hommes.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les femmes forment la majorité de la main-d'œuvre rémunérée et des bénévoles. Elles constituent, de plus, la majorité des personnes qui portent assistance à leurs proches lorsque ceux-ci sont malades ou en perte d'autonomie. Enfin, elles sont plus souvent amenées à consulter des spécialistes de la santé que les hommes en raison de leur système reproductif, des maternités et parce qu'elles vivent généralement plus longtemps qu'eux.

3.1 Les principes qui servent d'assise au système public de santé

Adoptée en 1984, la Loi canadienne sur la santé établit les conditions que doivent respecter les provinces et les territoires pour que le gouvernement fédéral contribue aux dépenses de santé qu'ils engagent. Cinq conditions d'octroi sont prévues : la gestion publique, l'intégralité, l'universalité, le caractère transférable et l'accessibilité. Ces conditions sont généralement considérées comme les principes fondateurs du système de santé au Canada ainsi que dans les provinces et les territoires²⁸. Les lois québécoises sur l'assurance-hospitalisation et sur l'assurance maladie s'inspirent d'une philosophie analogue.

Le principe d'accessibilité, l'un des plus importants, suppose que la population doit avoir un accès raisonnable aux services hospitaliers, médicaux et de chirurgie buccale assurés, selon des modalités uniformes, sans que cet accès soit restreint, directement ou indirectement, par des frais modérateurs, une surfacturation ou d'autres moyens comme la discrimination fondée sur l'âge, l'état de santé ou la situation financière. Le principe d'universalité prévoit, quant à lui, que toute la population a droit aux services de santé assurés par le régime d'assurance santé selon des modalités uniformes.

²⁸ Consulter : Santé Canada, Loi canadienne sur la santé (L.R., 1985, ch. C-6).
[<http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/medi-assur/cha-lcs/overview-aperçu-fra.php>] (Consulté le 1^{er} mars 2010).

Les principes fondateurs du système de santé reposent sur des valeurs qui font encore consensus au Québec. Fondamentalement, on reconnaît que toutes les personnes sont égales en valeur et en dignité et qu'elles ont, en conséquence, le même droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité. Pour favoriser le respect de ces principes, le gouvernement québécois a adopté des dispositions et des règles afin de limiter le financement privé.

3.2 Les pressions en faveur d'un accroissement du **financement** privé

La question du financement du système de santé et des services sociaux suscite des débats alors que le Québec fait face à des défis en matière de finances publiques et de démographie. Parmi les propositions mises de l'avant pour assurer un financement adéquat du système de santé et améliorer l'accessibilité aux services, l'idée du recours à des sources de financement privé est de plus en plus souvent évoquée.

À ce chapitre, l'adoption en 2006 de la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives²⁹ fragilise les principes sur lesquels notre système de santé est fondé en ouvrant la porte au financement privé. Cette loi a créé juridiquement les centres médicaux spécialisés, ces centres où peuvent être pratiqués un certain nombre d'actes chirurgicaux, et autorisé la vente d'assurance privée duplicative pour des traitements médicaux spécialisés qui y seront dispensés par des médecins non participants. De fait, alors que la plupart des actes chirurgicaux spécialisés étaient jusqu'à présent pratiqués dans les établissements publics, la nouvelle loi a rendu possible le développement, en toute légalité, d'une offre de services hospitaliers à but lucratif, parallèle à celle du réseau public, au profit de ceux qui sont en mesure de payer.

Cette ouverture en faveur du privé est encore plus marquée dans le rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay). Il proposait d'accorder un rôle accru au secteur privé afin d'améliorer l'accès aux soins. Selon le Conseil, les recommandations du rapport renforceraient l'inégalité d'accès en fonction du statut ou de la capacité financière et les femmes y seraient les plus grandes perdantes.

3.3 **Recours** à de nouvelles sources de financement

Actuellement, les dépenses de santé et de services sociaux demeurent financées principalement par les revenus du Fonds consolidé (impôt sur le revenu des particuliers et des entreprises, taxes de vente, cotisation aux Fonds des services de santé pour les employeurs et des travailleurs autonomes, revenu de péréquation, subventions fédérales en santé, etc.). Pour contenir la pression de la hausse des coûts de la santé sur le budget du gouvernement, le ministre des Finances entend limiter la hausse du

²⁹ L.R.Q., c. C-43.

financement à 3,6 % par année et recourir à de nouvelles formes de financement pour combler l'écart avec la hausse prévue (qui est actuellement de 5 % par année). Ainsi, à partir de 2010, une contribution santé sera prélevée annuellement et également auprès de chaque adulte par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Elle s'élèvera à 25 \$ en 2010, à 100 \$ en 2011 et à 200 \$ en 2012.

Le ministre des Finances a songé également à imposer une franchise santé par consultation médicale qui prendrait la forme d'un ticket modérateur et qui serait prélevée par l'entremise de la déclaration de revenus des particuliers. Le total à payer en franchise serait soumis à un plafond annuel, variable selon le revenu du ménage. Tous les ménages ayant un revenu supérieur à l'exemption de base seraient soumis à la franchise.

La mise en place de conditions propices à un accroissement du financement privé en santé risque de fragiliser les principes d'égalité et d'accessibilité qui sont à la base de notre système public. L'accroissement du financement privé contrevient au principe d'égalité d'accès en permettant aux personnes qui le peuvent de payer pour obtenir un accès privilégié à des soins, à des lieux de pratique et au personnel médical pour elles-mêmes ou pour leurs proches. Dans un système où la capacité de payer entrerait davantage en ligne de compte pour l'accès aux soins, les femmes pourraient éprouver plus de difficultés à satisfaire leurs besoins en soins de santé que les hommes de façon générale et, à plus forte raison, lorsqu'elles sont enceintes ou âgées.

Par ailleurs, on peut se demander quelles auraient été les conséquences d'une franchise santé sur les femmes. On sait que, à partir de l'adolescence, celles-ci consultent plus que les hommes pour leur santé reproductive (règles, contraception, grossesse, ménopause, postménopause, etc.). Est-ce que ces visites médicales seraient soumises à la franchise? De plus, les femmes vivent plus longtemps que les hommes et les enquêtes indiquent que, passé 65 ans, elles sont davantage atteintes par des incapacités.

En outre, une contribution santé uniforme introduit un élément dégressif et injuste dans le financement de la santé puisque son coût relatif sera plus important pour les personnes à faible revenu que pour les mieux nantis. Un ticket modérateur amplifierait cet effet en faisant porter directement sur les personnes qui ont besoin de soins une partie du coût des services utilisés plutôt que sur l'ensemble de la société.

Recommandations

Pour le Conseil, la meilleure façon d'assurer des services accessibles et d'égalité pour l'ensemble de la population, quels que soient le patient et l'endroit où ils sont dispensés, est que toutes et tous, nantis comme défavorisés, aient accès aux mêmes services hospitaliers et médicaux publics, dans les mêmes lieux de pratique et dans les mêmes conditions. Ainsi, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 45.** Que le ministre de la Santé et des Services sociaux recoure à l'analyse différenciée selon les sexes pour démontrer comment les réformes du financement du système de santé peuvent soutenir le droit des femmes à l'égalité.
- 46.** Que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée dès le départ à la conception et à l'élaboration de tous les projets de politique et de réforme d'importance dans le domaine des services de santé et des services sociaux afin que les mesures et les politiques soient :
 - adaptées aux besoins des différentes populations; et
 - respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 47.** Que la philosophie à la base du rapport du Groupe de travail sur le financement du système de santé (rapport Castonguay) soit rejetée parce qu'elle :
 - accorde préséance au principe de liberté individuelle sur les autres principes et valeurs de notre système de santé; et
 - reconnaît à certains individus le droit d'avoir un accès privilégié aux soins médicaux et hospitaliers au détriment d'un accès égal pour toutes et tous à des services de qualité, selon des modalités uniformes, quel que soit le statut social, la capacité de payer ou le caractère assurable de la personne.
- 48.** Que les lois québécoises en matière de santé et de services sociaux continuent à s'inspirer des principes de gestion publique, d'intégralité, d'universalité, de transférabilité et d'accessibilité inscrits dans la Loi canadienne sur la santé.
- 49.** Que le gouvernement du Québec empêche :
 - la pratique mixte;
 - l'extension de l'assurance privée duplicative pour les services médicaux et hospitaliers faisant partie du panier des services assurés;
 - l'introduction dans le système de santé d'un financement privé permettant un accès privilégié aux services médicaux et hospitaliers assurés, dispensés par les médecins participants au sein du système public.

- 50.** Que le gouvernement renonce définitivement au ticket modérateur.
- 51.** Que la contribution santé soit instaurée selon le modèle de l'impôt progressif.
- 52.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mise avant tout sur les établissements publics (centres hospitaliers, centres ambulatoires, etc.) pour la chirurgie d'un jour et ne réserve qu'un rôle résiduel aux centres médicaux spécialisés en privilégiant, dans ce cas, ceux qui sont à but non lucratif.
- 53.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux poursuive les efforts entrepris en faveur de la promotion de la santé, de la prévention de la maladie et de l'acquisition des bonnes habitudes de vie.
- 54.** Que le ministère de la Santé et des Services sociaux mette l'accent sur le déploiement des services de première ligne en santé en se centrant sur les organisations publiques et les organisations privées à but non lucratif, de préférence aux entreprises privées à but lucratif.
- 55.** Que le gouvernement crée un fonds dédié à la santé.

Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité

Les femmes ont investi massivement le monde du travail et les institutions d'enseignement supérieur sans pour autant accéder, à l'égal des hommes, à tous les secteurs du marché du travail ni à tous les échelons de la hiérarchie. Elles accèdent encore difficilement aux postes de responsabilité économique ou politique, que ce soit comme membres des conseils d'administration des compagnies ou à titre d'élues dans les instances du pouvoir démocratique.

4.1 Présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises

Au Québec, comme au Canada, les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises. Selon diverses études, les femmes occupent environ **14 %** des sièges. La présence des femmes varie selon la taille des sociétés. Au sein des sociétés dont le revenu annuel est supérieur à 5 milliards de dollars, elles occupent en moyenne **16 %** des sièges, comparativement à **12 %** dans celles qui ont un revenu compris entre 1 et 5 milliards de dollars³⁰.

On constate que la part des femmes dans les conseils d'administration n'évolue que très lentement. Chez les plus grandes sociétés canadiennes, la place relative des femmes à titre d'administratrices n'aurait augmenté que de 3,2 points de pourcentage de 2001 à 2009, passant de 9,8 % à 13 %³¹.

4.2 Pour une féminisation de la gouvernance des entreprises

Au nom de l'efficacité ou de la justice sociale, il faudrait diversifier la composition des organes décisionnels en y faisant participer les femmes en plus grand nombre afin de profiter de la variété des points de vue et des expériences disponibles. Une étude du Conference Board du Canada a démontré que les entreprises les plus avancées dans la féminisation de leur conseil d'administration sont plus rentables que les autres.

Des programmes de formation en gouvernance sont offerts aux femmes qui tentent d'être nommées administratrices de compagnies. Notamment, la Young Women Christian Association (YWCA) de Québec offre un cours d'initiation à la gouvernance qui a pour objectif d'outiller les femmes pour leur permettre d'accéder au conseil d'administration d'organismes communautaires ou de sociétés commerciales. De même, le Centre de développement femmes et gouvernance³² offre, de concert avec l'École nationale d'administration publique, des activités de formation aux femmes qui souhaitent faire partie des conseils d'administration ou se lancer en politique.

³⁰ Spencer Stuart, *Board Trends and Practices at Leading Canadian Companies 2009*.

³¹ Source: Catalyst, publications diverses.

³² Le Centre de développement femmes et gouvernance a été créé en 1999 par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie.

Par ailleurs, des mesures législatives ont été mises en place, à l'étranger et ici, pour contraindre les sociétés à inclure davantage de femmes au sein des conseils d'administration.

Au Québec, le gouvernement a adopté en 2006 la **Loi sur la gouvernance des sociétés d'État**, qui oblige l'ensemble de ses sociétés à avoir une proportion égale de femmes et d'hommes au sein de leurs conseils d'administration à compter du 14 décembre 2011³². Au total, 24 sociétés sont assujetties à la Loi, dont Hydro-Québec, Investissement Québec, la Société de l'assurance automobile du Québec, la Société des alcools du Québec et la Société générale de financement du Québec.

4.3 Représentation des femmes en politique

La proportion de femmes parmi les élus est encore loin de correspondre, en 2010, à leur importance démographique, sociale et économique. À la suite des élections municipales de 2009, seulement **16 %** des municipalités du Québec sont dirigées par une femme tandis que moins de trois conseillers municipaux sur dix élus (**29,3 %**) sont des femmes. À l'Assemblée nationale, à la suite de l'élection partielle de juillet 2010, 37 femmes siègent comme députées, représentant **29,6 %** de l'ensemble des personnes élues.

Parmi les obstacles qui entravent l'accès des femmes en politique, la socialisation différenciée des femmes et des hommes, qui les prépare à exercer des rôles différents, serait un facteur important. En attribuant la sphère privée aux femmes et la sphère publique aux hommes, elle déterminerait le rapport que les femmes entretiennent avec la politique et qui les pousse à se croire incapables d'assumer les responsabilités politiques. C'est aussi cette socialisation qui associe les traits de caractère masculins au portrait du candidat idéal. À cela s'ajoutent le fait que les femmes ne disposent souvent pas des ressources financières nécessaires pour se faire élire ainsi que, encore une fois, le fait que les femmes assument une large part des tâches familiales et domestiques, ce qui leur laisse peu de temps pour s'engager dans la vie de la collectivité et participer aux activités sociales qui sont à la base de la construction de réseaux, nécessaires en politique. Le fait de devoir passer beaucoup de temps en dehors de la maison décourage plusieurs femmes de faire le saut en politique.

³² L.R.Q., c. G-1.02. La Loi a été adoptée et sanctionnée le 14 décembre 2006.

4.4 Stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes électifs

Il y a lieu d'envisager des stratégies pour atténuer les obstacles structurels qui s'imposent encore aux femmes. Il s'agit, en quelque sorte, de revoir les règles ou les normes qui régissent la politique pour tenir compte de la réalité des femmes, qui diffère de celle des hommes. Par exemple, les partis politiques devraient sortir des domaines où sont recrutés traditionnellement les candidats et étendre leur champ de recherche à des domaines d'activité où les femmes exercent un leadership. De même, compte tenu de l'importance du financement dans les élections, les règles encadrant les dépenses et les revenus électoraux devraient être adaptées de manière à tenir compte de la réalité des femmes, notamment en ce qui a trait au coût que représente la garde des enfants. Cependant, devant la lente progression des femmes en politique au cours des dernières années, il semble que sans l'affirmation officielle de la nécessité de l'égalité aux postes de pouvoir, sans la mise en œuvre d'efforts concertés pour y arriver et sans l'adoption de règles associant activement les partis politiques, la présence des femmes aux postes électifs demeurera inférieure à 30 %.

L'offre de formation aux femmes intéressées par la politique contribue à accroître leur présence dans les postes électifs en leur permettant de modifier le rapport qu'elles entretiennent avec la politique. À ce titre, le programme offert par le Centre de développement femmes et gouvernance a rejoint plus de 250 femmes depuis sa création, parmi lesquelles plus de la moitié se sont par la suite présentées à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale.

Mixité égalitaire

Pour faire en sorte que les femmes élues occupent au moins 40 % des sièges — seuil à partir duquel elles disposeraient d'une masse critique leur permettant de participer pleinement aux débats et d'influencer l'ordre du jour —, il faut inscrire cet objectif de mixité égalitaire³³ dans les fondements démocratiques et électoraux du Québec et adopter des règles capables d'amener les instances démocratiques à une **représentation égalitaire** des deux sexes.

³³ La mixité égalitaire prévaut lorsque les élus de chaque sexe occupent de 40 % à 60 % des sièges. Le concept a été proposé par Elaine Hémond dans un mémoire déposé à la Commission des institutions.

Recommandations

Pour accroître la présence des femmes dans les conseils d'administration, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 56.** Que les institutions d'enseignement accréditées qui dispensent des formations aux futures administratrices soient subventionnées.
- 57.** Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voie confier la tâche d'élaborer une certification « Égalité ». Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO-familles et faire évoluer les mentalités, car, avec la certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.
- 58.** Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif de conseils d'administration paritaires (hommes/femmes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs, conformément aux déclarations annuelles.

Pour accroître le nombre de femmes élues, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

- 59.** Que le programme *À égalité pour décider*, dont son volet régional, soit maintenu et que les ressources financières qui lui sont consacrées soient accrues.
- 60.** Que la Loi électorale soit modifiée pour :
 - y inscrire le concept de mixité égalitaire comme fondement démocratique et électoral du Québec;
 - prévoir des règles pour contraindre les instances démocratiques à atteindre dans leurs rangs une représentation égalitaire des deux sexes, c'est-à-dire où aucun sexe ne serait présent à plus de 60 %.

Le développement durable

La préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes fait défaut à la démarche québécoise de développement durable. De même, le rôle différencié des femmes et des hommes en matière de développement durable est absent de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, ces deux préoccupations sont liées. L'égalité entre les femmes et les hommes est un indicateur de la capacité de développement d'une société.

5.1 Liens entre l'environnement et la santé des femmes et des hommes

Les problématiques environnementales touchent différemment les femmes et les hommes, surtout en ce qui a trait aux effets de la pollution sur la santé. Les produits toxiques présents dans l'environnement ont des incidences sur la santé des personnes et, en particulier, sur la santé reproductive. Les femmes seraient davantage exposées au risque de développer des problèmes de santé dus à la présence des contaminants dans l'environnement, ces derniers ayant tendance à se fixer dans les tissus gras des organismes vivants, en particulier dans le gras des seins et le lait maternel.

Les substances toxiques présentes dans l'environnement auraient aussi pour effet de dérégler les hormones, causant ainsi des problèmes de santé et nuisant à la fertilité. On note une croissance du développement de fibromes utérins et de l'endométriose. On observerait également une diminution du nombre de naissances de garçons, le déclenchement anormal de la puberté chez les adolescentes, la diminution du nombre de spermatozoïdes chez les jeunes hommes. Les taux de cancer de la prostate chez les jeunes hommes sont en hausse également³⁴.

5.2 Le travail féminin et les risques d'exposition

Certaines professions où se retrouvent une majorité de femmes présentent des risques pour la santé en raison de l'exposition à des produits chimiques. C'est le cas en particulier dans le milieu hospitalier où l'on a dénombré pas moins de 179 substances irritantes pour les yeux et la peau. Il y aurait également 130 agents soupçonnés de provoquer le cancer ou, encore, d'affecter la reproduction³⁵. Les techniciennes en chimie, les coiffeuses, les préposées à l'entretien sanitaire ou aux cuisines évoluent également dans un environnement de travail où sont concentrés une panoplie de produits susceptibles d'entraîner des problèmes de santé.

³⁴ Danielle OUELLET, Stéphanie THIBAUT et Lise PARENT, *Sabotage hormonal: comment des produits d'usage courant menacent notre santé*, Montréal, Réseau des femmes en environnement en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Télé-université du Québec à Montréal, 2009, p. 12.

³⁵ G. S. OMENN et S. L. MORRIS, « Occupational hazards to health care workers », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 6, 1984, p. 129-137.

Recommandations

Pour que l'égalité des sexes devienne une réalité de fait et que le Québec soit à l'avant-garde en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de développement durable, il nous apparaît fondamental que la dimension environnementale et, plus globalement, la dimension du développement durable fassent partie du prochain plan d'action en matière d'égalité. En conséquence, le **Conseil du statut de la femme recommande** :

61. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intègre la question environnementale et ses liens avec la santé des femmes et la santé reproductive :

- en ajoutant deux objectifs à l'orientation 4, *Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes* :
 - explorer les liens entre la santé environnementale et le cancer du sein;
 - examiner la problématique de la toxicité environnementale et particulièrement la question des perturbateurs endocriniens;
- en ajoutant un objectif à l'orientation 5, *Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie* :
 - documenter les risques du travail féminin en matière d'exposition à des substances polluantes ou toxiques;
- en ajoutant des actions à l'orientation 6, *Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles* :
 - favoriser la nomination de femmes ainsi que la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs besoins dans les instances traitant des questions énergétiques et environnementales.

62. Que le prochain plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes traite de la question de l'égalité en matière de développement durable :

- en ajoutant une nouvelle orientation, *Pour une approche gagnante et égalitaire de développement durable*, dans laquelle on pourrait trouver les objectifs suivants ou les actions suivantes :
 - que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs inclue l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa démarche de développement durable, notamment en développant des outils afin de soutenir les ministères et les organismes dans l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs plans d'action;

- qu'une formation concernant l'application de l'analyse différenciée selon les sexes en matière de développement durable soit développée et offerte aux ministères, aux organismes gouvernementaux et dans les lieux décisionnels régionaux et locaux;
- qu'à partir de l'exemple des pays nordiques, comme la Suède, un argumentaire soit développé concernant le lien entre l'égalité entre les femmes et les hommes et la prospérité économique du Québec dans un contexte de développement durable;
- que le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, dont le plan d'action de développement durable prévoit, entre autres, d'accompagner les conférences régionales des élus dans la prise en compte des principes de développement durable lors de la mise en œuvre et de la révision de leurs plans quinquennaux de développement, favorise aussi l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes;
- que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation s'assure de favoriser l'intégration des femmes à toutes les étapes du développement de nouvelles technologies;
- que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs encouragent et le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine encouragent les ministères et les organismes nationaux et régionaux à utiliser l'analyse différenciée selon les sexes et à inclure les femmes dans les processus de développement de politiques et d'outils dans le cadre des changements climatiques ou d'autres problématiques environnementales.

Conclusion

Instaurer une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités pour les femmes et les hommes constitue un objectif ambitieux. Relever ce défi requiert des sociétés qui s’y engagent qu’elles transforment en profondeur leurs institutions ainsi que tous les systèmes encadrant l’organisation des rapports socioéconomiques entre les personnes (le système fiscal, le système budgétaire, le système judiciaire, le système de santé, les systèmes de rémunération, de nomination, de sélection, d’évaluation, etc.).

Le Québec a fait un premier pas sur la voie de l’égalité, en 1975, en interdisant officiellement, dans la Charte des droits et libertés de la personne, la discrimination fondée sur le sexe. Il a ensuite confirmé son engagement en faveur de l’égalité sur la scène internationale de même que dans ses politiques sociales et économiques. Après avoir adopté une première politique officielle en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*, ce n’est qu’en 2006 que, pour la première fois, le gouvernement incorporera la question de l’égalité dans la mission d’un ministère, celui de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. La politique *Pour que l’égalité de droit devienne une égalité de fait*, accompagnée d’un premier plan d’action, a été déposée quelques mois plus tard.

Voulant alimenter la réflexion sur la mise en œuvre de la politique pour l’égalité, le Conseil a fait le point, dans cet avis, sur les inégalités qui prévalent toujours entre les femmes et les hommes dans divers secteurs et sur les mesures correctrices existantes. Il a également formulé une série de recommandations pour aller plus loin.

Le deuxième plan d’action de la politique d’égalité entre les sexes entrera en vigueur en avril 2011, au moment où le gouvernement du Québec prévoit appliquer son Plan de retour à l’équilibre budgétaire, une nouvelle Politique de financement des services publics ainsi qu’un plan de compression des dépenses et de révision des programmes gouvernementaux. Le gouvernement, comme ses ministères et organismes, devra effectivement faire des choix qui imposeront des sacrifices à la population. Le poids en sera-t-il porté également par les femmes et par les hommes ?

Crédits et bibliographie

Avis sur l'actualisation de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Résumé

Direction de la recherche et de l'analyse : Marie-Andrée Allard

Rédaction : Annie Desaulniers et Nathalie Roy

Collaboration à la rédaction : Béatrice Farand

Direction des communications : Nathalie Savard

Coordination de l'édition : Mireille Blackburn

Conception graphique et infographie : Guylaine Grenier

Révision linguistique : Pierre Senechal

Collaboration à la révision : Francine Bérubé

La liste complète des ouvrages, des références et des documents cités dans ce résumé est disponible à l'intérieur de la version intégrale de l'avis *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. La version intégrale de l'avis et ce résumé sont disponibles dans le site Web du Conseil au www.placealegalite.gouv.qc.ca.

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326 ou 1 800 463-2851

Télécopieur : 418 643-8926

Internet : www.placealegalite.gouv.qc.ca

Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN : 978-2-550-59695-0 (édition imprimée)

ISBN : 978-2-550-59694-3 (édition PDF)

© Gouvernement du Québec



50 %



Ce document est imprimé sur du papier recyclé contenant 50 % de fibres postconsommation.

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 