

**L'analyse différenciée selon les sexes
dans
les plans d'action régionaux
liés aux
Alliances pour la solidarité**

À l'intention des conférences régionales des élus, de la Ville de Montréal et de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador

Juin 2011

Comité de rédaction :

Marcelle Gendreau, Secrétariat à la condition féminine
Catherine Lemieux, Secrétariat à la condition féminine
Charlotte Thibault, École nationale d'administration publique

Avec la participation de :

Frédérique Delisle, CRE de l'Outaouais
Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
Magalie Jutras, École nationale d'administration publique
Annie Lachance, CRE Bas-Saint-Laurent
Carl Lacharité, CRE Centre-du-Québec
Caroline Nantel, CRE Montérégie Est
Anne Roberge, Direction des politiques de lutte contre la pauvreté, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes?.....	1
2. Pourquoi intégrer l'ADS dans le plan d'action régional?	1
3. Comment intégrer l'ADS dans le plan d'action régional?	3
4. Démarche proposée pour intégrer l'ADS dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action régional.....	3
4.1. Étape 1 : Décrire la problématique	4
4.2. Étape 2 : Définir la clientèle cible et les besoins différenciés entre les sexes	6
4.3. Étape 3 : Définir des objectifs sexués	6
4.4. Étape 4 : Définir les ressources (humaines, matérielles et financières).....	7
4.5. Étape 5 : Définir les actions.....	7
4.6. Étape 6 : Procéder à la mise en œuvre.....	8
4.7. Étape 7 : Assurer le suivi et faire l'évaluation.....	8
5. Facteurs de réussite pour intégrer l'ADS dans le plan d'action régional	9
6. Bonne pratique	9
Exemples réels d'une ADS	10
L'entrepreneuriat féminin.....	11
Le phénomène du suicide chez les personnes âgées.....	11
Références et ressources.....	14

Introduction

Le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 comprend une quinzaine de mesures intégrant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), dont celle des Alliances pour la solidarité.

Dans ce contexte, le présent outil se veut un document d'accompagnement des CRE en vue de l'intégration de l'ADS dans les plans d'action régionaux issus des Alliances pour la solidarité à conclure entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les CRE (20 organismes), la Ville de Montréal et la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL).

1. Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes?

L'ADS est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, par des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national.

L'ADS permet 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 de la population, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des deux sexes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mène à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes afin de réduire les inégalités et pour atteindre l'égalité de fait.

Un projet peut être défini par une loi, un règlement, une politique, un programme, une mesure ou un service et, dans le cas présent, par un plan d'action à l'intention des citoyennes et des citoyens¹.

2. Pourquoi intégrer l'ADS dans le plan d'action régional?

Les statistiques démontrent que la pauvreté ne touche généralement pas les femmes et les hommes de la même façon. Il importe donc, pour lutter contre la pauvreté, d'intervenir de façon différenciée selon les réalités propres à chaque sexe. Voici quelques statistiques qui se rattachent à diverses situations courantes.

Revenu moyen et mesure du panier de consommation chez les parents à la tête d'une famille monoparentale

- « En 2006, le revenu moyen d'emploi des mères seules (22 087 \$) reste très inférieur au revenu moyen d'emploi de la population féminine de 16 ans ou plus (26 275 \$), ne correspondant qu'à 84,1 % de ce revenu. Celui des pères seuls (32 154 \$) se trouve aussi en deçà de celui de la population masculine de 16 ans ou plus (36 996 \$), ne représentant que 86,9 % de ce revenu. À cette faiblesse de revenu associée à la monoparentalité s'ajoute le fait que le revenu d'emploi des mères seules n'équivaut qu'à 68,7 % de celui des pères seuls. Néanmoins, le taux de faible revenu des familles

¹ Pour plus ample information, consulter le guide synthèse du Secrétariat à la condition féminine intitulé *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Québec, ministère de la Culture des Communications et de la Condition féminine, 2007, 24 pages.

monoparentales ayant un chef féminin selon la Mesure du panier de consommation (MPC) a beaucoup diminué entre 2000 à 2007 : il est passé de 41,6 % à 21,7 %². »

Revenu moyen d'emploi des autochtones

- « En 2005, les revenus moyens d'emploi des femmes autochtones (de 15 ans et plus) sont de 21 510 \$, et représentent 77 % de ceux des hommes autochtones et 83 % de ceux des femmes du Québec³. »

Revenu moyen des personnes âgées

- « En 2007, les revenus moyens totaux des femmes de 65 ans et plus, bénéficiaires d'un revenu, sont de 23 238 \$, tandis que les hommes du même groupe démographique gagnent 29 035 \$; les femmes reçoivent donc l'équivalent de 80 % du revenu masculin⁴. »

Taux d'emploi des parents avec ou sans enfant de 12 ans et moins

- « En 2008, le taux d'emploi des pères d'enfants de 12 ans et moins dépasse celui des hommes sans enfant (89,8 % contre 81,6 %). Pour les mères, c'est la situation contraire qui prévaut : 81,8 % occupent un emploi lorsqu'elles sont sans enfant, et ce taux baisse à 76,7 % en présence d'au moins un enfant de moins de 12 ans. Avec trois enfants ou plus, le taux d'emploi des mères diminue encore davantage (66,0 %), celui des pères se maintenant globalement⁵. »

Salaire minimum chez les hommes et chez les femmes

- « Au Québec, en 2007, 106 600 employées (5,8 % de la main-d'œuvre féminine) sont rémunérées au taux du salaire minimum, par rapport à 71 300 des hommes (3,5 % de la main-d'œuvre masculine). De tous les employés au salaire minimum, 60,0 % sont de sexe féminin, et 40,0 % de sexe masculin. Cette proportion n'a pas varié depuis 1999⁶. »

Prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours

- « La période 2001 à 2008 se caractérise par une importante diminution (15,6 %) du nombre de femmes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours, une diminution deux fois plus forte que chez les hommes (7,2 %). Le nombre de femmes prestataires est passé de 214 756 en 2001 à 181 333 en 2008, alors que celui des hommes prestataires est passé de 205 340 à 190 562. Pour la première fois, les

² SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Faits saillants*, Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2010, p. 21.

³ *Ibid.*, p. 32.

⁴ *Ibid.*, p. 36.

⁵ *Ibid.*, p. 16.

⁶ *Ibid.*, p. 21.

hommes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours sont plus nombreux que les femmes⁷. »

Logement chez les hommes et chez les femmes

- Selon le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), en 2006, les femmes étaient « plus nombreuses que les hommes à être locataires (50 % des femmes le sont, contre 32 % pour les hommes)⁸ ». Par ailleurs, toujours selon le FRAPRU, au Québec en 2006, 17,3 % des ménages ayant une femme comme principal soutien financier consacraient 50 % et plus de leur revenu au logement.

3. Comment intégrer l'ADS dans le plan d'action régional?

Le meilleur moyen d'intégrer l'ADS dans un plan d'action régional pour la solidarité et l'inclusion sociale est de s'arrêter à chacune des étapes de réalisation et de se poser les deux questions suivantes :

- **La situation est-elle la même pour les hommes et pour les femmes?**
- **L'impact sera-t-il le même sur les hommes et sur les femmes?**

L'intégration de l'ADS étant modulée en fonction des interventions propres à chaque milieu, il n'y a donc pas de modèle unique d'application.

4. Démarche proposée pour intégrer l'ADS dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action régional

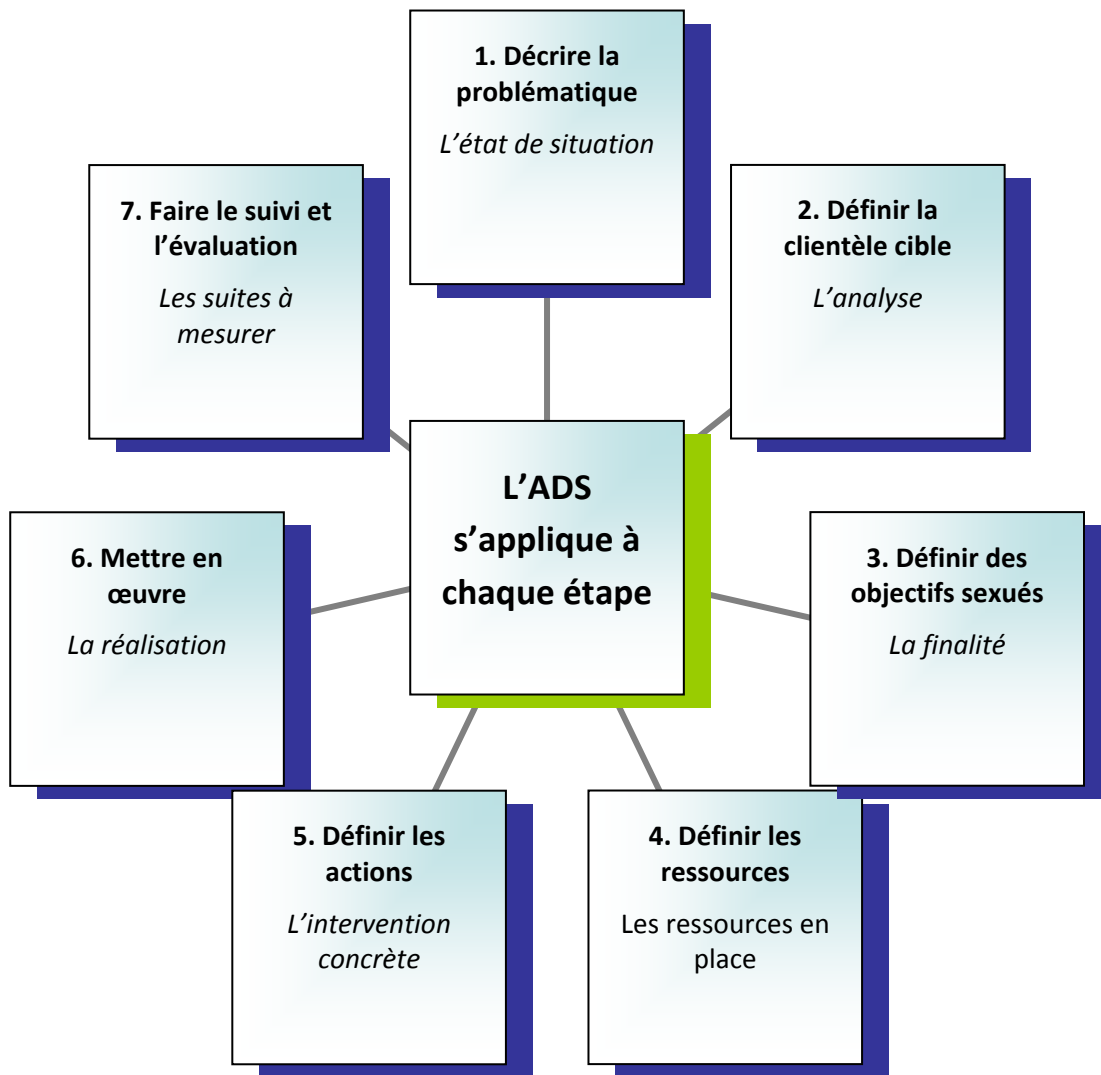
Différentes étapes sont suggérées pour faciliter l'intégration de l'ADS dans une suite logique. Elles peuvent varier selon chaque CRE et porter un nom différent.

Idéalement, l'ADS doit être intégrée dès la première étape, soit lorsqu'on détermine la problématique, mais elle peut également être introduite à n'importe quelle autre étape. Autrement dit, il n'est jamais trop tard!

⁷ *Ibid.*, p. 20.

⁸ Consulter le site Web du FRAPRU : www.frapru.qc.ca/IMG/pdf/FRAPRU_femmes_2010_v_web.pdf.

Schéma 1 : Phases d'intégration de l'ADS dans un plan d'action régional



4.1. Étape 1 : Décrire la problématique

L'état de situation : que se passe-t-il dans le milieu?

Lorsqu'on choisit d'intégrer dès le départ l'ADS dans un plan d'action régional, on doit disposer de données ventilées selon le sexe et établir la problématique à la lumière des données quantitatives et qualitatives que l'on aura préalablement recueillies ou que l'on possède déjà.

Chaque CRE possède une connaissance socioéconomique de son territoire. Globalement, la CRE sait comment se traduit la problématique de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans sa région puisqu'elle a déjà travaillé sur le sujet et qu'elle a en main quelques études et données s'y référant.

Aussi, la CRE peut consulter les portraits régionaux sexués produits par le Conseil du statut de la femme ainsi que par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les tables des groupes de femmes disposent également de nombreuses données (quantitatives et qualitatives), et leurs connaissances peuvent être mises à profit tout au long du processus.

Voici, à titre d'exemple, une problématique commune à toutes les CRE pour les plans d'action régionaux liés aux Alliances :

- ✓ La pauvreté et l'exclusion sociale sur le territoire de la CRE.

Exemple de problématique territoriale sexuée liée à la pauvreté :

- ✓ Le décrochage scolaire chez les jeunes filles, lié aux maternités à l'adolescence :

Bien qu'en général on remarque que les garçons décrochent dans une plus grande proportion que les filles, les raisons qui les poussent au décrochage scolaire ne sont pas toujours les mêmes. Une analyse de récits auprès de femmes de la MRC du Rocher-Percé a permis de mettre en évidence « certains facteurs sociaux significatifs des maternités précoces, [...] notamment le statut socioéconomique des familles dont elles sont issues et le décrochage scolaire. Elle met en relation, entre autres, le phénomène relativement important des maternités à l'adolescence dans cette MRC et la pauvreté⁹. » En fait, en 2001-2003, la MRC du Rocher-Percé affichait le deuxième taux en importance de nouveau nés dont la mère avait moins de 11 ans de scolarité, soit 35,1 %. Ce taux était de 12,6 % au Québec¹⁰.

Il est fort probable que les données sexuées seront distinctes d'une région à l'autre et qu'elles témoigneront de particularités intéressantes à considérer lorsqu'il sera question de spécifier la problématique de la pauvreté et de l'exclusion sociale à l'échelle du territoire des CRE.

Questions liées à l'ADS pour définir la problématique

- Comment s'exprime la pauvreté sur le plan local, supralocal et régional?
- Ces problématiques sont-elles vécues de façon différente par les hommes et les femmes ou par les filles et les garçons?
- La pauvreté a-t-elle un impact différent sur les hommes et les femmes ou sur les filles et les garçons?

⁹ Jocelyne CÔTÉ, *Le point de vue des acteurs sociaux locaux de la MRC Le Rocher-Percé sur le développement des communautés et la santé : études des opinions, des représentations et des enjeux*, Gaspé, Agence de la santé et des services sociaux de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 2009, p. 12.

¹⁰ Nathalie DUBÉ et Claude PARENT, *L'état de santé et de bien-être de la population de La Haute-Gaspésie, Évolution, situation actuelle, comparaison avec le Québec*, Gaspé, Direction de santé publique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 2007, p. 37.

4.2. Étape 2 : Définir la clientèle cible et les besoins différenciés entre les sexes

L'analyse : qui sont les personnes touchées et comment le sont-elles?

Exemple de clientèles sexuées :

- ✓ Les jeunes hommes et les jeunes femmes;
- ✓ Les aînés et les aînées.

Questions liées à l'ADS pour définir les clientèles cibles
<ul style="list-style-type: none">• Quelles sont les clientèles ciblées par cette problématique (aînés et aînées, personnes immigrantes, jeunes, sans-emploi, etc.)?• Que connaît-on des réalités distinctes des femmes et des hommes de ces différents groupes?• Les statistiques dont on dispose sont-elles ventilées selon le sexe?• Dispose-t-on de connaissances qualitatives qui illustrent ces différences?• Quels écarts, déséquilibres et inégalités les comparaisons mettent-elles en évidence?• Quelles sont les causes des écarts observés entre les femmes et les hommes?• Comment peut-on expliquer l'absence d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes?• A-t-on pris en considération l'expertise et la connaissance des organismes qui prônent l'égalité entre les femmes et les hommes?

L'analyse des données sexuées peut permettre de faire ressortir des sous-objectifs propres à la problématique en fonction des constats différenciés portant sur les femmes et sur les hommes.

Advenant le cas où les données de départ ne seraient pas suffisantes pour faire une ADS, il serait intéressant de pallier ce manque en faisant appel aux ressources du milieu¹¹.

4.3. Étape 3 : Définir des objectifs sexués

La finalité : quels sont les objectifs à privilégier?

Exemple d'objectifs sexués :

- ✓ Améliorer l'accès aux logements sociaux des familles monoparentales (dont la majorité des chefs de famille sont des femmes);

¹¹ En cas de manque de données sexuées dans une région, il serait important d'en faire part au Secrétariat à la condition féminine, par l'entremise de son unité régionale (voir la section « Références et ressources »).

- ✓ Faciliter la conciliation travail-famille-études chez les jeunes mères et les jeunes pères.

Questions liées à l'ADS pour définir les objectifs sexués

- Ces objectifs auront-ils pour effet de prévenir ou de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes?
- Les résultats anticipés sont-ils les mêmes pour les femmes et les hommes?

4.4. Étape 4 : Définir les ressources (humaines, matérielles et financières)

Les ressources en place : qu'est-ce qui existe dans le milieu qui pourrait permettre d'atteindre les objectifs retenus?

Questions liées à l'ADS pour définir les ressources

- Quelles sont les ressources et qui sont les partenaires dans l'élaboration du plan d'action régional? Est-ce représentatif des réalités et des besoins distincts entre les femmes et les hommes?
- Les organismes qui prônent l'égalité entre les femmes et les hommes font-ils partie des partenaires visés?
- A-t-on sensibilisé les partenaires visés à l'ADS?
- A-t-on adapté la grille de sélection des projets subventionnés à l'ADS?

*(Voir le document intitulé *Intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans le processus d'attribution des subventions provenant des fonds des conférences régionales des élus.*)*

4.5. Étape 5 : Définir les actions

L'intervention concrète : que peut-on faire?

Il faut toujours remettre en question une action qui, à priori, semble neutre pour l'un ou l'autre sexe, car les enjeux ne sont pas nécessairement les mêmes. Cela permet de privilégier des solutions adaptées aux réalités et aux besoins différenciés des femmes et des hommes.

Questions liées à l'ADS pour définir les actions

- Quels moyens concrets peut-on envisager pour réduire, voire éliminer, les écarts observés entre les femmes et les hommes, que ces écarts soient d'ordre juridique, économique, politique, social ou culturel?
- En quoi les stratégies et les moyens d'action vont-ils permettre de réduire les écarts entre les femmes et les hommes?

Questions liées à l'ADS pour définir les actions

- Les actions renforcent-elles des stéréotypes sexistes liés aux rôles et aux responsabilités des deux sexes? Comment éviter que d'autres stéréotypes soient véhiculés par les différents projets?
- Les organismes qui mettront en œuvre les projets sont-ils sensibilisés à l'ADS?

4.6. Étape 6 : Procéder à la mise en œuvre

La réalisation : comment procéder à l'implantation du plan d'action régional?

Il faut déterminer la stratégie de mise en œuvre du plan d'action régional ainsi que les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent, de façon équitable, du projet selon leurs besoins différenciés.

Questions liées à l'ADS pour mettre en œuvre le plan d'action régional

- Les choix de stratégie de mise en œuvre envisagés peuvent-ils avoir un impact différent sur les femmes et sur les hommes en raison de leurs conditions socioéconomiques différentes? Si oui, quels sont-ils?
- Les ressources et les moyens financiers consacrés au projet sont-ils répartis selon la différenciation observée entre les femmes et les hommes?
- Comment peut-on recueillir des informations tout au long de la mise en œuvre du plan d'action régional pour découvrir l'impact de ce dernier et des projets sur les femmes et les hommes?
- Comment peut-on s'assurer que les organismes qui mettent en œuvre des projets répondent aux besoins différenciés des femmes et des hommes?

4.7. Étape 7 : Assurer le suivi et faire l'évaluation

Les suites à mesurer : quel est l'impact du plan d'action régional et des projets?

Il sera important de s'assurer que les organismes répondent d'une manière ou d'une autre aux questions ci-dessous dans leur rapport fait à la CRE.

Questions liées à l'ADS pour assurer le suivi et faire l'évaluation

- Quels ont été les effets de l'intervention chez les femmes et chez les hommes?
- En quoi le projet a-t-il contribué à l'atteinte de l'égalité entre les sexes?

Questions liées à l'ADS pour assurer le suivi et faire l'évaluation

- Quelles modifications au projet pourrait-on proposer pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes?

5. Facteurs de réussite pour intégrer l'ADS dans le plan d'action régional

Différents facteurs sont à considérer de près, car ils contribuent indéniablement à la réussite et de l'intégration de l'ADS dans un plan d'action régional :

- **Se sensibiliser** aux étapes de l'ADS;
- **Sensibiliser et informer** les partenaires et les membres de la structure responsables de l'Alliance à l'application de l'égalité dans son plan d'action régional et dans ses activités grâce à différents moyens de communication;
- **S'assurer** que les partenaires et les membres de la structure responsables de l'Alliance adhèrent aux modalités d'application et de mise en œuvre de l'égalité, tout en les respectant;
- **Travailler** en concertation avec la personne-ressource sur le plan professionnel qui est liée à l'égalité et à la condition féminine dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action régional (répondante ou répondant en matière d'égalité à la CRE);
- **Recourir** à l'expertise du comité femmes de la CRE et à toute autre instance régionale représentative en matière de condition féminine (table des groupes de femmes, Conseil du statut de la femme, etc.), pour leurs connaissances ou pour toute question nécessitant un avis en matière d'égalité et de condition féminine;
- **Informer** les partenaires et les membres de la structure responsables de l'Alliance des effets positifs de l'application de l'ADS, et ce, de façon régulière;
- **Informer** les partenaires et les membres de la structure responsables de l'Alliance de la politique d'égalité de la CRE ou de la politique nationale en matière d'égalité et de ses composantes, dont l'ADS.

6. Bonne pratique

Une bonne pratique en matière d'ADS consiste pour une CRE à présenter, à l'intérieur de son rapport annuel, le bilan des actions spécifiques liées à l'application de l'égalité ainsi que les retombées positives de sa mise en œuvre dans les différentes initiatives indiquées dans son plan d'action régional¹².

¹² Cela correspond à ce qui est recommandé aux CRE dans la Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions (2006) à l'article 21,7.

Annexe
Exemples réels d'une ADS

L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

L'exemple qui suit, tiré de FEMMESSOR et du ministère de l'Industrie et du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST), permet d'observer les étapes à franchir pour mener à bien une ADS.

Description de la problématique

Au tournant des années 2000, l'accès aux capitaux est difficile pour les femmes entrepreneures. Des études ont démontré que « près de la moitié d'entre elles indiquent [avoir vécu] des problèmes avec leur institution financière au cours des cinq années précédentes. Le quart des entrepreneures déplorent qu'on leur ait imposé des conditions générales de financement trop strictes, alors que 15 % indiquent avoir obtenu un financement moins élevé que celui désiré. Comme 13 % des personnes interrogées se plaignent d'avoir subi un refus de financement sans justification valable [...] Enfin, 14 % des personnes interrogées mentionnent comme un problème le fait qu'elles aient dû être endossées par leur conjoint* . »

Clientèle cible et analyse

- ✓ Les femmes entrepreneures.

En novembre 1997, un rapport du MICST intitulé *Entreprendre au féminin* démontre que :

- ✓ « seulement le tiers des entrepreneurs au Québec sont des femmes;
- ✓ le revenu annuel des femmes entrepreneures est plus faible que celui des travailleuses salariées et des hommes d'affaires;
- ✓ elles se concentrent dans des secteurs d'activités traditionnellement féminins (commerce au détail, services, etc.) rendant difficile l'accès au financement;
- ✓ [elles] manque[nt] d'expérience et [ont] peu de modèles présentés;
- ✓ [la] conciliation travail/famille rend difficile la participation à des activités de réseautage** . »

Objectif

Favoriser l'entrepreneuriat féminin et l'accès aux capitaux.

Ressources

- ✓ MICST.
- ✓ Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF) Côte-Nord.
- ✓ Centres locaux de développement (CLD).

Actions ou mesures

- ✓ Créer des organismes qui favoriseraient l'entrepreneuriat féminin et l'accès aux capitaux.

Mise en œuvre

En 2003, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) a décidé de « soutenir les opérations du Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF) Côte-Nord et de mettre en place cinq Organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF)*** . »

Suivi et évaluation

Devant la réussite du projet, cinq ORSEF ont été créés dans d'autres régions du Québec.

* MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE (MIC), *La perception de l'accès au financement chez les femmes entrepreneures*, Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, 2000, p. 7-8.

** Consulter le site Web des FEMMESSOR : www.femmessor/fre/historique

*** *Ibid.*

LE PHÉNOMÈNE DU SUICIDE CHEZ LES PERSONNES AÎNÉES

L'exemple qui suit, tiré de la Table régionale de concertation des aînés Centre-du-Québec, permet d'observer les étapes à franchir pour mener à bien une ADS.

Description de la problématique

La Table régionale de concertation des aînés du Centre-du-Québec a décidé d'aborder le phénomène du suicide chez les personnes âgées et d'élaborer un plan d'action axé sur la sensibilisation et la prévention.

Clientèle cible et analyse

- ✓ Les aînés et les aînées.

« Les hommes se suicident en plus grand nombre que les femmes dans tous les groupes d'âge au-dessus de 65 ans, même à un âge très avancé. On note aussi des différences en fonction du sexe quant au statut matrimonial des aînés qui se suicident. Chez les femmes, ce sont les célibataires qui présentent le plus fort taux de suicide (8,9 par 100 000 habitants) [...] Du côté des hommes, ce sont les veufs qui arrivent en tête avec un taux de 58,9 par 100 000 habitants [...] Finalement, on note la présence d'alcool chez 25 % des hommes décédés par suicide comparativement à 11 % chez les femmes (Pinard, 1997). »

Du côté des hommes

« Le passage à la retraite apparaît comme un facteur de risque de suicide, et ce, plus particulièrement chez les hommes [...] De plus, la perte de revenu consécutive à la prise de la retraite influe sur le réseau social et diminue souvent le nombre des activités, ce qui pourrait augmenter le taux de suicide chez les personnes âgées (Lépine 1982)**. »

« L'attitude de la population et des professionnels face à l'acceptabilité du suicide en fonction du sexe et de l'âge pourrait être un autre facteur ayant un impact sur la surmortalité des hommes âgés par suicide. Deux études américaines ont mis en évidence que le suicide était plus acceptable (socialement) lorsqu'il était le fait d'un homme et, encore plus, d'un homme âgé. Une étude (Dulac 1997), effectuée auprès d'hommes québécois, conclut que la demande d'aide est perçue par les hommes comme un signe de faiblesse. La peur du ridicule, l'orgueil et l'atteinte à l'estime de soi peuvent les faire renoncer à demander de l'aide***. »

Du côté des femmes

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes et ressentent leur solitude différemment : « Les femmes consultent davantage que les hommes quand elles éprouvent des ennuis de santé. Elles peuvent être diagnostiquées plus rapidement si elles éprouvent de la détresse psychologique. Ce qui explique aussi qu'elles sont davantage médicamentées que les hommes [...] La pauvreté, le faible niveau d'instruction, la dépendance économique [...] sont des facteurs aggravants de la désintégration sociale et, par conséquent, de la morbidité psychologique chez les femmes****. »

Compte tenu des besoins distincts des femmes et des hommes en fonction de leur âge, l'approche de sollicitation et de formation des sentinelles***** devra être élaborée différemment selon les sexes.

* TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION DES AÎNÉES DU CENTRE-DU-QUÉBEC, *Spécificités aînés/Homme/Femme*, Centre-du-Québec, 2011, p. 7.

** *Ibid.*, p. 4.

*** *Ibid.*, p. 10.

**** *Ibid.*, p. 9.

***** Les sentinelles ont un rôle de vigile. Elles seront formées pour intervenir auprès des aînés et des aînées sur le plan de la prévention de la détresse psychologique et du suicide.

Objectif

Sensibiliser le plus de personnes possible à l'ampleur de la problématique du suicide chez les aînés et les aînées en faisant ressortir les spécificités des personnes âgées, et ce, selon le sexe.

Ressources

- ✓ Table régionale de concertation des aînéEs du Centre-du-Québec.
- ✓ Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec.
- ✓ Centres de prévention du suicide du territoire centricois.
- ✓ Université du Québec à Trois-Rivières.
- ✓ Réseau de la santé et des services sociaux.
- ✓ Regroupements communautaires

Actions ou mesures (extraites du plan d'action régional)

- Former les diverses personnes qui interviennent auprès des aînés et des aînées (bénévoles, spécialistes et personnes-ressources d'organismes du réseau de santé et des services sociaux, etc.) à reconnaître les signes avant-coureurs de la détresse psychologique et du suicide chez les personnes âgées.
- Repérer des aînés et des aînées pour les former comme " sentinelles aînéEs " sur le territoire du Centre-du-Québec.
- Habilitier les proches à reconnaître les signes précurseurs et à diriger les personnes en détresse vers les ressources à leur disposition.

Et ce, tout en considérant les points suivants :

- Diversifier et adapter son discours et son approche en fonction des femmes et des hommes.
- Se documenter sur la solitude, l'isolement, la détresse psychologique vécus par les aînées et les aînés.
- Se fier à l'expérience des intervenants et intervenantes sur les façons de reconnaître les signes de détresse psychologique, d'entrer en relation avec une femme ou un homme et de l'aider.

Mise en œuvre

Cette étape est en cours...

Suivi et évaluation

Cette étape est à venir.

Références et ressources

Documents ADS et sources de données régionales sexuées

- Guide synthèse du Secrétariat à la condition féminine intitulé *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*.
- Portraits régionaux de l'agence de la santé et des services sociaux (voir le site Web de l'agence de sa région et cliquer sur *Statistiques régionales*).
- Données régionales du Conseil du statut de la femme : www.csf.gouv.qc.ca/modules/AMS/article.php?storyid=64.
- Portraits régionaux du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/profils/.
- Institut de la statistique du Québec : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/anals_difrn_sex/hmi_ads.htm.
- Banque de données des statistiques officielles sur le Québec : www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/iwae.proc_acce?p_temp_bran=ISQ#.

Services offerts par le Secrétariat à la condition féminine

Le Secrétariat à la condition féminine propose des activités de sensibilisation, de formation et d'accompagnement, en vue de soutenir les personnes engagées tout au long du processus d'intégration de l'ADS dans leur milieu de travail.

Trois activités sont offertes en matière d'ADS :

1. Séances de sensibilisation :

- 1.1. Séance de sensibilisation pour le personnel professionnel
Objectif : Prendre connaissance des notions de base liées à l'ADS
Durée : 3 heures et demi (demi-journée)
- 1.2. Séance de sensibilisation pour les élues et les élus ainsi que les dirigeantes et les dirigeants
Objectif : S'initier à ce qu'est l'ADS
Durée : de 45 minutes à 1 heure
- 1.3. Séance de formation pour le personnel des communications
Objectif : Prendre connaissance des notions de base liées à l'ADS dans les activités de communication
Durée : 3 heures et demi (demi-journée)

2. Séances de formation :

- 2.1. Séance de formation générale pour les personnes professionnelles
Objectif : Acquérir les connaissances nécessaires à la mise en œuvre de l'ADS dans des projets gouvernementaux, que ce soit au niveau local, régional ou provincial
Durée : 7 heures (journée)

3. Accompagnement :

L'accompagnement personnalisé a pour objectif d'assister le personnel professionnel dans l'application de l'ADS aux projets; il est adapté aux besoins de chaque milieu. Il peut prendre la forme d'un service individuel ou de groupe et peut être assuré à distance ou en personne.

Comment obtenir les services du Secrétariat à la condition féminine?

Pour les séances de sensibilisation et de formation :

- communiquer avec Marcelle Gendreau, du Secrétariat à la condition féminine, par courriel (marcelle.gendreau@mcccf.gouv.qc.ca) ou par téléphone (418 643-4604).

Pour un accompagnement personnalisé en matière d'ADS :

- communiquez avec la personne responsable de l'unité régionale du Secrétariat à la condition féminine de sa région.

UNITÉ RÉGIONALE DU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

Nom	Coordonnées	Direction régionale du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
Andrée-Ann Corbin	Téléphone : 514 873-0684 andree-ann.corbin@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Mauricie et Centre-du-Québec▪ Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (Jamésie, Cri, Kativik)
Jean-François Laplante	Téléphone : 514 864-8113 jean-francois.laplante@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Montréal▪ Laval, Lanaudière et Laurentides▪ Outaouais
Faye Morin Regaudie	Téléphone : 514 864-6038 faye.morinregaudie@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Montérégie (CRE de Longueuil, CRE Montérégie Est, CRE Vallée-du-Haut-Saint-Laurent)▪ Estrie
Isabelle Gilbert	Téléphone : 418 646-4146 isabelle.gilbert@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine▪ Bas-Saint-Laurent
Christiane Lussier	Téléphone : 418 643-5842 christiane.lussier@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Saguenay–Lac-Saint-Jean▪ Capitale-Nationale
Flereau Eugène	Téléphone : 418 644-4412 flereau.eugene@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Chaudière-Appalaches▪ Côte-Nord
Catherine Lemieux	Téléphone : 418 528-0747 catherine.lemieux@mcccf.gouv.qc.ca	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsable de l'accompagnement pour les Alliances