



**Fédération des travailleurs  
et travailleuses du Québec**

**Pour assurer le droit des femmes à l'égalité :**

- . des engagements forts,**
- . des moyens adéquats,**
- . des résultats concrets.**

**Mémoire sur le document intitulé :**  
**« Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait –  
*Vers un deuxième plan d'action gouvernemental  
pour l'égalité entre les femmes et les hommes* »**

**présenté à**

**La Commission des relations avec les citoyens**

**Le 2 février 2011**



**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec**

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : (514) 383-8000

Télécopieur : (514) 383-8004

Site : <http://www.ftq.qc.ca>

**Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2011**  
**Bibliothèque nationale du Québec**  
**ISBN 978-2-89639-142-4**

**TABLE DES MATIÈRES**

**INTRODUCTION..... 1**

**ORIENTATION – LA GOUVERNANCE ..... 2**

**ORIENTATION – VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES ..... 7**

**ORIENTATION – VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS  
FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES ..... 13**

**ORIENTATION – POUR DES APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES  
AU SPÉCIFICITÉS DES FEMMES ..... 17**

**CONCLUSION ..... 20**

## INTRODUCTION

La FTQ se réjouit de pouvoir présenter ses réactions et observations à la présente commission parlementaire concernant le bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis décembre 2006.

La FTQ représente 550 000 membres et le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec avec près de 200 000 femmes réparties dans tous les secteurs d'activité de notre économie. Ce sont des travailleuses, mais aussi des citoyennes, contribuables, mères, filles... Le bilan du premier plan d'action<sup>1</sup> du gouvernement du Québec en suivi à la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>2</sup> (ci-après la *Politique*), nous interpelle donc à plusieurs titres.

Pour la FTQ, l'égalité effective pour les femmes – tout comme la justice et la démocratie – fait partie intégrante du projet de société que nous nous sommes collectivement donné. L'État québécois y a souscrit maintes fois, notamment en adhérant à plusieurs conventions internationales, dont certaines reconnaissent spécifiquement les droits des femmes, et en prenant divers autres engagements internationaux et nationaux.

On doit reconnaître que les femmes ont réalisé de belles avancées au cours des dernières décennies pour leur propre mieux-être et celui de l'ensemble de la société. Ces gains, ces droits, elles les ont arrachés un à un, à force de détermination, de luttes, de patience et de solidarités, notamment avec les hommes.

Par ailleurs, le contexte de globalisation économique, de crise et de recrudescence de droite de toute sorte, de ressac antiféministe que l'on connaît depuis plusieurs années agit à la faveur de ceux qui proclament que l'égalité est atteinte et qu'il est temps de passer à autre chose. C'est ignorer les nombreuses remises en question et reculs des dernières années. C'est aussi ignorer que bon nombre de femmes s'en sortent moins bien que d'autres et demeurent très vulnérables.

Le présent exercice sert donc à évaluer les performances de la *Politique*, depuis son adoption, à l'aune de ses propres critères de reddition de comptes<sup>3</sup>. Pour ce faire, nous circonscrivons nos observations et recommandations à quelques orientations et objectifs de la *Politique* et aux mesures correspondantes du bilan<sup>4</sup> gouvernemental (ci-après le *Bilan*). Nous en profiterons pour proposer quelques ajouts pour améliorer le contenu de la *Politique* et des suites à leur donner, dans le but de traduire davantage le droit des femmes à l'égalité dans leur quotidien, objectif ultime du gouvernement dans ses engagements.

---

<sup>1</sup> Ce plan d'action (2007-2009), assorti d'un budget global de 24 M\$, a été prolongé pour couvrir 2010-2011, avec une enveloppe additionnelle de 10 M\$.

<sup>2</sup> Québec, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Gouvernement du Québec, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, décembre 2006, 91 p.

<sup>3</sup> «En cohérence avec la *Loi sur l'administration publique*, qui instaure la gestion axée sur les résultats, et avec la *Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine*, qui confie à la ministre la responsabilité de veiller à la progression effective de l'égalité», p. 33.

<sup>4</sup> Québec, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2007-2010*, Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, 2010, 92 p.

## ORIENTATION – LA GOUVERNANCE

*Les femmes représentaient 50,5 % de la population  
du Québec en 2009<sup>5</sup>*

*L'égalité est le droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance. L'égalité est accomplie lorsque toute personne a la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution.<sup>6</sup>*

Au fil des ans, le gouvernement s'est politiquement engagé en matière d'égalité : adhésion à plusieurs instruments internationaux, y compris la CEDEF<sup>7</sup> et les pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux, culturels, civils ou politiques; engagements renouvelés face aux objectifs du programme d'action de Beijing<sup>8</sup>; et plus récemment, reconnaissance explicite du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la *Charte québécoise sur les droits de la personne et les droits de la jeunesse* (la *Charte*); etc. Ces instruments, et les lois qui s'en inspirent, constituent le fondement légal de la *Politique* et donnent les outils à l'État pour assurer son devoir d'éliminer les diverses discriminations et les effets préjudiciables qu'elles engendrent en recourant notamment à des mesures « temporaires »<sup>9</sup> spéciales en faveur des femmes.

C'est ainsi que l'État est intervenu en ce sens à plusieurs reprises depuis l'adoption de la *Politique* : adoption de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* et efforts pour atteindre la parité au sein du Conseil des ministres; actions pour endiguer la violence faite aux femmes; élaboration d'une norme pour favoriser la conciliation travail-famille (CTF) en milieux de travail; adoption de la charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée...toutes des actions décrites au *Bilan*.

En revanche, ce dernier est pour le moins timide, pour ne pas dire muet, sur les importants reculs que les femmes ont subis au cours de la même période – et qu'elles continuent de subir – comme ceux liés au projet de loi 142<sup>10</sup>, à l'équité salariale, à l'avortement ou même au dernier budget gouvernemental... Ces reculs entachent sérieusement les divers engagements du Québec envers l'égalité. En fait, on peut observer que les menaces à l'endroit des femmes semblent se généraliser, et c'est d'autant plus vrai en période de « crise ».

C'est pourquoi l'État doit constamment revenir à son rôle de régulateur en matière de développement social, économique, politique, juridique et culturel, ce qui comprend faire respecter les droits, dont celui des femmes à l'égalité. À cette fin et jusqu'à l'atteinte effective de l'égalité au Québec, **le gouvernement doit :**

---

<sup>5</sup> Québec, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec – Faits saillants*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 2010, p. 11.

<sup>6</sup> La *Politique*, *op. cit.*, p. 26. Notion explicitée dans le récent Avis du CSF, *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux – Les défis du 2<sup>e</sup> plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2011, p. 21.

<sup>7</sup> *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*.

<sup>8</sup> Issu de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (1995).

<sup>9</sup> Signifiant en attendant la résolution complète des problèmes.

<sup>10</sup> Devenue la loi 43 adoptée sous le bâillon en décembre 2005. Elle décrétrait les conditions de travail des employées et employés du secteur public, faisant fi du droit à la négociation collective et du droit de grève. Le Bureau international du travail (BIT) a condamné ce geste en mars 2007.

- ▶ **faire preuve d'une volonté politique réelle dans toute sa hiérarchie pour que partout, les réalités, besoins et intérêts spécifiques des femmes soient mieux pris en compte;**
- ▶ **s'employer à débusquer et éradiquer toute forme de discrimination à l'égard des femmes;**
- ▶ **scruter sa gestion sur une base régulière et analyser tout programme, projet, législation, mesure, disposition budgétaire ou autre, susceptible d'avoir des effets négatifs sur elles;**
- ▶ **prendre des mesures réparatrices, le cas échéant, et au besoin, affecter différemment ses ressources pour respecter le droit des femmes à l'égalité.**

## **Instruments de gouvernance**

*Le gouvernement entend continuer à traduire en actions concrètes les droits reconnus par les chartes québécoise et canadienne, les lois adoptées en matière d'égalité et les engagements internationaux (...).*<sup>11</sup>

Pour concrétiser les droits des femmes dans les faits, le gouvernement doit pouvoir compter sur des bases solides et éclairées. Les ressources gouvernementales doivent nécessairement continuer d'inclure les « institutions spécifiques », assorties de moyens adéquats et suffisants pour faire respecter le droit des femmes à l'égalité et en faire la promotion. C'est pourquoi la FTQ recommande :

**que le gouvernement maintienne et renforce les organismes gouvernementaux voués à la défense et à la promotion de l'égalité et des intérêts des femmes.**

### a) Les structures organisationnelles

L'article 3.2 de la Loi<sup>12</sup> confie à la Ministre les responsabilités suivantes :

1. *Consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité (...) et le respect des droits des femmes.*
2. *Favoriser l'atteinte effective de cette égalité, notamment par l'élimination de la discrimination systémique envers les femmes.*
3. *Sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin que cette égalité et le respect des droits des femmes soient pleinement pris en compte dans leurs actions.*
4. *Veiller à la progression effective de cette égalité.*
5. *Susciter la participation de la population à l'atteinte de cette égalité et au respect des droits des femmes et encourager la réalisation d'actions à cette fin.*<sup>13</sup>

Le mandat de la ministre responsable de la Condition féminine est limpide et nous nous en réjouissons. C'est un mandat très large, qui requiert une vigilance constante et exige des interventions énergiques et soutenues sur d'innombrables fronts. Or, depuis l'adoption de la

---

<sup>11</sup> La *Politique*, *op.cit.*, p. 11.

<sup>12</sup> *Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine* adoptée en juin 2006. Toutefois, en avril 2007, les responsabilités en matière de condition féminine et d'égalité ont été transférées par décret à la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, in le *Bilan*, pp. 17-18.

<sup>13</sup> La *Politique*, *op.cit.*, p. 18.

*Politique*, il a été négligé. Ainsi, nous aurions souhaité que la Ministre intervienne davantage à des moments critiques pour défendre vigoureusement les droits des femmes du Québec. Un exemple flagrant : le budget Bachand de mars 2010 et ses incidences sur les femmes.

Compte tenu des inégalités persistantes que vivent les femmes et de l'ampleur de la tâche pour les endiguer, la FTQ croit que la poursuite de l'égalité par le gouvernement y gagnerait avec un ministère en bonne et due forme voué au respect du droit des femmes à l'égalité, mettant ainsi fin au ballottage et à la secondarisation<sup>14</sup> du « dossier » de la condition féminine au sein même du gouvernement. La FTQ recommande donc :

**que le gouvernement crée un ministère du Droit des femmes à l'égalité.**

Le **Secrétariat à la condition féminine (SCF)** joue un rôle important à l'intérieur de l'appareil gouvernemental pour s'assurer de la prise en compte des engagements étatiques en matière d'égalité et enrayer la discrimination systémique à l'égard des femmes. Le SCF **doit non seulement poursuivre, mais intensifier le travail amorcé, tout en assurant une bonne cohérence à l'interne. Il doit intensifier l'implantation et le maintien d'une solide analyse différenciée selon le sexe (ADS, voir plus loin), alimenter et soutenir le travail toujours très nécessaire des responsables en matière d'égalité dans l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux, et assurer et soutenir la mise en œuvre de la *Politique* et des plans d'action qui en découlent.** Compte tenu de sa mission, le SCF pourrait servir de base à la structure du ministère du Droit des femmes à l'égalité.

De son côté et malgré des ressources constamment fragilisées<sup>15</sup>, le **Conseil du statut de la femme (CSF)** peine à réaliser son double mandat de conseil auprès de la Ministre, de promotion, de défense des droits des femmes et d'information auprès de la population. Pourtant, ses recherches, avis et prises de position sont solides, souvent des plus courageux et ajoutent en crédibilité. Ils constituent une référence importante.

En effet, cet organisme conseil, qui avise le gouvernement et la Ministre, indépendamment des orientations politiques et gouvernementales, est essentiel pour remplir les engagements internationaux comme la CEDEF, mais aussi les obligations législatives comme la *Charte* et la loi traitant des responsabilités en matière de condition féminine, et la *Politique*. En outre, comme l'ADS est loin d'être généralisée à l'ensemble des interventions gouvernementales, le CSF peut sonner l'alarme pour éviter que les politiques publiques ne portent atteinte à l'égalité des femmes. **Pour toutes ces raisons, le gouvernement doit maintenir et consolider le CSF. Son rôle de chien de garde, tout comme son indépendance, doivent aussi demeurer et sont essentiels pour faire progresser les femmes vers l'égalité. Le CSF doit enfin pouvoir compter sur toutes les ressources nécessaires pour remplir adéquatement son importante mission.**

b) Les approches pour agir sur l'égalité

La *Politique* préconise trois approches à ce chapitre : spécifique, transversale et sociétale.

---

<sup>14</sup> Pensons seulement à la «perte» de la ministre en titre à la Condition féminine en 2003, à l'affaiblissement sinon à la disparition graduelle des équipes responsables en condition féminine dans les ministères et dans les régions.

<sup>15</sup> Même budget depuis 1996; réduction importante de son personnel notamment du côté de la recherche; et « restructuration » de ses activités régionales (4 bureaux régionaux pour couvrir les 17 régions administratives au Québec et réduction de dix postes depuis 2007).

Les discriminations systemiques à l'égard des femmes demeurent nombreuses et omniprésentes. L'égalité dans les faits est toujours un idéal à atteindre à tous les niveaux : économique, politique, social et décisionnel. Il nous apparaît donc qu'en vertu de ses engagements, **le gouvernement doit conserver l'approche spécifique, améliorer et multiplier ses actions en fonction de cette approche afin de corriger les inégalités.** Pour ce faire, il peut notamment compter sur le travail de nombreux groupes de femmes qui œuvrent à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. En retour toutefois, **le gouvernement doit soutenir financièrement les groupes autonomes de femmes.**

Quant à elle, **l'approche transversale** – complémentaire à l'approche spécifique -- est encore loin d'avoir atteint l'objectif attendu, à savoir prévenir les inégalités que pourrait créer ou recréer l'adoption d'une loi, d'un règlement, d'une politique, d'un programme, d'une mesure ou d'un service à l'intention des citoyennes et citoyens. Le dernier budget gouvernemental en fournit une parfaite illustration. **L'approche transversale doit donc être systématisée à l'intérieur de tous les ministères et organismes gouvernementaux (et ceux qui ont reçu des mandats de ces derniers).**

Enfin, à notre avis, **l'approche sociétale** – qui tend à mobiliser les différents acteurs sociaux pour atteindre l'égalité de fait – portera davantage de fruits lorsque les deux premières approches auront été consolidées.

c) L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* vise à mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes. Elle associe tous les ministères et organismes du gouvernement (...) à promouvoir l'égalité. (...) Elle est rigoureuse par l'introduction de mécanismes de mesure et de suivi des résultats. (...) <sup>16</sup>

Soutenant l'approche transversale, l'ADS est une méthode de gestion qui vise à discerner, au cours de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'une intervention gouvernementale, les effets distincts que pourrait avoir cette intervention sur les femmes et sur les hommes compte tenu des conditions socioéconomiques qui les caractérisent. Elle s'adapte au travail courant et apporte un éclairage particulier sur les décisions prises ou à prendre, dans un objectif de prévention. Les données ventilées selon le sexe constituent le matériau de base indispensable à la connaissance des réalités différenciées selon les sexes,<sup>17</sup> et leur analyse doit tenir compte de la perspective politique et historique des rapports sociaux de sexes pour répondre à l'objectif d'égalité. Ainsi, on peut mieux éviter de tomber dans le piège de la symétrisation des conditions de vie et de travail des femmes et des hommes<sup>18</sup>. Enfin, l'ADS doit aussi porter une attention particulière aux femmes susceptibles de vivre de multiples discriminations (par ex. : les immigrantes, les femmes handicapées, celles des minorités visibles, les femmes autochtones...).

---

<sup>16</sup> La *Politique*, *op. cit.*, Mot de la Ministre, p. 5. C'est nous qui soulignons.

<sup>17</sup> La *Politique*, *op. cit.*, pp. 31-32.

<sup>18</sup> Bien que les problèmes actuellement vécus par beaucoup d'hommes et de garçons (ex. : le décrochage scolaire ou leur haut taux de suicide) sont indéniables et appellent des solutions adéquates et rapides, le gouvernement doit se garder de les considérer comme la discrimination séculaire et systémique subie par les femmes.

Quoiqu'elle soit encore peu utilisée, l'ADS a gagné en popularité dans la foulée de l'adoption, par plus de 180 pays, du programme d'action de Beijing en 1995. Le Québec y a adhéré et nous ne pouvons que l'en féliciter.

À ce chapitre, le *Bilan* indique qu'entre 2007 et 2010, 34 projets ADS ont été proposés. Fort bien. Le gouvernement doit cependant aller plus loin et plus rapidement. Malgré l'ampleur de la tâche et les inévitables résistances, **l'ADS doit rapidement être implantée partout dans l'appareil gouvernemental, et appliquée rigoureusement. Des efforts particuliers d'implantation doivent porter prioritairement sur les pratiques gouvernementales majeures comme les budgets et autres grandes orientations, politiques et réformes du gouvernement.**

## ORIENTATION – VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Au Québec en 2008, le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus était de 61 % contre 70 % pour les hommes.*

Pour la FTQ, cette orientation est au cœur de l'égalité. L'autonomie économique des femmes est essentielle tout au long de leur vie. Malgré des avancées notables en éducation et en emploi, et la mise en place de mesures structurantes<sup>19</sup>, la situation des femmes sur le marché du travail demeure difficile.

L'adoption de la *Politique* n'y a pas encore changé grand-chose. On note plutôt une stagnation, voire des reculs. Pensons à l'équité salariale, au gel salarial dans la fonction publique, à la précarisation croissante de l'emploi, à la faiblesse des salaires, y compris le salaire minimum, aux plafonds et murs de verre, à la double ou triple tâche, à la situation des travailleuses immigrantes, domestiques et/ou vieillissantes, à la retraite, etc. Ça prend vraiment un sérieux coup de barre.

Objectif : *Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire.*

La FTQ reconnaît la pertinence de cet objectif. Il est important d'encourager et de soutenir la présence des femmes dans un plus large éventail de formations professionnelle et technique, collégiale et universitaire, notamment dans des secteurs et programmes offrant d'intéressantes possibilités d'embauche et des emplois rémunérateurs (comme les domaines traditionnellement masculins, les technologies, les sciences et le génie). Il est aussi important de briser les stéréotypes sexistes. Ces deux conditions concourent à la nécessaire mixité sur le marché du travail. **Le rôle du gouvernement, surtout du ministère de l'Éducation, est crucial à cet égard et il doit être intensifié.**

### a) La mixité dans les emplois traditionnellement féminins

Depuis l'adoption de la *Politique* et même pour plusieurs années à venir, la FTQ est d'avis que le gouvernement ne doit pas mettre trop de temps et d'argent à ce niveau. Nous croyons qu'il doit plutôt s'efforcer d'éliminer les discriminations systémiques que vivent les femmes sur le marché du travail, et en amont de celui-ci. D'ailleurs, la *Politique* est explicite à ce sujet :

*La poursuite de l'égalité n'a pas pour objet de s'attaquer à tous les problèmes que peuvent connaître les femmes et les hommes; on vise plutôt à s'attaquer à ceux qui découlent d'inégalités ou de discriminations systémiques qui les désavantagent sur les plans économique, social, politique et juridique ou sur celui de la santé. La vision de l'égalité est intimement liée à la notion de discrimination systémique (...).*<sup>20</sup>

La **valorisation accrue des emplois traditionnellement féminins** – très souvent précaires, mal reconnus et sous-rémunérés – **en leur apportant conséquemment de meilleurs salaires, conditions de travail et protections sociales**, contribuerait à répondre davantage à l'idéal de mixité dans ces emplois.

---

<sup>19</sup> Comme les congés parentaux et les services de garde à contribution réduite.

<sup>20</sup> La *Politique*, *op. cit.*, p. 27. C'est nous qui soulignons.

De même, le respect généralisé et intégral du droit à l'équité salariale est une autre source sûre de revalorisation de ces emplois. **Le gouvernement doit non seulement respecter ce droit en tant qu'employeur, mais aussi voir à ce que les entreprises assujetties à la Loi sur l'équité salariale en fassent tout autant.** Ce sont là selon nous des solutions plus adéquates, durables et respectueuses des nombreux engagements de l'État en matière d'égalité que la mise sur pied d'un comité interministériel et la campagne *Tout pour réussir* visant à favoriser la représentation masculine dans les domaines des soins et de l'éducation aux personnes.

b) La mixité dans les emplois traditionnellement masculins

Des initiatives comme les concours ***Chapeau, les filles! et Excelle Science***<sup>21</sup> contribuent à cet objectif et **méritent d'être soutenues vigoureusement.** La FTQ est fière d'y participer depuis treize ans à titre de partenaire et commanditaire, la première au niveau syndical.

Par ailleurs, pour mieux répondre à cet objectif, nous croyons que **gouvernement devrait intensifier la sensibilisation, cette fois, auprès des entreprises**, notamment pour dégoupiller certains mythes particulièrement tenaces à l'endroit des femmes dans ces emplois<sup>22</sup>. Davantage d'ouverture de ce côté pourrait certainement contribuer à susciter l'intérêt des jeunes filles et des femmes pour ces secteurs d'emploi. Dans le cadre de ses travaux, le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)<sup>23</sup> – auquel participe la FTQ depuis ses débuts – a produit un dépliant sur les avantages de la mixité en milieu de travail, en collaboration avec Emploi-Québec. Les pistes suggérées pourraient inspirer une campagne publicitaire auprès des entreprises.

Objectif : *Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes.*

Plusieurs mesures de soutien à l'emploi ont été instaurées pour soutenir cet objectif. Mentionnons entre autres le soutien auprès des jeunes mères dans leur parcours vers les études ou leur retour sur le marché du travail, des formations adaptées, le RQAP, les réseaux de services de garde à 7 \$, sans oublier la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, actualisée en 2009.

Cette dernière – développée avec l'étroite collaboration du CCF -- prend en compte les multiples problématiques chez les travailleuses, y compris les plus vulnérables et les plus éloignées du marché du travail. Elle propose de nombreux axes d'intervention pour favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Parmi ceux-ci, le gouvernement entend favoriser l'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions; faire connaître l'offre de services d'Emploi-Québec et les mesures du *Pacte pour l'emploi*<sup>24</sup> aux femmes les plus éloignées du marché du travail; lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale; favoriser la qualification de la main-d'œuvre et la reconnaissance des compétences; intensifier les actions

---

<sup>21</sup> En page 43 du *Bilan*, l'occasion eut été belle d'identifier les «autres» partenaires du concours qui contribuent à cette réalisation, notamment la FTQ.

<sup>22</sup> Selon une enquête de la Table de concertation des groupes de femmes de la Mauricie Bois-Francs Drummond auprès de dirigeants d'entreprise, « pour 74 % des postes où aucune exigence physique générale n'est requise, on n'a pas eu l'idée d'embaucher une femme ».

<sup>23</sup> Il regroupe des déléguées en condition féminine, des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les représentantes des centrales syndicales – dont la FTQ, l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) et le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).

<sup>24</sup> *Le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces.* Est destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponibles et les besoins des entreprises.

auprès des femmes immigrantes et des minorités visibles; favoriser la CTF; etc. La *Stratégie* s'avère donc un instrument clé pour l'égalité mais elle reste méconnue. Le **gouvernement doit la faire mieux connaître, et lui accorder toute l'attention et les ressources nécessaires. Il doit :**

- ▶ **s'assurer que la *Stratégie* soit bien appliquée partout, dans toutes les régions du Québec, et en faire le suivi;**
- ▶ **garantir le maintien et le développement du CCF et des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions, en leur assurant un financement suffisant et adéquat;**
- ▶ **offrir aux femmes de tous âges une panoplie de formations qualifiantes et transférables, assorties de conditions facilitantes pour y participer;**
- ▶ **intensifier ses efforts pour reconnaître les diplômes, acquis et compétences des femmes, y compris les immigrantes et les femmes issues des minorités visibles.**

Pour sa part, la FTQ et ses syndicats affiliés travaillent depuis longtemps pour favoriser l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes, entre autres par des recherches-terrain, de la sensibilisation, de l'information et de l'éducation, de la défense de droits, de la négociation, etc.

Nos efforts portent aussi sur les secteurs traditionnellement masculins. Favoriser l'accès des femmes au « non trad » est une chose. Les aider à s'intégrer aux milieux de travail et à conserver leur emploi en est une autre. Les défis demeurent nombreux pour changer la « culture du milieu », vaincre les résistances, faire mieux connaître et respecter les droits, etc. C'est pourquoi, suite à une deuxième étude, axée cette fois sur le maintien des femmes dans ces types d'emplois, la FTQ a réalisé une brochure<sup>25</sup> visant l'action syndicale en milieu de travail. Nous nous en servons auprès de nos syndicats affiliés et avons adopté un plan d'action pour mieux aider les travailleuses du « non trad » et permettre aux syndicats de les accueillir et mieux les soutenir. Actuellement, nous planchons sur un « recueil de bonnes pratiques » et nous avons intégré plusieurs résultats de nos recherches-terrain dans les contenus des cours, notamment en santé et sécurité du travail. Nous poursuivons nos efforts.

Par ailleurs, le *Bilan* traite de « projets pour faire croître l'embauche des femmes dans les secteurs non traditionnels », projets auxquels le gouvernement a contribué financièrement. Par contre, aucune mesure ne semble avoir été prévue pour favoriser le maintien en emploi de ces travailleuses. Pour poursuivre l'objectif retenu, la FTQ recommande donc **que le gouvernement :**

- ▶ **facilite l'accès à la formation continue pour l'ensemble des travailleuses, y compris celles du « non trad »;**
- ▶ **fasse un bon bilan gouvernemental des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) mis en place jusqu'à présent, vérifie si les objectifs ont été atteints et formule des recommandations proégalité;**
- ▶ **s'assure du respect du Programme d'obligation contractuelle par les entreprises qui s'en prévalent;**
- ▶ **s'inspire de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et sensibilise davantage les entreprises à la venue et à l'intégration des femmes dans les domaines majoritairement masculins;**

---

<sup>25</sup> FTQ, *Construire ensemble une nouvelle tradition en emploi – Un outil syndical pour le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins*, Service de la condition féminine, 2006, 24 p.

- ▶ **s'inspire des recherches existantes et à venir sur les conditions de travail des femmes et la santé et sécurité du travail pour favoriser la nécessaire adaptation des milieux de travail à la réalité des travailleuses du « non trad », et soutienne financièrement ces recherches.**

Mais par-dessus tout, nous croyons que la meilleure façon d'assurer l'intégration et le maintien des femmes en emploi est de leur assurer un travail décent. Selon l'Organisation internationale du Travail, le travail décent est la possibilité pour les travailleuses et leur famille d'accéder à un travail productif et justement rémunéré, à la sécurité sur le lieu de travail et à une protection sociale, à de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, à la liberté d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leurs vies, à l'égalité des chances et de traitement pour toutes.

Vu la précarisation accrue des emplois chez les femmes, ce défi est imposant. Voici donc quelques **recommandations** qui, sans conteste, contribueraient à améliorer les conditions de vie et de travail des femmes, et à favoriser leur intégration et leur maintien en emploi :

- ▶ **la hausse substantielle du salaire minimum**<sup>26</sup> afin que, sur la base de 40 heures/semaine, le revenu annuel soit équivalent au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule;
- ▶ **des modifications à la *Loi sur les normes du travail (LNT)* pour interdire les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi** afin de garantir aux personnes occupant un emploi atypique – dont beaucoup de femmes et de jeunes -- les mêmes conditions de travail (salaire et avantages sociaux) que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans une même entreprise;
- ▶ **le respect, par le gouvernement employeur**<sup>27</sup>, **du droit à la négociation collective et le droit de grève**, deux éléments fondamentaux de la liberté d'association protégée par les conventions internationales.

En outre, « l'autonomie économique étant une condition essentielle à l'expression de tous les autres droits »<sup>28</sup>, la **Politique devrait être bonifiée pour intégrer l'accès à la syndicalisation pour les femmes, et les plans d'action subséquents devraient proposer des mesures pour favoriser cette syndicalisation**. Rappelons que les femmes sont concentrées dans de petits milieux de travail, dans le secteur des services, et leurs emplois sont souvent caractérisés par des conditions de travail difficiles. L'accès à la syndicalisation est donc un enjeu majeur pour la sécurité financière des femmes.

**Objectif** : *Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale (LÉS) et en assurer le respect.*

Dans ce cadre, le *Bilan* a négligé de traiter de l'abolition de la Commission de l'équité salariale (CÉS) et du transfert de ses activités à un autre organisme (initialement la CDPDJ, puis la CNT). Lors de cette annonce en mars 2010, la Ministre responsable de la Condition féminine n'est pas intervenue pour défendre le maintien de la CÉS. Pourtant, elle avait soutenu l'importance de

---

<sup>26</sup> Les femmes constituent toujours les deux-tiers des personnes qui travaillent au salaire minimum.

<sup>27</sup> Il a d'ailleurs été vertement critiqué par l'OIT en 2007 suite à la décision d'imposer par bâillon la loi 43 (projet de loi 142), laquelle a fixé les conditions de travail des employées et employés de la fonction publique québécoise en 2005.

<sup>28</sup> Québec, *Vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes*, Avis du Conseil du statut de la femme sur lequel étaient basées les consultations sur l'égalité de 2005, p. 89.

cette même Commission dix mois plus tôt, et applaudi à l'octroi de crédits supplémentaires par l'actuel gouvernement lors de l'adoption de la loi modificatrice en mai 2009. M. Charest, accompagné de la Ministre, avait même déclaré à l'occasion : « *Il ne s'agit pas de dire aux Québécois : C'est ou l'égalité, ou c'est l'économie, parce que c'est les deux. Et traiter de manière équitable un citoyen et une citoyenne du Québec, c'est un droit. Un ne s'oppose pas à l'autre, et ça n'a jamais été le cas* ».

Or, ce que propose l'actuel projet de loi 130 est fort préoccupant pour les femmes du Québec.

Bien sûr, nous savons que la LÉS elle-même n'est pas directement visée par le PL 130. Cependant, pour être efficace, une loi doit être bien appliquée. Signalons au passage qu'il s'agit d'un droit fondamental, inscrit dans les chartes du Québec et du Canada, et qui fait l'objet d'une Convention internationale ratifiée tant par le Canada que le Québec.

Laborieusement, la CÉS a mis quinze années à bâtir son expertise. Son intégration dans une grande structure comme la CNT nous inquiète, tout comme le libellé de certains articles qui risque d'amoinrir les pouvoirs de la CÉS et, conséquemment, la portée de la Loi.

Dans les prochains jours, nous ferons part de nos préoccupations et recommandations à la Commission des finances publiques. La récente intervention de la présidente du Conseil du trésor visant à suspendre du PL 130, pour une période indéterminée, l'application des articles référant à la CÉS ne nous rassure qu'à moitié. Pour des raisons évidentes et compte tenu de la discrimination systémique qui persiste dans les milieux de travail, **nous réclamons que tous les articles concernant la CÉS et ses pouvoirs soient purement et simplement supprimés du PL 130.** La loi modificatrice adoptée à l'unanimité en 2009<sup>29</sup> avait déjà prévu un bilan de la nouvelle loi et de son application pour 2019. D'ici là, la CÉS aura fort à faire pour continuer de faire respecter le droit fondamental des femmes à l'équité salariale. **Le gouvernement doit donc maintenir la CÉS dans son intégralité avec toutes les ressources adéquates et suffisantes.**

Objectif : *Améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie.*

Les recommandations précédentes visent l'atteinte de cet objectif. Mais nous aimerions ici traiter d'un sujet absent du *Bilan* : la retraite.

La situation économique et financière des personnes à la retraite, surtout des femmes, est préoccupante. Les régimes publics de retraite demeurent insuffisants pour assurer un revenu décent. Les régimes privés de retraite sont constamment sous attaque, tout comme l'ensemble des conditions de travail, et de moins en moins d'entreprises mettent sur pied des «fonds de pension» qui garantissent des rentes. Ceci est encore plus vrai pour les secteurs où se retrouvent majoritairement les femmes. Le maintien de notre niveau de vie à la retraite repose essentiellement sur nos épargnes personnelles (« fonds de pension », REÉR et autres), lesquelles ont été malmenées par la récente crise financière et économique.

Or, les femmes sont globalement plus pauvres que les hommes, leurs salaires sont inférieurs, elles sont moins en mesure d'épargner et elles bénéficient moins de régimes privés de retraite. En outre, leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes.

---

<sup>29</sup> *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.*

Parce que notre situation financière d'hier et d'aujourd'hui conditionne celle que nous aurons à la retraite, la FTQ mène une campagne pour sécuriser et augmenter les revenus de retraite de l'ensemble de la population. Pour la FTQ, **le gouvernement peut et doit rapidement :**

- ▶ **doubler la rente du Régime de rentes du Québec auquel tous les travailleurs et toutes les travailleuses contribuent et augmenter à 62 500 \$ le revenu sur lequel on peut cotiser<sup>30</sup>;**
- ▶ **modifier la législation applicable aux régimes de retraite et à la faillite d'entreprises pour assurer le versement des argents dus aux régimes, et une fois ces mesures en place, envisager la création d'une assurance pour garantir la rente des travailleurs et travailleuses.**

---

<sup>30</sup> Le même que pour la CSST et le RQAP.

## ORIENTATION – VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

La conciliation travail-famille (CTF) est une préoccupation toujours aiguë pour l'ensemble de nos membres, en particulier pour les femmes. Elles sont plus fortement interpellées par cette problématique du fait qu'elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches, responsabilités et soins à l'ensemble de la famille (pas seulement aux enfants)...ce qui ne veut pas dire que les hommes ne doivent pas s'y investir davantage – ce qu'un nombre grandissant fait, d'ailleurs.

Depuis très longtemps, la FTQ s'active à identifier les problèmes vécus dans les milieux de travail et à proposer des solutions. Entre autres, nous avons initié et encadré plusieurs recherches-terrain en partenariat avec une équipe multidisciplinaire de chercheuses universitaires<sup>31</sup> et nos syndicats affiliés; recherché des solutions collectives pour favoriser la CTF et mettre fin aux stratégies individuelles; travaillé avec nos militantes<sup>32</sup>; incité nos syndicats affiliés à négocier des clauses de convention collective facilitantes; adopté en congrès deux importantes déclarations de politique<sup>33</sup> sur le sujet; organisé un important colloque en 2009 pour débattre de la question; participé à toutes les consultations gouvernementales liées à ce sujet<sup>34</sup>; participé à diverses coalitions et tribunes tripartites, etc.

Le gouvernement maintient la CTF au nombre de ses grandes priorités et nous nous en réjouissons. Certaines mesures de CTF particulièrement structurantes – et proégalité – ont permis une plus grande participation des femmes au marché du travail, surtout celles ayant de jeunes enfants, de même qu'un meilleur partage des responsabilités parentales entre les sexes. Ces mesures connaissent un succès inouï depuis leur entrée en vigueur et suscitent l'envie. Il s'agit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et du réseau des services de garde à contribution réduite. Il ne fait aucun doute que **l'État doit en assurer la pérennité et la consolidation.**

Mais depuis l'adoption de la *Politique*, quels sont les progrès?

Avec ses cinq ans d'existence, le RQAP a déjà fait ses preuves. Plus souple, plus accessible et plus généreux que ce qu'offrait l'assurance-emploi, il répond mieux aux besoins des parents travailleurs, mais pas entièrement. En effet, ces derniers continuent de subir une perte pécuniaire significative lors de l'arrivée de leur enfant, et tant la durée que les critères d'utilisation de ces congés pourraient être améliorés.

En outre, le financement du régime continue de poser problème. Peut-être en raison de son succès, il a accumulé un déficit important depuis ses débuts. Il faut dire qu'il est financé en totalité par les seules contributions des employeurs et des travailleuses et travailleurs. Jusqu'à maintenant, l'État a toujours refusé d'y contribuer, même s'il profite de sa popularité. **Il doit maintenant faire sa juste part en...**

---

<sup>31</sup> L'équipe de *l'Invisible qui fait mal* de l'UQAM et, auparavant, le CINBIOSE.

<sup>32</sup> La CTF a été discutée à chaque rencontre biennale FTQ de réflexion en condition féminine (conférence des femmes) depuis au moins deux décennies et a fait l'objet d'enjeux et de revendications lors de plusieurs « 8 mars » notamment.

<sup>33</sup> Une première en 1995 et une seconde lors de notre congrès en novembre 2010.

<sup>34</sup> Notamment celle de 2004 organisée par feu le ministre Béchard sur un projet de politique gouvernementale sur la CTF.

- ▶ **améliorant le RQAP, notamment par la bonification du revenu de remplacement, l'allongement et le fractionnement du congé parental sur une plus longue période; et en**
- ▶ **investissant les sommes adéquates pour en assurer la pérennité.**

Les services de garde à contribution réduite (7 \$ par jour) sont une autre mesure structurante pour faciliter l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail. Ils demeurent néanmoins insuffisants, les listes d'attente tendant à s'allonger un peu partout au Québec.

De surcroît, le caractère de plus en plus atypique du travail exacerbe les besoins pour des services adaptés aux parents travaillant selon des horaires contraignants, rigides, imprévisibles et imposés. Il faut agir.

Tous ces services, y compris ceux en milieu scolaire, sont d'une incroyable importance pour des centaines de milliers de familles. Sans les éducatrices et éducateurs, techniciennes et techniciens qui y travaillent, le cadre organisationnel familial et économique du Québec serait bien différent. Malgré cela, ces professions demeurent trop peu reconnues et les conditions d'emploi, trop souvent précaires. Un changement s'impose aussi à ce niveau. En conséquence, **l'État doit :**

- ▶ **augmenter le nombre de places subventionnées dans les CPE;**
- ▶ **s'assurer que ces places soient distribuées de façon équitable dans toutes les régions du Québec;**
- ▶ **trouver rapidement des solutions pour soulager les parents aux prises avec des horaires de travail atypiques;**
- ▶ **reconnaître et valoriser le travail du personnel de ces services.**

Par ailleurs, la FTQ adhère aux trois objectifs principaux de la *Politique* pour favoriser la CTF : a) favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales; b) encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de CTF dans les secteurs à prédominance masculine et féminine; et c) intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs du milieu de vie.

Objectif : *Favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales.*

Compte tenu de l'importance du rôle toujours assumé par les femmes en matière de CTF et des incidences souvent négatives sur leur autonomie financière et leur carrière<sup>35</sup>, la *Politique* et les actions gouvernementales subséquentes auraient pu et dû être beaucoup plus énergiques.<sup>36</sup>

Si le gouvernement a de plus en plus tendance à valoriser le rôle de père – ce qui est très bien –, il a toutefois oublié de revaloriser celui de mère. Pourtant, ce sont encore les femmes qui font majoritairement les frais de la CTF. Elles fournissent une somme importante de travail gratuit, non reconnu officiellement, fardeau qui s'est accentué à la faveur des politiques de désengagement de l'État (virage ambulatoire, désinstitutionnalisation, coupes dans les services, privatisations, etc.). Le dernier budget vient ajouter à ce fardeau : compression des dépenses avec inéluctable érosion des programmes et services publics, privatisation des soins et des

---

<sup>35</sup> Que ce soit en termes d'écart salariaux et de revenus, de profession, de niveau hiérarchique, de statut d'emploi, d'horaires de travail, d'arrêts de travail, de possibilités de formation et d'avancement professionnel, de retraite, de santé, etc.

<sup>36</sup> Au niveau des actions, le *Bilan* se limite à un sondage auprès des agricultrices et un projet-pilote en milieu agricole.

services sociaux, diminution de la taille de l'État (pertes d'emplois) et de son rôle (désengagement), imposition d'une contribution santé, etc. Toutes ces mesures frappent les femmes de manière disproportionnée en tant que citoyennes, travailleuses et utilisatrices de services dont elles dépendent plus fortement, entre autres à cause de leur rôle dans la famille.

Ces choix budgétaires vont directement à l'encontre des objectifs d'égalité et des engagements de l'État. Ici encore, nous aurions pu croire qu'avec ses responsabilités claires en matière d'égalité, la ministre responsable à la Condition féminine aurait multiplié ses interventions pour rappeler à l'ordre le gouvernement afin de rectifier le tir. Mais elle ne l'a pas fait. Nous le déplorons vivement.

Quoi qu'il en soit, le *Bilan* n'affiche aucune action globale et structurante pour « renouveler la vision des rôles de mère et de père » et pour « un partage équitable des tâches entre les conjoints ».

Objectif : *Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de CTF tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine.*

À ce chapitre, la FTQ tient à reconnaître les efforts du gouvernement depuis l'adoption de la *Politique*.

La norme consensuelle<sup>37</sup> sur la CTF en est une. La FTQ a participé activement à son élaboration. On y retrouve plusieurs suggestions intéressantes pour implanter des mesures vraiment facilitantes en milieux de travail, notamment la participation des personnes salariées à un comité mixte de CTF. Un bémol toutefois : la norme est *volontaire*. Or, l'expérience nous enseigne que sans contrainte, rares sont les employeurs qui valorisent vraiment les mesures de CTF (sauf pour certaines catégories de leur personnel comme les cadres) et rarissimes sont ceux qui prennent les devants. Pour la FTQ, la politique sur l'égalité doit aller au-delà d'une simple norme, qui plus est, volontaire, parce que toutes et tous ont droit à une vie familiale et personnelle.

**C'est pourquoi la FTQ réclame l'adoption d'une loi-cadre pour contraindre les employeurs – y compris l'État employeur – à s'engager dans une démarche, avec les personnes salariées et les syndicats qui les représentent, pour déterminer les besoins réels en CTF et les mesures à mettre en place pour y répondre.**

D'autres mesures intéressantes figurent au *Bilan*, comme des programmes de soutien financier aux milieux de travail. La FTQ s'en est d'ailleurs prévalue<sup>38</sup> pour poursuivre une recherche-terrain<sup>39</sup> sur des « stratégies gagnantes » de CTF en emploi. Nous tentons de développer une stratégie collective sur la gestion du temps de travail dans le secteur des services (supermarchés, restauration et résidence pour personnes âgées) tenant compte des responsabilités parentales et, plus largement, familiales. La recherche vise entre autres à créer un logiciel pour établir les horaires de travail qui tiennent compte de ces responsabilités.

---

<sup>37</sup> Bureau de normalisation du Québec, BNO 9700-820.

<sup>38</sup> Nous avons obtenu un soutien financier de la part du ministère de la Famille et des Aînés et du Secrétariat à la condition féminine.

<sup>39</sup> En partenariat avec l'équipe de *L'Invisible qui fait mal* et l'UQAM, et avec trois de nos syndicats affiliés : SQEES-298, TUAC et Teamsters.

À notre avis, financer des actions de ce type est davantage porteur que de financer des services aux entreprises « pouvant, entre autres<sup>40</sup>, faciliter la CTF ». Souvent, ces services ponctuels, à la pièce et pouvant être assez onéreux, ne sont pas accessibles à l'ensemble du personnel salarié. Surtout, ils ne solutionnent pas les véritables problèmes de CTF, très souvent liés à l'organisation du travail, ni ne changent la culture du travail.

En matière de CTF, l'État a également adopté diverses dispositions législatives dans le cadre LNT, entre autres sur les congés et autres droits. Cependant, ces droits demeurent méconnus d'une forte proportion des salariées et salariés de tous horizons, y compris dans nos rangs. Nous avons certes du travail à poursuivre à ce niveau, mais le **gouvernement doit s'employer à mieux faire connaître leurs droits relatifs à la CTF à l'ensemble des salariées et salariés**, notamment par une campagne d'information grand public.

Par ailleurs, en matière de CTF, la LNT devrait être ajustée aux réalités actuelles de l'ensemble des personnes salariées. À cet effet, nous **recommandons au gouvernement de :**

- ▶ **améliorer les congés reliés à la famille (notamment leur nombre et leur rémunération);**
- ▶ **améliorer le régime des vacances pour porter à trois le nombre de semaines payées dès l'embauche, puis à quatre, le nombre de semaines après cinq ans;**
- ▶ **modifier les articles de la LNT touchant la méthode de calcul de l'indemnité afférente au congé annuel afin d'y ajouter le congé parental prévu au RQAP;**
- ▶ **imposer des limites au contrôle des employeurs dans la gestion des congés et au travail en heures supplémentaires;**
- ▶ **offrir une protection aux personnes salariées en cas de refus d'effectuer des heures supplémentaires.**

---

<sup>40</sup> Le *Bilan*, *op. cit.*, p. 62. C'est nous qui soulignons.

## ORIENTATION – POUR DES APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES

« Parmi les principaux déterminants de la santé, les phénomènes comme la pauvreté, l'exclusion sociale, la violence et les mauvaises conditions de travail ont une influence déterminante sur la santé. Dans toutes les sociétés, les plus pauvres risquent davantage d'être exposés aux maladies, d'être atteints par la maladie plus jeunes et de mourir plus tôt (...) »<sup>41</sup>.

Et :

« Pour contrer les effets des inégalités sur la santé, le gouvernement propose d'intervenir sur plusieurs fronts : l'accès à la scolarisation, à la formation et à des emplois de qualité, l'équité salariale, l'amélioration des conditions de travail, la conciliation travail-famille, la santé et la sécurité du travail, la protection sociale, la responsabilisation des hommes ainsi que le respect de l'intégrité des femmes en matière de sexualité et de rapports amoureux »<sup>42</sup>.

Qu'en est-il depuis l'adoption de la *Politique*?

Au risque de nous répéter, les récents choix budgétaires du gouvernement sont à des lieux de répondre à ces préoccupations et engagements.

La FTQ a déjà fait plusieurs recommandations pour ramener un peu plus d'équité et d'égalité dans les actions et projets gouvernementaux, tout en tenant compte de la « sortie de crise ». Nous saluons la décision du ministre Bachand de revenir sur le ticket modérateur en santé. C'est bien, mais c'est trop peu. Outre les recommandations des sections précédentes, **le gouvernement doit :**

- ▶ **prendre le temps nécessaire pour effectuer un retour à l'équilibre budgétaire et reporter l'échéance envisagée pour éviter de mettre une pression indue sur nos programmes et services publics;**
- ▶ **abolir la contribution santé et tenir des États généraux sur la santé et les services sociaux;**
- ▶ **développer une assurance-médicaments universelle;**
- ▶ **éliminer la très onéreuse sous-traitance<sup>43</sup> de même que la règle de non-remplacement dans la fonction publique et pour le personnel administratif des réseaux de la santé et de l'éducation;**
- ▶ **mettre fin à la privatisation des soins et services sociaux et les consolider; etc.**

Rappelons que toute action, mesure budgétaire ou grande réforme gouvernementale doit, bien sûr, être soumise à une ADS rigoureuse pour éviter de pénaliser davantage les femmes.

Dans un autre ordre d'idée, le *Bilan* présente des mesures prises par le gouvernement pour sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> La *Politique*, *op.cit.*, p. 64.

<sup>42</sup> *Idem*, p. 65.

<sup>43</sup> Entre 2003 et 2009, les dépenses gouvernementales en sous-traitance pour des services professionnels ont bondi de 2 milliards de dollars, sans compter les coûts associés aux contrats de nature technique, aux travaux de construction, de déneigement et de déglacage. C'est deux fois et demie plus que les économies de 800 millions réalisées par Québec avec son Plan de réduction des effectifs qui n'impose que le remplacement d'un(e) retraité(e) sur deux.

Des outils de sensibilisation pour les CPE et pour le milieu carcéral ont d'ailleurs été produits en ce sens. La sensibilisation est importante à faire, mais il faut davantage pour endiguer les lésions professionnelles chez les femmes et adapter les approches en santé aux spécificités des femmes.

L'une des façons d'y arriver et d'enrayer une discrimination systémique de longue date est que les droits inscrits dans la LSST soient reconnus à tous les travailleurs et toutes les travailleuses dans leur milieu de travail respectif. Autrement dit, **le gouvernement doit mettre en place la LSST dans son intégralité en l'élargissant à tous les « groupes prioritaires »<sup>45</sup>, afin que tous les travailleurs et toutes les travailleuses bénéficient de l'ensemble des mesures en matière de prévention (formation, comité de santé-sécurité, programme de prévention, etc.).**

La FTQ propose également de bonifier la *Politique* et les plans d'action gouvernementaux pour contrer d'autres problèmes que rencontrent les travailleuses en matière de santé et sécurité du travail.

L'un d'eux concerne le programme de prévention *Pour une maternité sans danger* (retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite)<sup>46</sup>, constamment remis en question par les employeurs. Faut-il rappeler que ces derniers ont l'obligation de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire à l'ensemble de leurs personnes salariées, y compris les travailleuses? Le programme de prévention du retrait préventif est un acquis important pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. En vertu de celui-ci, une travailleuse peut demander une réaffectation, un réaménagement du travail ou, à défaut de cela, un congé rémunéré (par la CSST) si le travail pose un danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître. La responsabilité des employeurs est donc clairement établie.

Or, depuis les débuts du programme, le Conseil du patronat du Québec refuse de reconnaître que le travail effectué par les travailleuses enceintes ou qui allaitent comporte de tels dangers. Il réclame que le programme soit confié à une organisation autre que la CSST parce que, toujours selon lui, cette charge « sociale » devrait être financée à même les fonds publics!

**La FTQ recommande que le gouvernement garantisse le maintien intégral de ce programme de prévention et tous les droits dont bénéficient actuellement les travailleuses.**

Le gouvernement devrait également faire en sorte que les travailleuses domestiques (aides familiales) – majoritairement des immigrantes – soient protégées en cas de maladie ou d'accident de travail en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Selon la CDPDJ, cette loi est discriminatoire à leur égard sur la triple base de leur sexe, leur origine ethnique et leur condition sociale.

En juin 2010, le gouvernement déposait un projet de loi visant à modifier le régime de santé et de sécurité du travail pour accorder une plus grande protection à « certains domestiques »<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> En page 69.

<sup>45</sup> Actuellement, quelque 86,4 % des travailleurs et travailleuses n'y ont toujours pas droit; seuls deux secteurs ont été jugés prioritaires au début des années 1980 et ils sont très majoritairement masculins.

<sup>46</sup> Inscrit depuis 1981 dans la LSST du Québec.

<sup>47</sup> Au Québec, les aides familiales.

(PL 110). Le PL 110 s'est avéré par trop limitatif. Il impose un critère d'admissibilité sur la base du nombre d'heures travaillées (au moins 24 heures par semaine chez le même employeur), critère qui n'existe pour aucune autre catégorie de travailleurs ou travailleuses. Or, nombre de ces femmes travaillent déjà à temps partiel et/ou pour plus d'un employeur. En outre, le PL 110 inclut une disposition selon laquelle il accorderait « des droits *additionnels* aux domestiques, notamment le droit au retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite » en vertu de la LSST. Cette prétention est fautive. Depuis 1998, toutes les travailleuses domestiques ont ce droit. Vu le critère du nombre d'heures travaillées, beaucoup de ces travailleuses déjà vulnérables connaîtraient donc un recul avec l'adoption d'une telle disposition. En conséquence, **le gouvernement doit s'assurer que le régime de santé et de sécurité du travail accorde véritablement une plus grande protection à toutes les domestiques.**

Par ailleurs, en juin dernier, des représentants et représentantes des employeurs, des gouvernements et des travailleurs et travailleuses de partout dans le monde ont participé à la 99<sup>e</sup> Conférence internationale du travail pour débattre des conditions de travail des « travailleurs » domestiques. La FTQ y a participé, tout comme le gouvernement du Québec. Un projet de convention internationale assorti d'une Recommandation ont été adoptés. C'est un pas en avant pour la reconnaissance du difficile travail que font ces femmes. Les débats se poursuivront en juin prochain à Genève. **La FTQ espère vivement que le gouvernement du Québec fera tous les efforts pour améliorer les droits de ces travailleuses et appuiera l'adoption de la Convention et de la Recommandation de l'OIT.**

Enfin, après un « faux-pas »<sup>48</sup> au Québec fort heureusement corrigé par la suite, le droit à l'avortement continue de subir les attaques répétées de la part du gouvernement fédéral. **Nous exhortons le gouvernement du Québec à dénoncer ces attaques et à adopter une motion qui réaffirmerait, hors de tout doute, le droit des femmes au libre choix en matière d'avortement.**

---

<sup>48</sup> En août 2009, le ministre de la Santé, Yves Bolduc, souhaitait, par le PL 24, transformer les cliniques d'avortement en salles d'opération.

## CONCLUSION

Les femmes constituent plus de la moitié de la population du Québec et une proportion grandissante de la main-d'œuvre. Au cours des dernières décennies, leurs droits ont progressé, mais l'application concrète de ces droits au quotidien est beaucoup plus mitigée. Ces dernières années ont même favorisé une certaine stagnation et des reculs un peu partout.

Bien qu'incomplète, la *Politique* demeure intéressante à plusieurs égards. Elle rappelle les engagements nationaux et internationaux du Québec en matière d'égalité et présente quelques grandes orientations pour réaliser ces engagements.

Les résultats du plan d'action qui en est issu ne sont toutefois pas à la hauteur des attentes et besoins. La FTQ reconnaît les efforts consentis, mais considère que la persistance des discriminations systémiques et des inégalités que vivent les femmes depuis toujours nécessitent que le gouvernement y consacre plus d'efforts et surtout, des ressources adéquates.

Les responsabilités, devoirs et engagements de l'État sont tels qu'il doit démontrer plus de volonté politique et de leadership pour faire réellement progresser les femmes, toutes les femmes, dans tous les domaines. Il doit préserver et consolider ses structures vouées à la promotion et à la défense des droits des femmes. Il doit s'assurer que tout ce qui émane de lui soit scruté à la loupe d'une rigoureuse ADS. Il doit mieux définir et circonscrire ses actions et interventions avec la ferme intention d'éliminer toute forme de discrimination systémique et les inégalités. Il lui faut éviter les mesures disparates et viser des changements concrets et durables. Et pour ce faire, il doit investir de façon beaucoup plus importante que les 34 M\$ qui couvrent les actions allant de 2007 à 2011. Bref, il doit faire plus et mieux.

La FTQ vous remercie de lui avoir donné l'occasion d'intervenir sur une problématique aussi fondamentale que l'égalité, espère que vous retiendrez ses recommandations et tient à vous assurer de son habituelle collaboration dans la recherche de solutions durables, et ce, dans l'intérêt des femmes du Québec.

SL/mm  
Sepb-574