



Île-du-Prince-Édouard
FICHE DE RENDEMENT
SUR L'ÉGALITÉ
2022

SOMMAIRE



Le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É. souhaite dédier la Fiche de rendement sur l'égalité 2022 à toutes les travailleuses de première ligne, travailleuses essentielles et aidantes naturelles de l'Île-du-Prince-Édouard, dont la résilience et la bienveillance mésestimées nous permettent de traverser l'actuelle pandémie de COVID-19. Merci!



La Fiche de rendement sur l'égalité offre une évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité des sexes à l'Île-du-Prince-Édouard. Le processus a été amorcé en 2007 par le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É.

Le présent rapport est le fruit du travail acharné de tous les membres et de l'ensemble du personnel du Conseil entre avril 2019 et mars 2022.

Nous souhaitons remercier tout particulièrement trois femmes qui ont occupé la présidence du Conseil et mené le travail de préparation de ce rapport. Yvonne Deagle a dirigé l'élaboration d'un nouveau modèle d'évaluation (2019); Debbie Langston a pris en charge l'adaptation du modèle et du processus au cours des premières phases de la pandémie de COVID-19 (2020–2021); et Cathy Rose a dirigé le Conseil tout au long du processus d'évaluation et de rédaction du rapport final (2021–2022). Le Conseil tient à remercier tout particulièrement Jane Ledwell (directrice générale), Michelle Jay (coordonnatrice de programme) et Becky Tramley (directrice de bureau) pour leur travail acharné et leur dévouement à ce projet.

Nous remercions notamment la ministre responsable de la Situation de la femme, Natalie Jameson, et le Secrétariat interministériel aux affaires féminines.

Nous exprimons également nos sincères remerciements à tous les ministères, à toutes les personnes qui ont pris part aux groupes de discussion ainsi qu'à toutes celles qui ont répondu au sondage sur les perceptions collectives.

Le CCSF de l'Î.-P.-É. reconnaît toutes les personnes qui s'identifient comme des femmes, selon sa compréhension du terme « femme », y compris les femmes cisgenres et transgenres ainsi que les minorités de genre.

Les activités du Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É. se déroulent dans le district insulaire d'Epekwitk du Mi'kma'ki, territoire ancestral que les Mi'kmaq occupent depuis des temps immémoriaux. Nous vivons et travaillons à Epekwitk en vertu de traités de paix et d'amitié.

© Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard Mars 2022

Pour obtenir le rapport intégral et des publications connexes (en anglais) :
<https://peistatusofwomen.ca/policy-research/equality-report-card/>

FICHE DE RENDEMENT SUR L'ÉGALITÉ 2022

B+

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Priorité accordée à l'égalité ...	4
Pouvoir de décision chez les femmes ...	7
Prévention de la violence ...	10
Accès à la justice ...	13
Santé des femmes ...	16
Appuis pour la prestation de soins ...	19
Développement de la main-d'œuvre ...	22
Diversité et inclusion ...	25
Élimination de la pauvreté ...	28
Réponse à la pandémie de COVID-19 ...	31

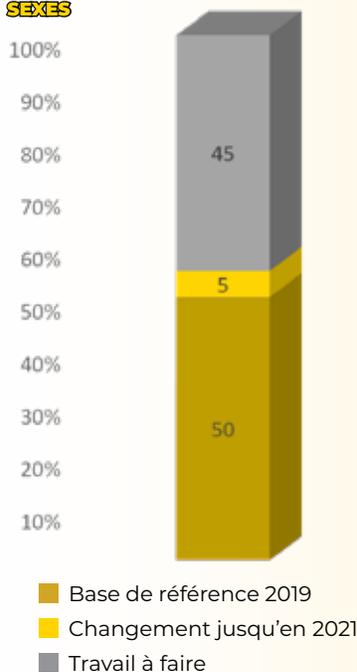
INTRODUCTION

Le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard accorde la note de **B+** (77,5/100 points) au gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard en ce qui a trait aux progrès réalisés par rapport aux objectifs en matière d'égalité des femmes entre 2019 et 2021.

Il s'agit de la note la plus élevée accordée au gouvernement depuis l'entrée en vigueur de la Fiche de rendement en 2007 et la publication de la première évaluation des projets pilotes en 2008.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES



Les participants à un sondage sur les perceptions collectives mené par le Conseil entre juin et novembre 2021 ont évalué globalement à 50 % la note de l'Île-du-Prince-Édouard en matière d'égalité jusqu'en 2019, avec encore la moitié du chemin à parcourir pour atteindre la pleine égalité, et à 55 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 5 points de pourcentage.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les participants au sondage et sur leurs perceptions collectives des progrès réalisés en matière d'égalité dans le rapport narratif concernant la fiche de rendement 2022 (2022 Equality Report Card, disponible en anglais seulement).



Il a été incroyablement difficile de conserver les acquis de certaines femmes, alors que d'autres sont laissées loin derrière. En ce qui concerne la précarité et l'intersectionnalité : si nous ne comprenons pas les choses maintenant, nous ne les comprendrons jamais.



Les femmes les plus pauvres est-ce qu'elles ont même une chance de parler? Elle travaille un, deux, trois travaux ... Est-ce que se rendre une table de discussion, est-ce qu'elles peuvent se rendre à des rencontres, est-ce qu'elles peuvent avoir des activités même qui peuvent les intéresser ? Elles sont brûlées, elles sont fatiguées et il faut qu'elles payent leur loyer encore une fois ! Moi ça, ça me décourage beaucoup.



Le Conseil a attribué des points pour les aspects suivants :

- Progrès soutenus : 40,5 points
- Nouveaux progrès : 30 points
- Réponse à la pandémie de COVID-19 : 7 points

La Fiche de rendement sur l'égalité 2022 évalue les mesures prises par le gouvernement actuel, élu le 23 avril 2019 et dirigé par le premier ministre Dennis King. L'évaluation est fondée sur des rapports exhaustifs produits par le gouvernement concernant différentes initiatives jusqu'au 31 mars 2021, et le Conseil a aussi tenu compte de plusieurs annonces importantes faites depuis cette date.

En accordant la note de B+, les membres du Conseil indiquent leur satisfaction à l'égard du gouvernement pour les progrès réalisés pendant les deux années. Cela ne signifie pas que l'Île-du-Prince-Édouard ait atteint la cible globale des trois quarts en matière d'égalité. Selon l'analyse du Conseil, les perceptions collectives et les observations formulées par les groupes de discussion, le consensus collectif est que nous sommes tout au plus à mi-chemin en ce qui concerne l'égalité des femmes à l'Île-du-Prince-Édouard et que nous n'avons pas encore atteint cette étape dans le cas des personnes à faible revenu ou des groupes dits « issus de la diversité » qui, de manière systémique, sont défavorisés et font l'objet de discrimination.

PROGRÈS SOUTENUS

Le modèle d'évaluation pour la Fiche de rendement a fixé à 50 % (ou D-) la note correspondant au statu quo pour 2019, et a tenu compte du soutien accordé par le gouvernement aux initiatives et programmes qui, selon les membres du Conseil, établissent la base du statu quo. Le Conseil a déterminé que le gouvernement a maintenu ou amélioré 90 % des initiatives désignées.

NOUVEAUX PROGRÈS

Le Conseil a accordé 37 points pour les nouveaux progrès. De ce chiffre, 30 points récompensent 60 nouvelles initiatives ou améliorations d'initiatives antérieures, grandes et petites, choisies par le Conseil comme susceptibles d'entraîner un changement positif dans leur catégorie. Les nouveaux progrès établissent un nouveau seuil de « statu quo » pour les rapports à venir.

En outre, 7 points ont été attribués pour 7 aspects de la réponse de la province à la pandémie de COVID-19. À l'unanimité, les membres du Conseil ont remplacé une section de bonification des points par une autre portant sur les aspects relatifs au genre et à la diversité dans la réponse à la pandémie de COVID-19.



« Moi je trouve ça intéressant parce que à l'île en tant que tel, nous on est juste dans notre petite bulle francophone, mais il y a tellement de défis qui rallient tout le monde! De voir les gens à la table ça semble simple mais ce n'est pas nécessairement simple. Mais les gens vivent le même problème. »

PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT D'UN CONSENSUS

Les membres du Conseil ont décidé de l'évaluation et du contenu de ce rapport par consensus, pendant la difficile période de fermetures et de restrictions de janvier 2022. Tous les membres et le personnel, sans exception, ont examiné des dizaines de rapports de consultation du gouvernement et de la communauté; rempli des formulaires et des sondages en ligne; et participé à des discussions en ligne et à un atelier d'établissement des notes. Tous les membres ont confirmé par consensus la note finale.

Le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É. a indiqué que l'objectif est d'utiliser la Fiche de rendement sur l'égalité comme un outil de travail collaboratif avec le gouvernement en vue d'aider la Province à enregistrer des notes élevées dans toutes les catégories. Les progrès soutenus et les nouveaux progrès entre 2019 et 2021 ont donné lieu à la meilleure note globale obtenue sur une Fiche de rendement sur l'égalité, notamment à cause du travail accompli sur le terrain afin que la « Priorité soit accordée à l'égalité ». L'inégalité entre les catégories existe toujours. Dans certaines catégories telles que la diversité et l'inclusion ou l'élimination de la pauvreté, les gens sont de plus en plus loin de l'égalité et sont affectés par le racisme, la discrimination ou de faibles revenus. Le Conseil consultatif s'engage à travailler avec le gouvernement pour maintenir les acquis et réaliser de nouveaux progrès soutenus dans toutes les catégories pour les prochains rapports.

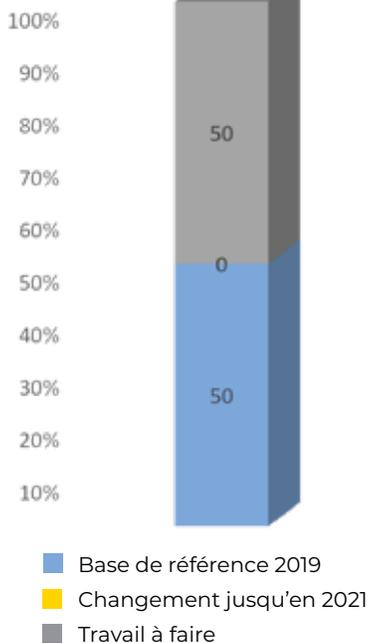
PRIORITÉ ACCORDÉE À L'ÉGALITÉ



Nous nous attendons à ce que le gouvernement provincial donne le mandat à la ministre responsable de la Situation de la femme de travailler dans l'ensemble du gouvernement afin de faire progresser l'égalité réelle des femmes. Nous attendons du gouvernement provincial qu'il applique une analyse selon les genres et la diversité pour comprendre les différents effets de la législation, des politiques, des programmes et des budgets existants et proposés sur les Insulaires de tous les genres et sur les groupes divers, et qu'il agisse en fonction de cette analyse de manière à éliminer et à prévenir la discrimination systémique.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Priorité accordée à l'égalité de la violence à 50 % jusqu'en 2019 et à 50 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 0 point de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - PRIORITÉ ACCORDÉE À L'ÉGALITÉ

- ✓ Tous les ministères remplissent un questionnaire pour le projet Fiche de rendement sur l'égalité.
- ✓ Soutien au Secrétariat interministériel aux affaires féminines pour qu'il réunisse régulièrement des représentants de tous les ministères afin de les consulter sur l'analyse selon les genres et la diversité et sur les progrès réalisés à l'égard des objectifs en matière d'égalité des sexes.
- ✓ Au moins la moitié des ministères sont en mesure de fournir un exemple concret de l'application de l'analyse selon les genres et la diversité.
- ✓ Au moins la moitié des ministères indiquent que leur personnel participe à des formations sur l'analyse selon les genres et la diversité.
- ✓ Il est possible de démontrer qu'une analyse selon les genres et la diversité a été appliquée à au moins la moitié des stratégies, des plans d'action et des examens du « gouvernement.
- ✓ Le gouvernement s'est engagé publiquement à mettre régulièrement à jour le profil statistique des femmes.
- ✓ La ministre responsable de la Situation de la femme a reçu le mandat public de faire progresser l'égalité des femmes dans l'ensemble des politiques, des programmes et des services gouvernementaux.
- ✓ Un financement continu pour les subventions communautaires annuelles du Secrétariat interministériel aux affaires féminines.
- ✓ Obligation de rendre compte de l'analyse selon les genres et la diversité dans tous les mémorandums du Conseil exécutif (propositions de politiques, de programmes et de services).
- ✓ Un plan complet concernant les genres et la diversité est en vigueur dans au moins un ministère (ministère de l'Agriculture et des Pêches, 2018).

« Les femmes doivent être au cœur de tout changement véritable, et le gouvernement doit faire partie de la solution et non du problème, en faisant preuve d'un engagement farouche et manifeste en faveur de l'inclusion intentionnelle, de l'accessibilité et du respect. »

« Quelque chose s'est produit qui a incité les gens à s'arrêter et à réfléchir. [...] La marche en soutien au mouvement Black Lives Matter n'aurait pas été possible — beaucoup d'hommes, de femmes et d'enfants ont été assassinés au vu et au su de tous, et il n'y a pas eu de marche. [...] C'est un mouvement révolutionnaire qui, espérons-le, se poursuivra. »

NOUVEAUX PROGRÈS - PRIORITÉ ACCORDÉE À L'ÉGALITÉ

- ✓ Profil statistique des femmes à l'Î.-P.-É. en 2020 (4e édition)
- ✓ Nouveau groupe de travail pour la promotion de l'égalité des sexes et de la diversité
- ✓ Embauche d'une première personne responsable de l'analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité à l'Î.-P.-É.
- ✓ Financement de base pour les organisations de femmes militant pour l'égalité
- ✓ Inclusion des enjeux en matière de genre et de diversité dans les consultations prébudgétaires
- ✓ Mesures en faveur de la budgétisation sensible au genre
- ✓ Ajout de l'analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité à la formation
- ✓ Résultats de la planification ministérielle en matière de genre et de diversité
- ✓ Effet du leadership du Bureau du Conseil exécutif sur l'analyse d'impact



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Sous l'impulsion d'un mandat fort en faveur de l'égalité et du travail dévoué de la ministre responsable de la Situation de la femme, le gouvernement a réalisé des progrès extraordinaires dans l'application de l'analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité dans l'ensemble du gouvernement et a placé la barre très haut pour les travaux futurs.

Les facteurs liés à l'égalité des sexes et à la diversité sont encore parfois considérés après coup (comme en témoigne la création du Conseil du premier ministre pour la reprise et la croissance sans intégration de membres habitués à l'analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité). Toutefois, des structures de contrôle permettent maintenant de repérer les lacunes (comme en témoigne la création du groupe de champions sectoriels chargé de conseiller le Conseil du premier ministre).

À l'avenir, il sera important de maintenir et de développer les acquis et d'aider chaque ministère à se doter de son propre plan officiel pour atteindre les objectifs en matière de genre et de diversité.

POUVOIR DE DÉCISION CHEZ LES FEMMES

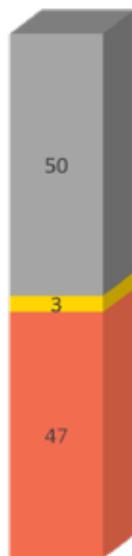


Nous attendons du gouvernement provincial qu'il encourage activement l'avancement des femmes dans les domaines où elles ont été et sont sous-représentées. Nous attendons du gouvernement provincial qu'il élimine les obstacles au leadership pour les femmes nommées et élues dans des postes décisionnels. Nous nous attendons à des progrès vers une plus grande équité salariale. Nous nous attendons à ce que le gouvernement soit un employeur modèle pour les femmes dans le secteur public, reconnaissant que leur travail est essentiel à la prestation des services publics et que leur revenu est un élément de base du revenu des familles et de l'économie provinciale.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%



- Base de référence 2019
- Changement jusqu'en 2021
- Travail à faire

Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Pouvoir de décision chez les femmes à 47 % jusqu'en 2019 et à 50 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 3 points de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - POUVOIR DE DÉCISION CHEZ LES FEMMES

- Contribuons à l'Î.-P.-É. est un mécanisme de promotion et de gestion des candidatures aux organismes, aux conseils et aux commissions.
- Parité des sexes (45 à 55 % de femmes ou d'hommes) parmi les personnes nommées aux organismes, aux conseils et aux commissions.
- Parité des sexes (45 à 55 % de femmes ou d'hommes) parmi les personnes nommées à la présidence et à la vice-présidence des organismes, des conseils et des commissions.
- Masse critique de femmes (33 %) dans les postes de direction, y compris les postes de dirigeants, de sous-ministres, de PDG et les cadres supérieurs.
- Dans la fonction publique, un bon équilibre entre le pourcentage d'employées et le pourcentage de femmes cadres (écart <10 %) dans au moins 60 % des ministères.
- Les administrations municipales de l'Île sont tenues de fournir des informations sur la représentation des femmes.
- Une communauté de femmes occupant des postes de direction dans l'ensemble du gouvernement, dirigée et soutenue par le gouvernement, pour les femmes dans les postes de direction et de sous-ministre (réunions de réseautage).
- Politique de diversité de la main-d'œuvre administrée par la Commission de la fonction publique, soulignant les principes d'augmentation de tous les groupes diversifiés qui sont sous-représentés dans la main-d'œuvre du secteur public).
- Soutien au Secrétariat interministériel aux affaires féminines dans le travail qu'il entreprend pour promouvoir les femmes dans la prise de décision.
- Un comité législatif spécial ou un mécanisme similaire chargé de guider l'engagement public sur le renouvellement démocratique tel que la réforme électorale, l'augmentation de la représentativité de l'Assemblée législative et le financement des élections.

« Tant que les femmes n'occuperont pas de postes de pouvoir au sein du gouvernement, l'inégalité entre les sexes persistera. Cela va du ministre au personnel dans les coulisses. »

« Nous avons sept femmes sur vingt-sept sièges [à l'Assemblée législative de l'Î.-P.-É.] : 26 % de femmes et seulement deux d'entre elles sont ministres; c'est tout simplement ridicule. [...] Les femmes ne s'engagent pas dans le système politique, car celui-ci ne les considère pas. »

« Le pouvoir donné aux femmes n'est pas forcément dans un poste fantôme, où on lui dit "Bravo tu vas t'appeler Madame la Ministre [...]" mais c'est aussi de clairement, le pouvoir aux femmes c'est dans les actions concrètes qu'on peut faire, dans lesquelles on se sent entendues. »

NOUVEAUX PROGRÈS - POUVOIR DE DÉCISION CHEZ LES FEMMES

- ✓ Reconnaissance du « Club des cinq » femmes influentes au gouvernement de l'Î.-P.-É.
- ✓ Changements tenant compte des besoins des familles pour les séances de l'Assemblée législative
- ✓ Modélisation de bonnes pratiques pour les nominations dans les organismes, conseils et commissions
- ✓ Modélisation de bonnes pratiques relatives à la diversité en matière de leadership
- ✓ Examen de la réglementation relative aux municipalités
- ✓ Financement de programmes visant à soutenir les femmes d'affaires



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Le Conseil exécutif de l'Île-du-Prince-Édouard est composé de huit hommes et de deux femmes de race blanche. Compte tenu de la très faible représentation de la diversité des genres et de la représentation encore plus faible des autres diversités ou des diversités croisées, le travail visant à assurer la parité des genres et la diversité dans la prise de décisions devrait avoir une priorité élevée.

Malheureusement, les efforts visant à préserver les progrès réalisés en ce qui concerne le leadership et le pouvoir de décision des femmes se sont essouffés. Un réseau de leadership a subi les contrecoups de la pandémie de COVID-19; il n'existe pas de comité spécial de l'Assemblée législative chargé d'étudier les obstacles ou de recommander des changements systémiques ou des mesures de soutien qui pourraient diversifier le leadership et le pouvoir de décision.

Il importe de recommencer à porter attention à ces enjeux.

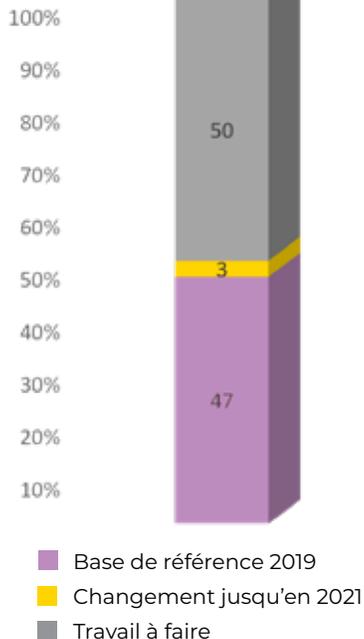
PRÉVENTION DE LA VIOLENCE



Nous attendons du gouvernement provincial qu'il travaille à mettre fin à la violence contre les femmes et les enfants, aux autres formes de violence sexiste et à toutes les formes de violence familiale. Nous attendons du gouvernement qu'il fournisse et soutienne des programmes visant à prévenir la violence, qu'il s'agisse d'abus de pouvoir et de contrôle physiques, émotionnels, financiers ou sexuels. Nous nous attendons à des services qui soutiennent et ne revictimisent jamais les victimes ou les personnes survivantes et qui tiennent les auteurs responsables lorsque des actes de violence sont commis. Nous attendons des services gouvernementaux qu'ils soient adaptés au genre et sensibles à la culture et aux traumatismes.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Prévention de la violence à 47 % jusqu'en 2019 et à 50 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 3 points de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

- ✓ Engagement annuel de financement de base pour les Services de prévention de la violence familiale avec des augmentations annuelles d'au moins 1 % et qui reflètent le coût de la vie.
- ✓ Engagement annuel de financement de base pour le Centre d'aide aux victimes de viol et d'agression sexuelle de l'Île-du-Prince-Édouard au niveau majoré de 2018-2019.
- ✓ Maintien du programme Bridge, un modèle d'intervention par la collaboration qui réunit des ministères et des organismes communautaires afin de permettre l'échange d'information et de mettre en contact les personnes présentant un risque élevé de préjudice grave avec des services opportuns.
- ✓ Mises à jour et formation continues sur les protocoles et les politiques en matière de violence envers les femmes et de violence conjugale dans le domaine de la justice et des services sociaux.
- ✓ Application continue d'un outil d'évaluation et de gestion des risques de violence conjugale et formation du nouveau personnel en vue de sa certification.
- ✓ Soutien aux familles de l'Île-du-Prince-Édouard touchées par l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.
- ✓ Maintien des subventions pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes afin de soutenir les programmes spécialisés, au moins au niveau de financement de 2018.
- ✓ Exemples continus de formation à l'intervention en matière de violence familiale, de violence dans les relations et de violence sexiste pour les travailleuses et travailleurs de première ligne dans les domaines des services policiers, de la justice, de la protection de l'enfance et de la santé.
- ✓ Présence d'équipes pluridisciplinaires (ESMA) dans les écoles afin de réunir un éventail de professionnels pour pouvoir créer des plans d'intervention pour les élèves.
- ✓ Soutien continu aux travaux du Comité d'action du premier ministre pour la prévention de la violence familiale et de ses groupes de travail.

« [Il y a] une compréhension croissante de l'intersectionnalité, de la manière dont le féminisme veille à ce que nous soyons attentifs aux personnes qui ne sont toujours pas en sécurité, qui ne sont toujours pas prises en charge et qui sont donc plus à risque. »

« Je ne sais pas comment vont les personnes qui vivent dans des situations de violence à la maison et qui marchent constamment sur des œufs, mais je crois qu'il faut s'attendre au pire quant aux effets de telles situations. »

NOUVEAUX PROGRÈS - PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

- ✓ 20 logements de transition pour les personnes ayant survécu à des situations de violence familiale
- ✓ Établissement du Réseau régional d'examen des homicides familiaux de l'Atlantique
- ✓ *Children's Law Act* (nouvelle loi sur le droit de l'enfance)
- ✓ Réponse de la province aux appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées
- ✓ Comité spécial du conseil des ministres sur la prévention de la violence familiale
- ✓ Nouveaux postes au sein des Services aux victimes
- ✓ *Post-Secondary Institutions Sexual Violence Policies Act* (loi sur les politiques en matière de violence sexuelle dans les établissements d'enseignement postsecondaires)
- ✓ Groupe de travail pour une action coordonnée contre la violence sexuelle chez les adultes



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Au Canada et dans le monde entier, la violence sexuelle et sexiste a été qualifiée de « pandémie de l'ombre ». Les spécialistes et les groupes de défense ont signalé une augmentation de l'incidence et de l'intensité de la violence entre partenaires intimes pendant la pandémie de COVID-19, qui a été exacerbée par l'impact socioéconomique de l'urgence sanitaire.

La réponse du gouvernement de l'Î.-P.-É. à la pandémie de l'ombre a été forte, grâce à des partenariats fédéraux ainsi qu'au soutien—et au renforcement—des mesures d'appui à la lutte contre la violence sexiste. Le gouvernement s'est également montré réceptif aux revendications, notamment en revenant sur des décisions qui limitaient l'aiguillage vers l'essentiel programme Turning Point pour les auteurs de violence.

Il reste encore beaucoup à faire pour prévenir la violence, particulièrement en ce qui concerne les causes profondes telles que les inégalités, la discrimination, la colonisation, la stigmatisation et la marginalisation.

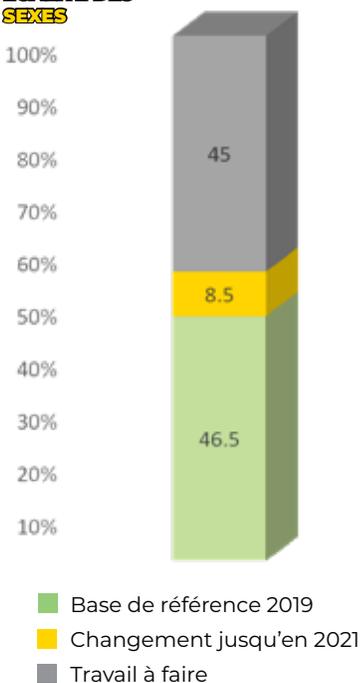
ACCÈS À LA JUSTICE



Nous nous attendons à ce que le gouvernement provincial accorde une grande priorité à l'accès des femmes et des familles à la justice, en particulier au droit de la famille, et à ce qu'il fournisse et soutienne des programmes et des services qui aident les gens à recevoir de l'aide pour leurs problèmes juridiques. Nous nous attendons à des options de tribunaux thérapeutiques, y compris des options de tribunaux pour la violence familiale, soutenues par des traitements ou des services. Nous nous attendons à davantage de programmes et de démarches de justice réparatrice. Nous nous attendons à des processus transparents pour décider quand les approches réparatrices et alternatives sont appropriées pour les victimes, les contrevenants et la communauté.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Accès à la justice à 46,5 % jusqu'en 2019 et à 55 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 8,5 points de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - ACCÈS À LA JUSTICE

- La poursuite de la collaboration entre les services de médiation et la cour et l'élargissement des processus de résolution de conflits alternatifs.
- Un bureau du commissaire provincial à l'enfance et à la jeunesse au service des enfants et des jeunes touchés par les systèmes du gouvernement provincial.
- Utilisation continue du système de triage mis en place par la Cour suprême, c'est-à-dire les conférences préparatoires à l'audition, pour les affaires relevant du droit de la famille.
- Maintien du Bureau de l'avocat des enfants, qui emploie une travailleuse ou un travailleur de première ligne chargé de représenter les enfants dans les affaires juridiques qui les concernent.
- Poursuite du programme de visites et d'échanges supervisés en partenariat avec les centres de ressources familiales afin de fournir des lieux sûrs et neutres où les enfants peuvent être pris et déposés pour des visites ou pour passer du temps avec un parent.
- Poursuite du programme de coordination parentale pour les familles à haut risque en transition, financé par l'État pour les clients à faible revenu.
- Poursuite du projet pilote de la Cour d'appel de l'Île-du-Prince-Édouard visant à mettre sur pied un atelier de conseils juridiques sommaires afin de fournir des conseils juridiques gratuits et d'aider les personnes aux prises avec un conflit civil ou familial à s'orienter dans le système juridique.
- Suivi constant de la législation concernant la formation des juges en matière de droit de la violence sexuelle.
- Soutien pour les ressources utiles de qualité concernant le consentement sexuel et la violence sexuelle dans les écoles.
- Soutien soutenu aux programmes de justice réparatrice existants et discussion/planification concernant des programmes et des démarches de justice réparatrice élargis.

« Il n'y a pas d'accès à la justice, pas d'aide juridique. Si vous n'êtes pas bien nanti, vous n'obtenez rien. Comment une femme peut-elle assumer les frais juridiques liés à la garde d'un enfant? »

« Il m'apparaît de plus en plus clairement chaque jour que des gens sont exclus en raison d'obstacles systémiques. Ce sont la diversité et l'inclusion qui permettent de créer un monde intéressant et stimulant, où règne la compassion. »

NOUVEAUX PROGRÈS - ACCÈS À LA JUSTICE

- ✓ Embauche d'une défenseure indépendante des enfants et de la jeunesse
- ✓ Élargissement des options de justice réparatrice
- ✓ Preuves médico-légales anonymes d'agression sexuelle « Third Option »
- ✓ Participation à l'examen des enquêtes sur les agressions sexuelles
- ✓ Financement du service d'Information juridique communautaire pour l'embauche d'une personne responsable du soutien des locataires
- ✓ Appui de la Déclaration conjointe pour un Canada sans violence fondée sur le sexe
- ✓ Augmentation du financement de la Commission des droits de la personne



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Les systèmes judiciaires de l'Île-du-Prince-Édouard et d'ailleurs demeurent difficiles et coûteux à naviguer en matière de droit de la famille, et les rôles traditionnels des hommes et des femmes ainsi que les inégalités structurelles font en sorte que cela affecte les femmes plus que les hommes.

L'Île-du-Prince-Édouard a connu ses moments « #MeToo » (#moisaussi) récemment, et tant les statistiques que les récits des personnes survivantes nous montrent que le système de justice est défaillant quant à sa capacité de répondre à la violence sexualisée qui est presque toujours sexiste. Toutefois, en peu de temps, le système judiciaire de l'Île-du-Prince-Édouard a apporté des changements positifs et a fait de grands pas dans la mise en œuvre de la justice réparatrice, et dans le soutien des droits des enfants et des jeunes.

À l'avenir, le Conseil cherchera à mettre en place des politiques plus inclusives pour les jeunes et les adultes afin de réduire la discrimination dans les réponses judiciaires et d'assurer une plus grande égalité dans l'accès à la justice.

SANTÉ DES FEMMES

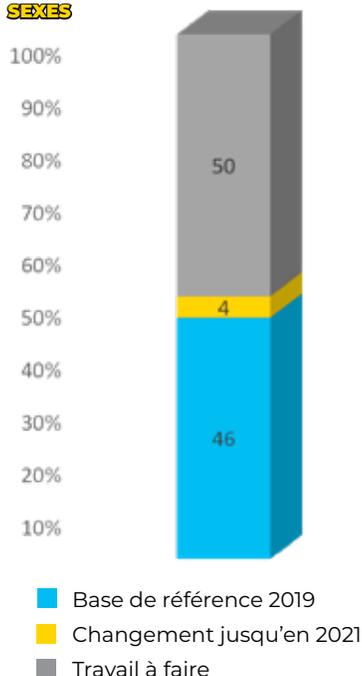


Nous attendons du gouvernement provincial qu'il maintienne un système de soins actifs rigoureux tout en continuant à promouvoir le mieux-être et la santé. Nous nous attendons à ce que les décisions en matière de santé soient fondées sur les recherches et les données les plus récentes tenant compte de la dimension de genre. Nous attendons aussi du gouvernement qu'il reconnaisse l'approche holistique de la santé physique et mentale et qu'il tienne compte des déterminants sociaux de la santé, comme le revenu, le sexe, la langue et la culture. Nous nous attendons à un soutien à l'échelle du système et une aide rapide en matière de santé mentale et de toxicomanie. Nous nous attendons à une équité en matière de santé et un soutien aux approches de santé publique pour les questions de santé publique. Nous nous attendons à ce que l'accès aux services de santé soit libre de jugement et de stigmatisation et qu'il ne porte pas atteinte à la dignité.

PERCEPTIONS COLLECTIVES

Progrès vers l'égalité

**PLEINE
ÉGALITÉ DES
SEXES**



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Santé des femmes à 46 % jusqu'en 2019 et à 50 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 4 points de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - SANTÉ DES FEMMES

- ✓ Maintien des soins liés à l'avortement dans le cadre du Programme de mieux-être féminin, y compris l'accès dans la province à l'avortement chirurgical et médical (pilule abortive), des informations claires et accessibles sur les services et les choix et des soins de suivi.
- ✓ Maintien de tous les services fournis par le Programme de mieux-être féminin et les programmes de services de santé sexuelle pour les femmes et tous les genres.
- Accès continu aux services de santé sexuelle et reproductive, tant au Centre de mieux-être féminin à l'Hôpital du comté de Prince que dans les divers points de services communautaires de la province.
- ✓ Soutien continu, y compris l'approbation et le financement d'opérations d'affirmation du genre.
- ✓ Soutien continu à la santé mentale et physique des jeunes et des familles par l'entremise des équipes de bien-être scolaires dans les écoles.
- ✓ Formation continue du personnel infirmier offrant des services d'urgence améliorés pour les agressions sexuelles dans toutes les salles d'urgence des hôpitaux et accès à du personnel infirmier formé dans au moins une salle d'urgence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- ✓ Promotion de la santé et surveillance de la santé par le Bureau de la santé publique axées sur les déterminants sociaux de la santé et appliquant une analyse selon les genres et de diversité.
- ✓ Des partenariats qui favorisent l'amélioration de la santé des femmes dans le système de justice pénale.
- ✓ Utilisation de protocoles sexospécifiques dans les programmes de traitement de la toxicomanie de Santé Î.-P.-É., comme le programme Force et l'unité de transition.
- ✓ Efforts en ce qui concerne les objectifs liés à la santé dans le Plan d'action de réduction de la pauvreté, en reconnaissant que le revenu est le plus important déterminant social de la santé.

« Surtout la santé féminine, tout ce qui est lié à la naissance et puis le côté gynéco qui est très compliqué à l'île je trouve [...] parce que pour avoir un gynéco faut d'abord que tu passes par le généraliste, mais pour avoir accès à un généraliste faut que t'aille aux urgences ou à la clinique. »

« En tant que personne âgée, je pense que nous avons été affectées différemment [par les confinements durant la pandémie], [...] plus la période d'isolement était longue, plus la peur grandissait. Plus la période d'isolement se prolongeait, plus les craintes s'intensifiaient. »

« Je pense que les dépendances sont encore plus répandues que jamais. [...] Un seul centre de désintoxication qui ne fonctionne même pas à moitié de sa capacité ne suffit pas. Une attente de deux semaines peut signifier la mort de quelqu'un—et ça arrive. »

NOUVEAUX PROGRÈS - SANTÉ DES FEMMES

- ✓ Augmentation du soutien au Programme de mieux-être féminin
- ✓ Augmentation du financement pour le soutien à la fertilité
- ✓ Inauguration d'une clinique de soins d'affirmation de genre
- ✓ Soutien du programme de doctorat en psychologie de UPEI et mesures de soutien en santé mentale dans les établissements d'enseignement postsecondaire
- ✓ Élargissement du champ d'exercice des pharmaciens et pharmaciennes afin d'inclure les infections urinaires non compliquées
- ✓ Progrès relatifs à une stratégie provinciale en matière de santé pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Pendant cette période de pandémie mondiale, des mesures de santé publique draconiennes ont été nécessaires pour préserver la santé individuelle des Insulaires et la pérennité du système de santé public qui a été mis à rude épreuve.

Malgré tout, les services de santé destinés aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre ont été maintenus.

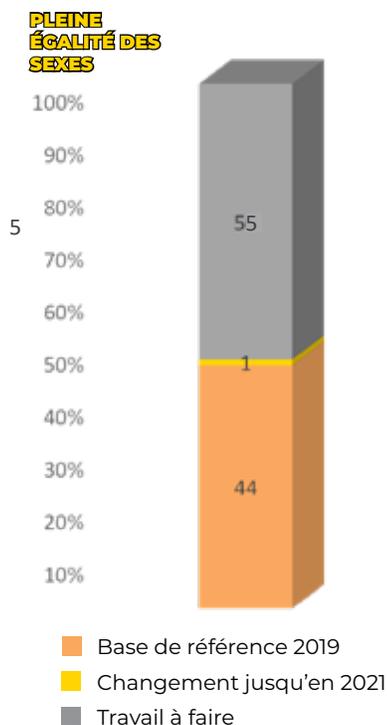
Il en reste encore beaucoup à faire. Nous devons continuer à développer la capacité de la province en recrutant et en retenant un nombre suffisant d'obstétriciens-gynécologues, et être plus efficaces en ce qui concerne la dotation des postes vacants. Les services communautaires ruraux qui ont été réduits à cause de la pandémie de COVID-19 doivent être rétablis. Il y a encore des futurs parents qui sont en attente d'une sage-femme. Nous devons diminuer la pression exercée sur le personnel actuel. Les services en matière de santé mentale et de lutte contre les toxicomanies sensibles à l'identité de genre peuvent encore être améliorés. Nous attendons avec impatience la mise en œuvre d'une stratégie de santé sensible à l'identité de genre.

APPUIS POUR LA PRESTATION DE SOINS



Nous attendons du gouvernement provincial qu'il reconnaisse, valorise et investisse dans le travail souvent non rémunéré ou sous-payé des personnes, souvent des femmes, qui s'occupent d'enfants et d'adultes, y compris de personnes âgées. Pour permettre aux personnes qui fournissent des soins de participer pleinement à la société de la province, le gouvernement doit mettre en place des politiques qui appuient la prestation de soins, au lieu de la rendre difficile.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Appuis pour la prestations de soins à 44 % jusqu'en 2019 et à 45 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 1 point de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - APPUIS POUR LA PRESTATION DE SOINS

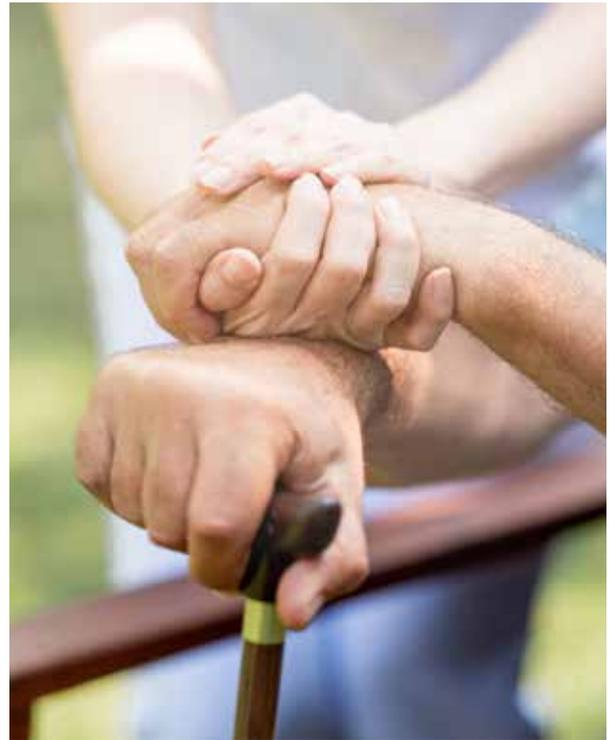
- ✓ Soutien continu aux programmes qui permettent aux personnes âgées de rester chez elles, tels qu'En sécurité chez soi, le Programme de réparations domiciliaires pour aînés et le Programme pour l'autonomie des aînés.
- ✓ Soutien continu à près de 50 centres de la petite enfance dans toute la province.
- ✓ Soutien et financement pour au moins 300 places pour nourrissons dans des établissements publics et privés.
- ✓ Soutien et financement pour au moins 4860 places en garderie, y compris les programmes pour enfants d'âge scolaire, ou d'au moins 3065 places sans compter celles dans les programmes pour enfants d'âge scolaire.
- ✓ Maintien de l'investissement dans le plan d'action pour la garde d'enfants axé sur les populations mal servies et les enfants vulnérables.
- ✓ Soutien aux subventions pour la garde d'enfants aux taux majorés de 2019 pour les services de garde avant et après l'école et le gardiennage privé.
- ✓ Promotion et appui continu à l'égard de Triple P (programme de parentalité positive) à l'Île-du-Prince-Édouard.
- ✓ Soutien continu au programme À manipuler avec soin pour les parents et les personnes s'occupant d'enfants de zéro à six ans.
- ✓ Maintien du soutien en matière de parentage, comme les programmes Period of PURPLE Crying, L'art d'être parent tout en vivant sous des toits distincts, Meilleur départ (visites optionnelles à domicile pour les personnes s'occupant de jeunes enfants) et Strongest Families (pour la santé mentale).
- ✓ Soutien au Programme pour les grands-parents et fournisseurs de soins afin d'apporter de l'aide financière à certains grands-parents et fournisseurs de soins alternatifs.

« Les aidants, les travailleurs de première ligne et les travailleurs du domaine de la santé sont majoritairement des femmes, et une grande partie d'entre elles sont des nouveaux arrivants ainsi que des personnes noires, autochtones et racialisées. Pendant la pandémie, on a constaté que ces groupes étaient plus durement touchés que d'autres. [...] l'Î.-P.-É. a fait peu de choses pour remédier à ces inégalités concernant les soins et les salaires.

« Les femmes sont surmenées et fatiguées. Elles sont fatiguées de devoir tout faire.

NOUVEAUX PROGRÈS - APPUIS POUR LA PRESTATION DE SOINS

- ✓ Ententes pour appuyer la mise en place de services de garde de jeunes enfants à une moyenne de 10 \$ par jour
- ✓ Hausse du salaire des éducatrices de la petite enfance
- ✓ Hausse du nombre de centres de la petite enfance désignés
- ✓ Réduction des tarifs quotidiens des centres de la petite enfance
- ✓ Consultation sur le programme universel de prénatal et mise en œuvre de celui-ci
- ✓ Élaboration d'un plan d'action pour la santé des aînés, des personnes qui approchent de la retraite et des aidants naturels



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Les mesures de soutien aux aidants naturels de l'Î.-P.-É. vont dans la bonne direction : davantage de services de soins à domicile, de centres de la petite enfance, de places pour les nourrissons et les enfants, et de subventions pour les parents et les tuteurs, réduction de leurs frais, et hausse des salaires des éducatrices de la petite enfance.

Cependant, les besoins ont augmenté au même rythme que les mesures de soutien. La pandémie de COVID-19 a révélé à quel point les soins et les soignants sont essentiels au bien-être social, émotionnel et économique de l'Île-du-Prince-Édouard. Les personnes qui s'occupent des jeunes, des personnes âgées et des personnes vulnérables sont principalement des femmes, et elles ont assumé un énorme fardeau pendant la pandémie. Alors que les soignants atteignent un point d'épuisement, leur bien-être continuera de nécessiter une attention particulière et un soutien maximum de la part du gouvernement.

Les membres du Conseil souhaitent également une meilleure inclusion dans les soins aux jeunes et aux personnes âgées, y compris un soutien accru en français et des mesures pour les aînés et les cérémonies autochtones.

DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

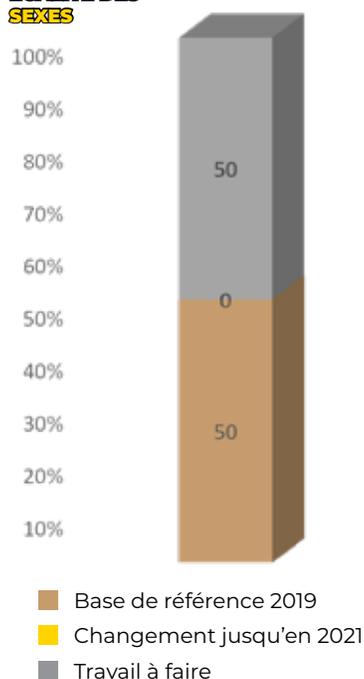


Nous nous attendons à ce que les programmes et les services de développement de la main-d'œuvre augmentent l'accès des femmes et de divers groupes au marché du travail et qu'ils ouvrent la voie à une vie offrant indépendance et dignité aux femmes et à leurs familles. Nous nous attendons à ce que l'objectif fondamental du gouvernement en matière de soutien au développement de la main-d'œuvre soit d'assurer aux citoyens un revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins. Nous nous attendons à ce que le gouvernement provincial continue à soutenir et à promouvoir l'accès équitable des femmes à l'éducation et à la formation, en particulier dans les domaines où les femmes ont été sous-représentées, et à soutenir et à promouvoir l'intégration au marché du travail après la formation.

PERCEPTIONS COLLECTIVES

Progrès vers l'égalité

**PLEINE
ÉGALITÉ DES
SEXES**



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Développement de la main-d'œuvre à 50 % jusqu'en 2019 et à 50 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 0 point de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- ✓ Soutien à Trade HERizons, un programme dirigé par le Women's Network pour les femmes qui poursuivent des carrières dans les métiers et la technologie.
- ✓ Soutien à PropELLE, un programme dirigé par le Women's Network visant à développer les compétences essentielles et la préparation à l'emploi pour les domaines d'emploi traditionnellement dominés par les hommes.
- ✓ Allocation pour garde d'enfants de Compétences Î.-P.-É. pour couvrir les coûts supplémentaires engagés pour la garde d'enfants pendant que la personne qui s'occupe d'eux suit des programmes approuvés dans le cadre Formation Î.-P.-É.
- ✓ Un salaire minimum qui permettrait aux travailleuses et travailleurs d'atteindre le seuil de pauvreté de la mesure du panier de consommation en travaillant 40 heures par semaine pendant 52 semaines.
- ✓ Engagement à réviser et à mettre à jour complètement la *Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi), comme recommandé dans le Plan d'action de réduction de la pauvreté.
- ✓ Engagement à mettre sur pied des initiatives qui contribuent à un système de transport plus durable dans le plan d'action sur les changements climatiques.
- ✓ Programmes et services de Compétences Î.-P.-É., avec frais de scolarité payés, pour aider les Insulaires à terminer leurs études secondaires (FG) et à se mettre à niveau pour poursuivre leurs études.
- ✓ Soutien au programme provincial d'allégement des paiements de prêt étudiant.
- ☐ Soutien aux mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs migrants à la résidence permanente et à la citoyenneté.
- ✓ Entrée en vigueur des dispositions relatives aux congés pour violence familiale/violence conjugale/violence sexuelle.

« Une des grandes lacunes qu'on se bat beaucoup mais qu'on voit que la province réagit très peu, c'est la fameuse reconnaissance des diplômes. Donc on a des nouvelles arrivantes qui arrivent ici, qui vont prendre des salaires moindres, des positions moindres, puis que ça ne sera pas des emplois ou elles seront en train de vivre une vie pleine. »

« Les gens d'affaires doivent faire des choix équitables. Le salaire minimum N'est PAS un salaire de subsistance— ils doivent offrir de meilleurs salaires. »

« Il y a des employeurs ici qui vont embaucher, qui vont faire venir des employés puis qui vont remplir des postes, mais qui ne pourront pas vivre à l'île, qui vont tomber directement dans la pauvreté. [...] Ça va faire affaire avec les associations communautaires juste pour faire les fins de mois. Et pour moi ça c'est totalement inacceptable, puis c'est de vivre dans une urgence. »

NOUVEAUX PROGRÈS - DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- ✓ Nouvelles dispositions relatives au congé d'urgence dans la Employment Standards Act (loi sur les normes d'emploi)
- ✓ Nouveau congé de deuil à la suite d'une fausse couche ou d'une mortinaissance
- ✓ Mesures de soutien à l'intégration à la main-d'œuvre des nouveaux arrivants et des groupes sous-représentés
- ✓ Élargissement du transport en commun en milieu rural vers un système à l'échelle de l'île
- ✓ Soutien pour le développement du secteur des organismes sans but lucratif



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les inégalités entre les sexes dans la main-d'œuvre de la province.

En 2020, le nombre de femmes employées à l'Île-du-Prince-Édouard a diminué de 5,7 % par rapport à 2019, tandis que le taux d'emploi des hommes n'a pas changé. Les statistiques de l'Île-du-Prince-Édouard se distinguent de celles du reste du Canada.

Un autre indicateur à surveiller est l'écart salarial entre les hommes et les femmes : en 2015, les femmes de l'Île-du-Prince-Édouard gagnaient 93 % du revenu des hommes; en 2020, cet écart est passé à 84 %. Le développement de la main-d'œuvre et l'élimination de la pauvreté sont profondément liés, d'autant plus que le gouvernement modifie l'orientation des programmes sociaux pour se concentrer davantage sur l'employabilité.

Le gouvernement a décrit de nombreux exemples de programmes novateurs de développement de la main-d'œuvre. Ces enjeux bénéficient de l'engagement et de l'attention nécessaires. Il faut maintenant un plan coordonné qui intègre pleinement les facteurs de genre et de diversité.

DIVERSITÉ ET INCLUSION



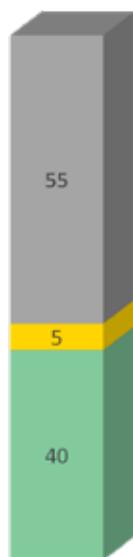
Photo : Stephen Harris. Utilisée avec la permission du photographe.

Nous attendons du gouvernement provincial qu'il aille chercher la participation de la population de plus en plus diversifiée de la province et qu'il prenne des mesures afin de faire participer les divers groupes et les personnes vulnérables de la province à la vie sociale, culturelle, économique et démocratique. Nous nous attendons aussi à ce qu'il tienne des consultations constructives auprès des groupes diversifiés et qu'il veuille à les inclure dans ses politiques, programmes et services. Nous attendons du gouvernement qu'il s'efforce activement d'éliminer les obstacles à l'inclusion sociale et qu'il s'attaque à l'exclusion et à la discrimination fondées sur le sexe, la race et l'origine ethnique, les capacités, l'âge, la langue et d'autres facteurs de diversité.

PERCEPTIONS COLLECTIVES Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%



- Base de référence 2019
- Changement jusqu'en 2021
- Travail à faire

Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Diversité et inclusion à 40 % jusqu'en 2019 et à 45 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 5 points de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Le gouvernement est en mesure de fournir une preuve solide que l'inclusion sociale est prise au sérieux dans les consultations, les stratégies et les plans d'action.
- Affirmation continue de la diversité comme principe directeur du Plan d'action de réduction de la pauvreté.
- Le Programme de diversité en matière d'emploi de la Commission de la fonction publique offre aux personnes handicapées la possibilité d'intégrer la main-d'œuvre du secteur public.
- Leadership du ministère de l'Éducation en matière de diversité et d'inclusion dans le curriculum et programmes d'études scolaires.
- Des accords tripartites solides avec le gouvernement fédéral et le gouvernement de la Première nation Mi'kmaw en matière de justice et de santé.
- Des efforts constants de la part du Service des bibliothèques publiques pour organiser des événements, présenter des livres, faire des présentations et des expositions et transmettre des messages publics qui rendent ces espaces publics essentiels accueillants, diversifiés et inclusifs.
- Leadership de la Commission de la fonction publique au sein du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion, particulièrement au moyen de programmes de formation.
- Soutien aux festivals et événements publics qui célèbrent la diversité et l'inclusion.
- Soutenir l'allocation d'inclusion sociale pour les enfants dont les personnes dont ils sont la charge bénéficient de l'aide sociale afin qu'ils puissent participer avec leurs pairs à des activités communautaires.
- Engagement envers le service 211 - un service confidentiel pour mettre les gens en contact avec les programmes et les soutiens sociaux gouvernementaux et communautaires.

« Pour moi, je trouve [...] qu'on parle, on consulte puis je trouve que c'est bien, parce que ça commence par ça. Mais il y a un moment ou, juste parler, juste consulter pour dire qu'on inclut, pour dire qu'on considère la diversité, ça perd sa saveur, puis ça perd un peu le sens de de l'intention de vraiment passer à l'action. »

« Il faut absolument sensibiliser les gens à la valeur des communautés qui arrivent à l'Î.-P.-É. »

NOUVEAUX PROGRÈS - DIVERSITÉ ET INCLUSION

- ✓ Nouveau conseiller en politiques antiracistes au sein du gouvernement
- ✓ Investissement concernant la Table de lutte contre le racisme et la communauté des personnes noires, autochtones et racialisées
- ✓ Mesures en vue d'améliorer l'inclusion des minorités de genre
- ✓ Projet du Conseil exécutif en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité
- ✓ Projet sur l'histoire des femmes noires pour les ressources pédagogiques
- ✓ Initiatives d'inclusion via Musées et Patrimoine
- ✓ Initiatives d'inclusion via le Service des bibliothèques publiques
- ✓ Nouvelles formations par l'entremise de Commission de la fonction publique



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Selon Arthur Chan, « la diversité est un fait, l'équité est un choix, l'inclusion est une action, l'appartenance est un résultat ».

La majorité privilégiée des colons blancs de l'Île-du-Prince-Édouard commence à reconnaître la réalité de la diversité, mais parfois après que les personnes dites « issues de la diversité » aient payé un prix douloureux et néfaste en raison de leur race, de leur sexe, de leurs capacités, de leur âge ou de leur langue.

Cependant, le gouvernement s'engage de plus en plus à tenir compte de l'équité dans ses politiques et programmes publics. Les actions en faveur de l'inclusion sont de plus en plus substantielles. Plus de choses que jamais ont été accomplies récemment.

Les groupes de discussion et les consultations communautaires montrent que l'Île-du-Prince-Édouard a encore beaucoup de travail à faire pour concrétiser l'appartenance et nous rappellent que la province amorce ce processus à partir d'un point de départ fort éloigné de l'égalité pleine et entière en matière de diversité et d'inclusion.

ÉLIMINATION DE LA PAUVRETÉ

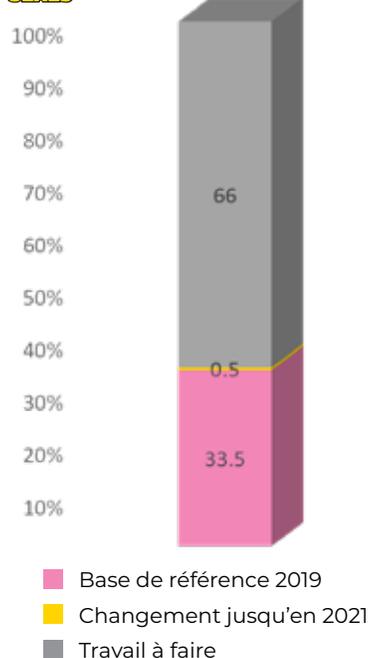


Nous attendons du gouvernement provincial qu'il place au cœur de ses priorités l'amélioration de la santé, de la dignité et du bien-être des Insulaires pauvres et vulnérables sur le plan économique et qu'il travaille à assurer un revenu suffisant pour tous les Insulaires. Un revenu suffisant est un revenu qui leur permet de subvenir à leurs besoins de base dans la santé et la dignité et de faire face aux urgences. Les besoins de base doivent inclure l'accès à une alimentation saine et suffisante et à un logement abordable, accessible, approprié et sûr. Nous nous attendons à des programmes sociaux adaptés, souples et non stigmatisants, ainsi que des mesures concrètes pour mettre en œuvre une stratégie provinciale multilatérale efficace pour éliminer la pauvreté.

PERCEPTIONS COLLECTIVES

Progrès vers l'égalité

PLEINE ÉGALITÉ DES SEXES



Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué les progrès de l'Î.-P.-É. en matière d'égalité dans la catégorie Élimination de la pauvreté à 33,5 % jusqu'en 2019 et à 34 % jusqu'en 2021, soit une augmentation perçue de 0,5 point de pourcentage.

PROGRÈS SOUTENUS - ÉLIMINATION DE LA PAUVRETÉ

- ✓ L'affirmation continue du Plan d'action de réduction de la pauvreté et de ses principes comme point de départ pour réduire et ensuite éliminer la pauvreté.
- ✓ Un soutien continu à un conseil consultatif sur la réduction de la pauvreté pour assurer le suivi du Plan d'action de réduction de la pauvreté.
- ✓ Soutien continu à l'amélioration de la sécurité alimentaire au moyen de programmes comme le programme communautaire de sécurité alimentaire et d'éducation alimentaire.
- ✓ Maintien du soutien au programme d'amélioration des compétences et de mentorat (SEAM) et au programme Start to Apply Right (STAR) pour les jeunes très susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires.
- ✓ Soutien continu aux programmes scolaires de déjeuners et de collations et aux programmes de dîner maintenus à des niveaux au moins équivalents à ceux de 2018.
- ✓ Soutien pour au moins 1400 Insulaires par l'entremise du programme d'accessibilité.
- ✓ Maintien du soutien au Programme de médicaments génériques et au Programme de couverture des coûts exorbitants en médicaments.
- ✓ Affirmation du plan d'action provincial sur le logement et soutien au conseil sur le logement pour la mise en œuvre de ses actions.
- ✓ Au moins 275 suppléments au loyer à l'échelle provinciale pour répondre aux besoins des Insulaires à faible revenu en matière de logement.
- ✓ Soutien à des projets ciblés tels que des partenariats visant à fournir des services de soutien à l'emploi aux clients de l'aide sociale, comme le programme Harvest and Prosper; le financement de Compétences Î.-P.-É. pour les programmes axés sur les femmes et gérés par le Women's Network (PropELLE et Trade HERizons) et l'East Prince Women's Information Centre (Women Moving On).

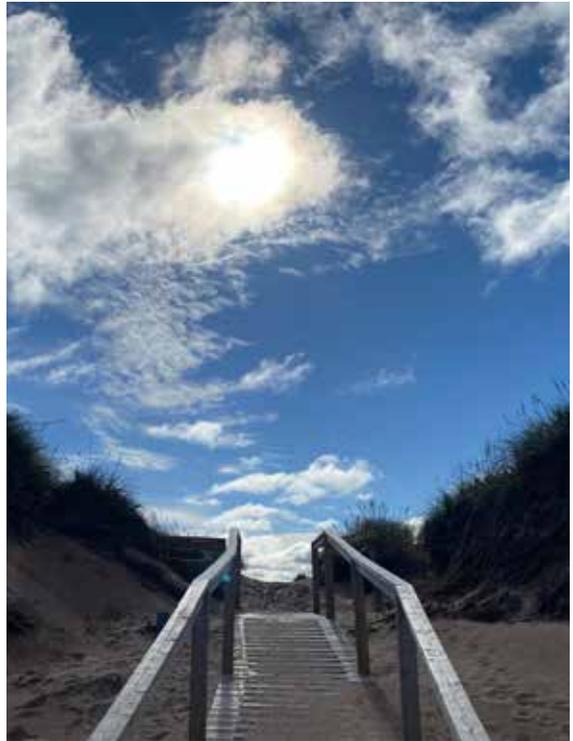
« C'était très prometteur. Un modèle [de revenu de base garanti] a été présenté à l'Assemblée législative et soumis à un vote. C'était très excitant. [...] Avec le temps qui passe, nous allons perdre cet élan, la chance pour l'Î.-P.-É. d'être un chef de file au pays pour une fois et l'occasion d'aider les gens qui vivent ici. »

« Mon problème avec le logement abordable ici à l'Î.-P.-É., c'est que les loyers des logements "abordables" qui sont construits ne sont pas abordables. Les loyers sont de l'ordre de 1 250 \$ et plus. [...] Le loyer devrait être basé sur le revenu de la personne. »

« Maintenir les gens dans la pauvreté est toujours à l'avantage de quelqu'un. »

NOUVEAUX PROGRÈS - ÉLIMINATION DE LA PAUVRETÉ

- ✓ Nouveaux programmes de sécurité alimentaire pour les élèves et les familles de l'île
- ✓ Augmentation du financement des actions caritatives de lutte contre la pauvreté
- ✓ Augmentation des taux et élargissement de l'admissibilité pour les programmes existants
- ✓ Soutien à l'aiguillage et à la sensibilisation pour les personnes vulnérables
- ✓ Mesures de soutien en matière de santé physique, d'intégrité physique et de dignité



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Beaucoup trop d'Insulaires souffrent de la pauvreté et de ses terribles effets sur la santé et sur la dignité. Même si des initiatives sont nées du plan d'action du gouvernement pour la réduction de la pauvreté, et que la nouvelle réglementation instaure des structures pour les futures cibles et échéances, les mesures de lutte contre la pauvreté ont été dépassées par la réalité.

Une pandémie fait encore rage. La crise du logement s'exacerbe. L'insécurité alimentaire augmente. L'inflation est en hausse et affecte le coût de tout ce qui est essentiel. Le transport en commun peine à prendre son envol. Le racisme et les autres formes de discrimination coûtent temps, énergie et argent aux groupes exclus. Les effets de la crise climatique commencent à se faire sentir. Les organismes sans but lucratif essaient de survivre, tout en comblant les lacunes des services et systèmes publics. Les nouvelles initiatives et les efforts déployés n'ont pas suffi à affronter un tel flot de défis.

Les groupes de discussion et les consultations communautaires présentent une vision brutale de ce que les gens vivent au jour le jour et constatent dans leurs communautés.

RÉPONSE À LA PANDÉMIE DE COVID-19



CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Dans son rapport de 2020 (*Gender and COVID-19 in Prince Edward Island*), le Conseil consultatif indiquait que « tous les aspects de la planification de la reprise nécessitent l'application de l'optique des genres et de la diversité pour assurer l'atteinte de résultats plus équitables pour tous les genres et les groupes qui font face à des barrières systémiques et structurelles et les femmes et les minorités de genres qui appartiennent aussi à des groupes victimes de discrimination ». Dans les perspectives pour les politiques, on soulignait qu'« il n'y aura pas de reprise sans services aux enfants, services aux aînés et autres soutiens accessibles, abordables et de qualité pour les personnes prodiguant des soins ».

PERCEPTIONS COLLECTIVES

Sensibilité au genre et à la diversité

TOTALE SENSIBILITÉ

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%



■ Réponse à la pandémie de COVID-19
■ Possibilité d'amélioration

Les participants au sondage sur les perceptions collectives ont évalué à 55 % la sensibilité au genre et à la diversité de l'Î.-P.-É. dans sa réponse à la pandémie de COVID-19.

FAITS SAILLANTS CHOISIS DE LA RÉPONSE À LA PANDÉMIE DE COVID-19

Au cours des discussions d'évaluation tenues en janvier 2022, les membres du Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É. ont décidé par consensus de se concentrer sur la réponse de la province à la pandémie de COVID-19 plutôt que sur la bonification des points. Ils ont décidé d'accorder sept points pour les initiatives prises par le gouvernement entre 2019 et 2021, en lien avec les sept thèmes suivants :

- ✦ Leadership exercé par le Bureau du médecin hygiéniste en chef, par la médecin hygiéniste en chef, Dre Heather Morrison, et par la chef des soins infirmiers, Marion Dowling
- ✦ Planification de la reprise après la pandémie
- ✦ Création de mesures de soutien pour la main-d'œuvre
- ✦ Soutien pour les organismes de prévention de la violence et d'aide aux victimes
- ✦ Efforts en vue de répondre aux besoins de base dans les situations d'urgence
- ✦ Mesures en vue de répondre aux besoins des aidants naturels
- ✦ Adaptation rapide de la prestation des services essentiels



Nous nous en sommes assez bien sortis, mais de façon involontaire plutôt que volontaire. J'apprécie que ce gouvernement ait respecté les conseils du BMHC [Bureau du médecin hygiéniste en chef] et ait fait passer la santé de tous avant les besoins des entreprises. Je m'attends à voir plus de leadership dans la lutte contre les inégalités flagrantes que la pandémie a mises en relief.



Il ne peut y avoir de reprise économique sans reprise sociale.



SOMMAIRE DE LA CATÉGORIE

Tout au long des phases de la pandémie de COVID-19, entre mars 2020 et la fin de 2021, le gouvernement de l'Î.-P.-É. a axé ses décisions sur la santé publique afin de protéger la population insulaire et de préserver les ressources de santé publique. À la fin du mois de décembre 2021, nous avons moins d'une poignée d'hospitalisations, aucun décès et un taux de vaccination extraordinairement élevé.

Pourtant, il ne fait aucun doute que la pandémie et les mesures de santé publique ont eu des effets inégaux sur les femmes, les personnes de diverses identités de genre et les groupes qui sont marginalisés ou rendus vulnérables par les inégalités.

Malgré la vague du variant Omicron en 2022, nous continuons d'avancer vers une phase de reprise à l'Île-du-Prince-Édouard. Un autre aspect des perspectives pour les politiques tirées du rapport de 2020 (*Gender and COVID-19 in Prince Edward Island*) demeure valable : « Un plan de reprise qui est axé sur un retour à l'avant-pandémie ou un rétablissement complet pour les gens qui se portaient bien avant la COVID-19 ne fera que ramener les mêmes inégalités qui ont rendu les femmes et d'autres groupes vulnérables aux pires effets de la pandémie. Les bienfaits des investissements en temps de reprise doivent être accessibles de façon équitable parmi tous les genres et les groupes structurellement défavorisés. En effet, il faut viser de façon concrète une meilleure distribution des bienfaits qu'auparavant. »

La pandémie de COVID-19 a créé une occasion d'apporter des changements qui favoriseront l'équité et l'inclusion. Il reste à profiter de celle-ci pour entreprendre une reprise féministe intersectionnelle.

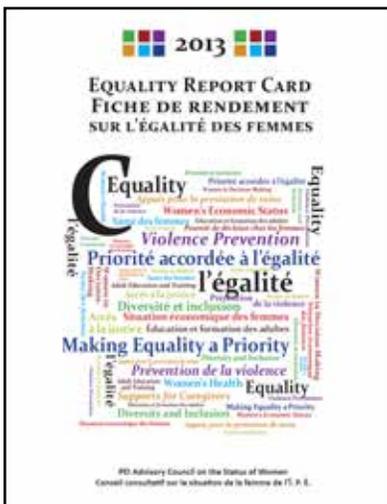
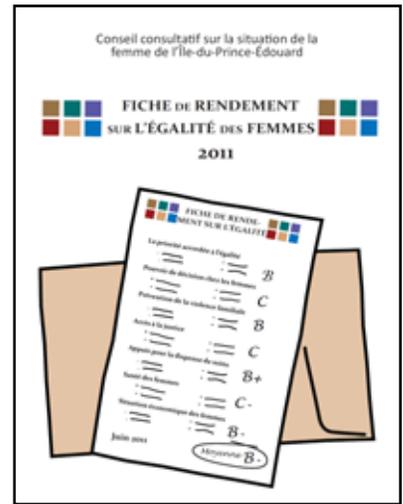
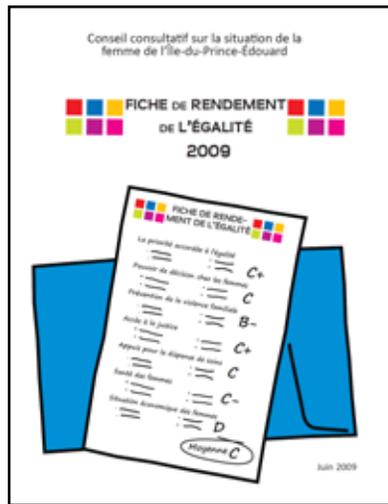
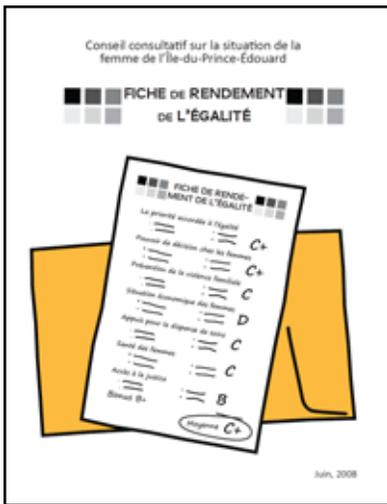


Les femmes ont travaillé encore plus dur. La tâche de s'occuper des enfants et de les aider dans leur apprentissage a incombé en grande partie aux femmes. En ce qui concerne les services essentiels, la plupart des travailleurs de première ligne [...] étaient des femmes : des femmes qui travaillaient à des salaires inférieurs et qui étaient pourtant considérées comme des "travailleuses essentielles".



Il y a des choses à apprendre de tout cela : faire mieux, s'attaquer aux inégalités entre les différents groupes, mieux prendre soin des personnes dans les établissements de soins communautaires et les foyers de soins.





CONSEIL CONSULTATIF SUR LA SITUATION DE LA FEMME DE L'Î.-P.-É.

Sherwood Business Centre, 161, rue St. Peters

C.P. 2000, Charlottetown, PE C1A 7N8

info@peistatusofwomen.ca

peistatusofwomen.ca

Phone: 902-368-4510



PRINCE EDWARD ISLAND
ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN
CONSEIL CONSULTATIF SUR LA SITUATION DE LA FEMME DE
L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD