



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**L'égalité pour les femmes :
des actions urgentes, des engagements à respecter**

**Présenté dans le cadre des consultations en vue de l'actualisation
de la Politique et du renouvellement du Plan d'action 2011-2015
en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Soumis au Secrétariat à la condition féminine

Le 29 janvier 2016

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2016

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-298-8

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	3
Introduction.....	4
Des engagements gouvernementaux importants pour les femmes	6
Observations générales sur les outils liés à la consultation.....	8
Partie 1	10
Orientation 2 : Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes.....	10
2.1 Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire	11
2.2 Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes. .	13
2.3 Poursuivre les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes (PAÉF)	16
Une exception : le PAÉF dans l'industrie de la construction.....	17
2.4 Poursuivre la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et en assurer le respect	18
2.6 Assurer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie.....	22
Les femmes et la retraite.....	22
Les aides familiales.....	23
Accès à la syndicalisation pour les femmes	24
Orientation 3 : Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires.....	25
3.1 Faciliter la CTFÉ en favorisant la répartition équitable des responsabilités familiales et soutenir les femmes et les hommes dans la CTFÉ.....	26
Les services de garde éducatifs à contribution réduite.....	26
Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).....	29
3.2 Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de CTFÉ; et	30
3.3 Intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs des milieux de vie.....	30
Une nécessaire loi-cadre sur la CTFÉ	31
Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite	31
En résumé	32

Partie 2	33
Sur la Politique gouvernementale.....	33
Sur la gouvernance	33
Les structures organisationnelles.....	34
Sur les approches de la Politique.....	35
Une nécessaire reconnaissance des groupes de femmes.....	37
Conclusion	38

PRÉSENTATION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) se réjouit de pouvoir faire valoir son point de vue dans le cadre de la présente consultation portant sur l'actualisation de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et l'élaboration du prochain *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.

La FTQ représente plus de 600 000 membres qui œuvrent dans tous les secteurs d'activité, public, parapublic et privé, et ce, dans toutes les régions du Québec. Près de 40 % d'entre eux sont des femmes, ce qui fait de la FTQ l'organisation qui représente le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec. Nos membres sont des travailleuses, mais également des mères, des étudiantes, des citoyennes, des contribuables, des utilisatrices de services, des proches aidantes pour beaucoup, etc.

Dans le cadre des mandats qui lui sont confiés par ses membres, la FTQ intervient régulièrement sur une foule d'enjeux économiques, politiques, sociaux, juridiques ou autres. Elle joue un rôle de pression, de concertation, de mobilisation, mais aussi de critique.

La FTQ est engagée résolument dans la défense collective des droits de la personne et dans la recherche d'une plus grande équité et justice sociale.

La présente consultation nous interpelle donc à plus d'un titre.

INTRODUCTION

La FTQ a participé à toutes les consultations liées à la politique gouvernementale sur l'égalité entre les femmes et les hommes¹, adoptée en 2006 (ci-après, la Politique).

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

Nous adhérons pleinement au consensus selon lequel au cours des décennies antérieures, les Québécoises ont fait de nombreuses et importantes avancées. Les gains réalisés sont le résultat de revendications et de luttes de longue haleine, de patience et de solidarité du mouvement des femmes et des organisations syndicales. Ces gains profitent aussi aux hommes, aux familles et à la société en général.

Peut-on dire pour autant que les femmes ont maintenant atteint l'égalité? Même si d'aucuns s'ingénient à nous le faire croire, nous pouvons affirmer sans l'ombre d'un doute que c'est encore loin d'être le cas. Les défis demeurent nombreux pour qu'elles puissent y parvenir dans les faits.

Ainsi, depuis la dernière consultation gouvernementale², la situation des femmes au Québec s'est assombrie de façon radicale. Le contexte d'austérité que nous impose le gouvernement actuel a des répercussions désastreuses sur toute la population, mais particulièrement sur les femmes³. Quoi qu'on puisse dire, les choix politiques qui sont faits ne sont pas neutres⁴. En fait,

¹ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2006, 91 p.

² Portant sur le Plan d'action gouvernemental 2011-2015, discuté lors de la Commission des relations avec les citoyens en février 2011.

³ COUTURIER, E.-L., et Simon TREMBLAY-PEPIN, *Les mesures d'austérité et les femmes : analyse des documents budgétaires depuis novembre 2008*, rapport de recherche, IRIS, février 2015.

Le constat est fait à l'échelle internationale : LETHBRIDGE, J., *Impact of the Global Economic Crisis and Austerity Measures on Women – A report commissioned by Public Services International (PSI)*, mai 2012, [En ligne] [www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/en_austerity_women.pdf] (Consulté le 27 janvier 2016); GÁLVEZ-MUÑOZ, Lina, Paula RODRÍGUEZ-MODROÑO et Tindara ADDABBO, *The impact of European Union austerity policy on women's work in Southern Europe*, octobre 2013, CAPPaper n. 108 [En ligne] [www.capp.unimo.it/pubbl/cappapers/Capp_p108.pdf] (Consulté le 27 janvier 2016).

⁴ ONU Femmes propose d'effectuer cette analyse dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, document signé par le gouvernement du Canada. En effet, l'institution internationale pousse les gouvernements à utiliser l'analyse différenciée selon le sexe dans le cadre des choix macroéconomiques des États pour s'assurer que ceux-ci contribuent à l'amélioration et non au recul des conditions de vie

ils sont la plupart du temps anti-égalitaires et même sexistes, et vont à l'encontre de plusieurs engagements nationaux et internationaux pris antérieurement par le gouvernement.

Ce cadre campe la présente consultation gouvernementale sur l'égalité entre les sexes. La FTQ est d'avis que la Politique gouvernementale de 2006 est toujours, sinon davantage, pertinente et qu'elle devrait être bonifiée sous divers aspects. Lors de sa publication en 2011, le 2^e plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes nous avait déçuEs, en ce qu'il recyclait plusieurs mesures déjà annoncées et que les budgets prévus pour son opérationnalisation étaient insuffisants, avec seulement 37 millions de dollars d'argent neuf sur quatre ans. Le bilan de sa mise en œuvre est encore plus décevant.

Dans ce mémoire, après un bref rappel des engagements gouvernementaux en matière d'égalité pour les femmes, la FTQ entend présenter quelques observations générales sur la consultation, suivies d'un retour sur le bilan du dernier plan d'action gouvernemental 2011-2015 (prolongé à 2016). Comme l'exercice est imposant et considérant l'échéance, nous avons choisi de nous concentrer principalement – mais non exclusivement – sur les composantes plus directement liées à nos champs traditionnels d'intervention, à savoir l'emploi, le travail et la conciliation travail-famille-études.

Et parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de la consultation, et que l'État a le devoir de promouvoir, de respecter et de faire respecter cette égalité, nous recommandons le maintien et le renforcement de la Politique gouvernementale à l'étude, y compris ses essentiels, dont la reconnaissance de la discrimination systémique; les approches préconisées; les instruments de gouvernance; l'aspect régional. Enfin, l'expertise développée au Québec sur la condition des femmes doit être valorisée, maintenue, renforcée et reconnue, notamment celle des groupes de défense de droits des femmes.

Enfin, chaque section du mémoire soulignera nos recommandations.

des femmes. Voir : www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/macroeconomics-policies-and-social-protection et www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2014/10/world-survey-2014 (pages consultées le 27 janvier 2016)

DES ENGAGEMENTS GOUVERNEMENTAUX IMPORTANTS POUR LES FEMMES

En 2014 au Québec, les Québécoises constituaient 50,3 % de la population, et 47,4 % de la population active⁵.

Au fil des décennies, l'État québécois s'est engagé envers les femmes du Québec en adhérant à plusieurs instruments internationaux, dont la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*; la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*; les pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques; et les objectifs stratégiques du *Programme d'action de Beijing*⁶; etc. Il a aussi promis de traduire en actions concrètes les droits reconnus aux femmes par les chartes québécoise et canadienne et les lois adoptées en matière d'égalité. Plus récemment, il a réaffirmé explicitement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Ces instruments, et les lois qui s'en inspirent, constituent le fondement légal de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils donnent à l'État les outils pour assurer son devoir d'éliminer les diverses discriminations et les effets préjudiciables qu'elles engendrent en recourant notamment à des mesures « temporaires⁷ » spéciales en faveur des femmes.

L'État a donc un rôle de premier plan en tant que régulateur en matière de développement social, économique, politique, juridique et culturel, ce qui implique de faire respecter les droits, dont celui des femmes, à l'égalité. À cet égard, la Politique engage tous les ministères et organismes gouvernementaux⁸ à agir pour l'égalité, et elle reconnaît explicitement la persistance des discriminations systémiques envers les femmes. Ainsi,

La vision de l'égalité est intimement liée à la notion de la discrimination systémique, qu'il convient de définir :

La discrimination systémique s'inscrit dans les règles, les pratiques, les schèmes culturels et les méthodes utilisées dans un milieu donné. Sans qu'il n'y ait nécessairement intention ou conscience de discriminer, ces façons de faire ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes⁹.

⁵ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, Édition 2015, p. 7 et p. 14.

⁶ Programme issu de la *Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes*, 1995.

⁷ C'est-à-dire en attendant la résolution complète des problèmes.

⁸ MFACF, *op. cit.*, p. 5.

⁹ MFACF, *op. cit.*, p. 27.

Pour sa part, la ministre de la Condition féminine a la responsabilité de consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité et le respect des droits des femmes, et de veiller à la progression effective de cette égalité. Lorsqu'il y a écart ou dérapage, il lui revient d'intervenir énergiquement pour rappeler les engagements de l'État.

Ces prémisses soutiennent notre propos tout au long du présent mémoire.

Mais auparavant, nous souhaitons émettre quelques observations générales sur la consultation en cours.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES SUR LES OUTILS LIÉS À LA CONSULTATION

Nous aurions trouvé utile et pertinent de pouvoir compter sur l'ensemble des documents liés à la consultation¹⁰ avant qu'aient lieu les rencontres de l'automne avec le Secrétariat à la condition féminine. Certaines de nos interrogations auraient peut-être pu y trouver des réponses et, ainsi, éviter de la confusion.

Le cahier de consultation nous laisse perplexes pour plusieurs raisons. D'abord, son titre, *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, se distingue de celui de la Politique, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Il occulte ainsi le toujours nécessaire passage à l'égalité formelle (de droit) à l'égalité de fait ou, si l'on préfère, la traduction concrète dans la vie et le quotidien des femmes de l'égalité sur papier. Il contribue ainsi à notre avis à renforcer le mythe selon lequel l'égalité entre les sexes serait atteinte. **Pour éviter toute méprise, la FTQ recommande de maintenir le titre initial de la Politique de 2006 : *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.**

Ensuite, le message de la ministre responsable de la Condition féminine ne fait pas référence à la Politique qui, pour nous, est la véritable base de la consultation en cours. Celle-ci réaffirme la volonté du gouvernement de respecter ses engagements à l'égard des femmes et de leur droit à l'égalité. **Elle ne doit être affaiblie en aucune manière et doit demeurer.**

De plus, le contenu du cahier ne reconnaît pas les enjeux liés à la discrimination systémique envers les femmes dont découle l'approche spécifique femmes dans la Politique, et escamote les reculs subis par les femmes depuis les deux dernières années en raison des politiques d'austérité de l'actuel gouvernement. La vision présentée dans le cahier en est donc biaisée. On n'y retrouve pas non plus d'analyse d'impact différenciée (causes et effets sur les femmes et les hommes), pourtant essentielle à l'identification de grands enjeux.

Enfin, le bilan de la mise en œuvre du 2^e plan d'action est décevant. Il se réduit en une liste plutôt mince d'actions éparses, plus ou moins pertinentes. Il est à l'image du cahier de consultation : données fragmentaires, absence d'analyse quant au degré d'atteinte de l'égalité pour les femmes, etc. Il s'apparente davantage à un rapport d'activités incomplet et nous semble avoir été pris bien à la légère par les ministères et organismes gouvernementaux.

Vu le sérieux qui doit sous-tendre l'exercice auquel nous sommes conviés, une solide évaluation aurait été non seulement pertinente, mais nécessaire pour les suites à envisager.

¹⁰ Tant le cahier de consultation que le *Portrait statistique de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec* et le bilan de la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental 2011-2015.

Quoi qu'il en soit, nous nous proposons bien humblement de contribuer à notre façon à cette évaluation.

La prochaine partie présente notre propre bilan, bien que partiel, des orientations 2 (égalité économique) et 3 (conciliation travail-famille-études) de la Politique et du plan d'action 2011-2015.

PARTIE 1

Orientation 2 : Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes

Au fil du temps, le mouvement des femmes, y compris les femmes dans les syndicats, a revendiqué et bataillé ferme pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes, celles de leurs familles et de la société en général. Les femmes ont ainsi pu faire des pas de géantes, notamment en éducation et sur le marché du travail.

Elles sont de plus en plus scolarisées, sont davantage diplômées que les hommes, ont massivement intégré le marché du travail, et sont là pour y rester. La mise en place de certaines mesures structurantes, comme le réseau des services de garde à contribution réduite ou encore le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), a certes contribué à leurs progrès sur le marché du travail. Mais les iniquités perdurent à l'endroit des femmes, tel que le reconnaissent les documents liés à la présente consultation :

- ▶ Taux d'activité et taux d'emploi inférieurs à celui des hommes;
- ▶ Surreprésentation dans les emplois précaires (temps partiel, salaire minimum, etc.), de moins bonne qualité, mal rémunérés et mal protégés;
- ▶ Sous-représentation en emploi pour certains groupes de femmes plus vulnérables, comme les immigrantes, les femmes issues des minorités visibles, les femmes autochtones, celles ayant une limitation fonctionnelle, les femmes de 55 à 64 ans, celles faiblement scolarisées, les mères monoparentales, etc.;
- ▶ Regroupement dans un nombre restreint de professions traditionnellement féminines, contrairement aux hommes;
- ▶ Accès restreint aux emplois habituellement occupés par des hommes, difficultés d'intégration et de maintien dans ces emplois;
- ▶ Accès plus difficile pour elles aux formations qualifiantes;
- ▶ Responsables principales de la conciliation travail-famille;
- ▶ Salaire horaire moyen équivalant à 87,9 % de celui des hommes, soit un écart de 12,1 % (écart qui a augmenté entre 2012 et 2013)¹¹;
- ▶ Critères d'admissibilité à l'assurance-emploi plus pénalisants pour elles;
- ▶ Revenus moyens à 75,3 % de ceux des hommes¹²;
- ▶ Championnes de la pauvreté, y compris à la retraite...

¹¹ CSF, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, 2015, p.17.

¹² *Ibid.*

Les retards et inégalités considérables que les femmes accusent au plan économique comparativement aux hommes résultent très souvent de discriminations systémiques qu'elles vivent notamment en emploi, et en amont : formation, accès, intégration et maintien dans certains emplois, salaires, etc. Leur autonomie et sécurité économiques sont alors compromises, et ce, tout au long de leur vie.

La Politique gouvernementale de 2006 a reconnu le caractère spécifique des problématiques en emploi pour les femmes, et le fait que le marché du travail ne s'est jamais vraiment adapté à leurs réalités. Il fallait donc agir pour rectifier le tir, d'où l'importance de promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes, et de corriger et prévenir les inégalités et les discriminations systémiques fondées sur le sexe à l'égard des femmes. Les approches spécifique et transversale sont particulièrement importantes à retenir en ce sens. Nous nous pencherons sur chacun des objectifs ciblés par la Politique, à la lumière du Bilan qui en a été fait, à l'exception de celui portant sur l'entrepreneuriat des femmes. Car bien que l'entrepreneuriat soit présenté comme l'« action phare¹³ » du gouvernement pour la présente orientation, nous sommes d'avis que les autres objectifs sont davantage porteurs, avec un impact plus significatif sur l'ensemble des travailleuses, y compris les plus vulnérables et celles qui sont le plus éloignées du marché du travail.

2.1 Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire

La FTQ continue d'appuyer cet objectif. La participation des femmes à un éventail élargi de formations doit être encouragée et soutenue à tous les niveaux, 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).

Le gouvernement a un rôle moteur à jouer à ce chapitre, d'abord en amont, pour changer les mentalités. Il doit **offrir une véritable éducation à l'égalité dans les milieux scolaires** (discrimination, préjugés, stéréotypes, inégalités femmes-hommes, etc.) permettant aux jeunes de comprendre le fonctionnement des inégalités et les conditions de changement vers l'égalité¹⁴.

À lui également le rôle de **maître d'œuvre dans la promotion de la diversification des choix de formation** (et de carrière). Le concours *Chapeau, les filles!* en est un excellent exemple. Initiative à succès du ministère de l'Éducation, cette action – actuellement la seule

¹³ Page web du SCF sur le Plan d'action gouvernemental 2011-2015 : www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=25&id=25&print=1

¹⁴ CSF, *Commentaires au Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de l'actualisation de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la rédaction du nouveau plan d'action 2016-2021*, lettre du 15 janvier 2016, p. 4.

d'envergure nationale et régionale du gouvernement pour soutenir la diversification des choix de carrières pour les filles et les femmes – implique un grand nombre de partenaires et commanditaires, dont la FTQ. Ceux-ci assurent une contribution annuelle de 5 000 \$ pour la promotion du concours au niveau régional.

Malheureusement, au début de 2015, après la disparition des directions régionales du ministère, le gouvernement a « suspendu temporairement » le volet régional du concours. Cette « suspension temporaire » dure depuis.

Ce recul pour les filles et les femmes en regard de la diversification des choix de formation n'apparaît pourtant pas au Bilan de la mise en œuvre du 2^e plan d'action gouvernemental. Nous le déplorons.

La FTQ exhorte le gouvernement à poursuivre le concours *Chapeau, les filles!* et à rétablir son volet régional, à maintenir et à accroître ses efforts pour que les filles et les femmes puissent accéder au plus grand nombre possible de formations et d'emplois d'avenir.

Parallèlement, le gouvernement doit agir pour lever les obstacles aux formations qualifiantes et transférables pour les femmes, y compris pour les plus démunies et celles à risque de sous-emploi. Il peut s'agir de décrochage scolaire chez les filles, de chômage de longue durée, de grossesse, de conciliation travail-famille-études, de manque de qualification et d'expérience professionnelle, mais aussi de violences subies, etc. De tels obstacles nuisent à la progression des femmes en emploi, à celle de leurs salaires, et peuvent même compromettre leur maintien en emploi¹⁵.

La situation peut se complexifier pour les immigrantes, les femmes ayant une limitation fonctionnelle, les autochtones, les mères monoparentales, les femmes de 55 ans et plus, etc. Elles ont davantage besoin de soutien, de formation et d'accompagnement particuliers durant leur parcours.

Pour soutenir la persévérance et la réussite scolaires, diverses actions gouvernementales ont été entreprises. Pensons notamment à des mesures d'Emploi-Québec comme le programme *Ma place au soleil*¹⁶ (MPS), ou des initiatives comme les Projets de préparation à l'emploi¹⁷ (PPE)

¹⁵ MFACF, *op. cit.*, p. 50.

¹⁶ Qui offre la possibilité aux jeunes parents sans emploi de terminer leurs études secondaires, d'obtenir un diplôme et de décrocher un emploi dans une profession à forte demande de main-d'œuvre.

¹⁷ Mesure de longue durée, élaborée pour répondre aux besoins – dysfonctionnements liés à l'individu – identifiés chez les clientèles visées, dont les femmes.

et la Mesure de formation de la main-d'œuvre¹⁸ (MFOR). Pour être véritablement efficaces auprès de la « clientèle femmes », ces mesures doivent être adaptées aux réalités spécifiques des femmes, d'où l'importance des actions déployées par le biais de partenariats avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

En outre, le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) d'Emploi-Québec – dont fait partie la FTQ – présente régulièrement des avis tant à la Commission des partenaires du marché du travail qu'à Emploi-Québec, entre autres sur des améliorations à apporter aux interventions gouvernementales pour mieux répondre aux besoins et réalités des diverses travailleuses. **La FTQ recommande au gouvernement de poursuivre les diverses mesures adaptées aux spécificités des femmes. De plus, elle lui recommande de s'approprier le contenu et les recommandations des avis du CCF afin d'améliorer les perspectives de formation et d'emploi des femmes, et d'y donner suite.**

2.2 Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes

Selon nous, pour répondre à cet objectif, la pleine mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* (ci-après, la Stratégie), la reconnaissance des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, et l'accès pour les femmes à des services spécialisés dans toutes les régions doivent s'inscrire au premier rang des priorités gouvernementales.

L'existence même de la Stratégie contribue à déboulonner le mythe de l'*égalité-déjà-atteinte* sur le marché du travail. Adoptée en 2001 et élaborée avec la collaboration du Comité consultatif femmes, la Stratégie devait favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Elle a été actualisée en 2009. Elle comprend deux grandes orientations, à savoir :

- ▶ la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine; et
- ▶ la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien des femmes en emploi.

Par ces deux aspects, la Stratégie contribue donc à rendre visibles les problèmes systémiques que les femmes rencontrent sur le marché du travail. Elle réaffirme aussi l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et l'importance pour les femmes d'avoir accès à des services spécialisés dans toutes les régions.

¹⁸ Vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par le biais de l'acquisition de compétences en demande. Elle s'adresse plus spécifiquement aux personnes à risque de chômage prolongé et confrontées à des barrières à l'emploi, notamment en raison d'un manque de formation.

En 2014, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a réalisé un bilan des plus positifs de la Stratégie, et a recommandé qu'elle soit renforcée, notamment en ce qui a trait à son opérationnalisation sur le plan régional. Il a conclu en la pertinence de poursuivre partout l'intervention d'Emploi-Québec en lien avec les problématiques de la main-d'œuvre féminine.

Contrairement à celui du MTESS, le Bilan produit par le SCF ne rend pas justice à la Stratégie, aux actions réalisées et aux importantes retombées de l'approche spécifique et systémique, notamment auprès des femmes démunies et éloignées du marché du travail. C'est plutôt consternant, d'autant que la Stratégie arrive à échéance sous peu et que son renouvellement semble compromis! C'est très inquiétant. Si cela s'avérait, ce serait un recul majeur pour les femmes et leur droit à l'égalité en emploi.

Parce que la Stratégie continue de jouer un rôle à la fois fondamental et transversal en soutien à la Politique gouvernementale sur l'égalité, la FTQ exhorte le gouvernement de procéder au renouvellement de la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* en préservant ses deux orientations principales.

En outre, pour en augmenter l'efficacité et la prise en compte sur tout le territoire du Québec dans une perspective d'égalité entre les sexes, **la FTQ recommande que le gouvernement l'accompagne d'un solide plan d'action, proposant des étapes et des indicateurs mesurables pour chacune des régions du Québec, tel que préconisé dans le bilan d'Emploi-Québec, et qu'il y injecte les fonds nécessaires.**

Toujours pour répondre à l'objectif 2.2, le 2^e plan d'action gouvernemental prévoyait de soutenir un ensemble d'activités offert par des organismes qui travaillent à favoriser l'autonomie des femmes. Pour ce faire, il préconisait de tabler sur l'expertise et l'intervention des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, parce qu'ils offrent un accompagnement accru et prennent en considération toutes les dimensions de la vie des femmes dans leurs démarches vers l'autonomie économique¹⁹.

Ces organismes – au nombre de 16, présents dans 11 des 17 régions du Québec – font un travail remarquable pour diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi pour les femmes, et ce, malgré de très maigres ressources.

Ils ont développé auprès des femmes une approche intégrée, systémique et spécifique, une particularité qui leur est propre. Selon l'évaluation du MTESS mentionnée précédemment, cette approche aurait réussi à « changer des vies » et à être un « investissement payant à

¹⁹ SCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, p. 54.

moyen et à long terme », entre autres auprès des femmes plus vulnérables et éloignées du marché du travail. En effet, les participantes aux mesures d'Emploi-Québec au sein de ces organismes présentent des taux de persévérance et d'intégration en emploi similaires à ceux observés pour l'ensemble des femmes²⁰. Ces organismes sont considérés par les représentants des régions comme étant les plus aptes à accompagner les participantes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Cependant, le Bilan sur la mise en œuvre du 2^e plan d'action gouvernemental indique que l'évaluation n'a pas réussi à définir la valeur ajoutée à l'approche systémique²¹. Nous nous en expliquons fort mal les raisons!

Par ailleurs, tant la Politique que le Plan d'action ont reconnu le travail de ces groupes auprès des femmes, notamment par du financement. Depuis 8 ans, ces 16 organismes se partageaient une enveloppe annuelle de 1,2 million de dollars du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) et du MTESS, en soutien à leurs activités auprès des femmes.

Or, au cours de la dernière année, eux aussi sont passés à la moulinette de l'austérité gouvernementale, subissant une compression de 60 % de leur subvention! De plus, des mandats qui leur avaient été confiés en raison de leur expertise (par ex. pour *Ma place au soleil*) leur ont été retirés malgré leurs bonnes performances auprès des femmes en quête d'autonomie. C'est un non-sens!

La FTQ recommande au gouvernement d'assurer le maintien de la mission de ces 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, en les soutenant de façon pérenne à hauteur de 1,2 million de dollars par année, sur la base de la recommandation du SACAIS et de l'évaluation du MTESS. De plus, la FTQ recommande que les mandats confiés par Emploi-Québec aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine soient rétablis.

Enfin, le gouvernement doit s'assurer que les femmes de toutes les régions aient accès à des services spécialisés en employabilité pour les femmes.

Par ailleurs, s'il était adopté, l'actuel projet de loi n° 70, *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*, aurait des conséquences désastreuses, notamment sur les femmes. Leurs possibilités d'accéder à de la formation en entreprise seraient encore plus limitées avec le retrait de l'obligation pour les

²⁰ MTESS, *Bilan de la stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, été 2014, pp. 18-19.

²¹ SCF, *Bilan de la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, mesure 28.

petites et moyennes entreprises – là où elles se retrouvent en fortes proportions – de former leur main-d'œuvre.

En outre, les mesures coercitives préconisées pour l'intégration à l'emploi dans ce projet de loi les affecteraient de façon spécifique, compte tenu des nombreuses discriminations auxquelles elles font déjà face en emploi. Leur précarité économique de même que leur marginalisation seraient d'autant accentuées, contrevenant ainsi aux engagements nationaux et internationaux du gouvernement à l'endroit des femmes.

Pour ces raisons, **la FTQ est d'avis qu'en plus de retirer la partie du projet de loi n° 70 qui modifie la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, le gouvernement devrait rétablir le dialogue avec l'ensemble des partenaires du marché du travail pour trouver des solutions plus acceptables à l'adéquation entre la formation et l'emploi.**

2.3 Poursuivre les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes (PAÉF)

En 2011, lors de la consultation sur le 2^e plan d'action gouvernemental sur l'égalité, la FTQ avait réclamé que les PAÉF soient remis à l'ordre du jour et déplorait qu'ils soient soumis à l'approche volontaire, ce qui n'incite en rien les employeurs à adopter des PAÉF. La FTQ demandait également que les programmes d'obligation contractuelle (POC) soient respectés par les entreprises qui s'en prévalent. Ainsi, les entreprises de 100 personnes salariées et plus qui soumissionnent à un contrat gouvernemental de biens ou de services, ou encore qui font une demande de subvention de 100 000 \$ et plus, doivent soumettre à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) un rapport annuel sur leur PAÉF, rapport dont le contenu demeure toutefois confidentiel.

Le 2^e plan d'action gouvernemental avait prévu diverses mesures pour favoriser l'accès à l'égalité pour les femmes dans l'ensemble des entreprises, y compris dans la fonction publique. Le Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes nous semble plutôt mince!

Soulignons d'emblée que la majorité des mesures inscrites et des réalisations décrites ne concernent pas spécifiquement les femmes, mais l'ensemble des groupes « cibles ». Par ailleurs, l'importance accordée aux performances des entreprises du secteur privé est quasi nulle. De plus, la dernière évaluation disponible des programmes et des mesures d'accès à l'égalité au sein de la fonction publique québécoise date déjà de 2012, soit avant l'ère d'austérité que nous subissons depuis quelques années, et qui provoque des effets désastreux sur les emplois des femmes. Ajoutons enfin que, les compressions budgétaires ayant fait leur

œuvre, la CDPDJ n'a pu réaliser le bilan pour le POC²² et ne peut assurer le respect de ce même programme par les entreprises.

En conséquence, **la FTQ réitère sa recommandation de 2011 selon laquelle le gouvernement doit déployer ressources et efforts pour que soit réalisé un bilan analytique exhaustif de l'ensemble des PAÉF, et un autre pour l'ensemble des POC. Le gouvernement doit également rendre publics ces bilans.**

Une exception : le PAÉF dans l'industrie de la construction

Le seul bon coup qui mérite d'être souligné au chapitre des PAÉF est l'adoption en 2015 de celui dans l'industrie de la construction²³. L'objectif central de ce PAÉF est d'accroître le nombre de femmes employées sur les chantiers de construction de 1,4 % actuellement à 3 % d'ici 2018. S'attaquer à cette forteresse masculine relève d'un exploit; il convient de le saluer.

Mais l'heure des réjouissances n'a pas encore sonné et il y a encore loin de la coupe aux lèvres. Non seulement faut-il améliorer l'embauche des femmes, mais des suivis réguliers doivent être faits afin de bien intégrer et appliquer le PAÉF à tous les niveaux et dans toutes les régions.

À cette fin, **la FTQ recommande au gouvernement de mettre sur pied un comité du PAÉF dans l'industrie de la construction, composé des partenaires, des acteurs et de personnes représentant les ministères concernés. Ce comité doit assurer la mise en œuvre et l'évaluation de l'efficacité des mesures du PAÉF et en faire les bilans. La Coalition québécoise pour les femmes dans la construction doit faire partie de ce comité.**

Par ailleurs, l'industrie de la construction n'est pas le seul domaine traditionnellement masculin où les femmes veulent et peuvent travailler. Les obstacles qu'elles rencontrent à l'embauche, dans leur intégration et leur maintien en emploi demeurent nombreux partout. Et plusieurs organismes, y compris ceux spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, travaillent à favoriser la diversification professionnelle et les métiers non traditionnels pour les femmes.

²² CHICHA, M.-T., et É. CHAREST, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des PAÉ depuis 1985*, avril 2013. Depuis leurs débuts, une seule évaluation des POC a été réalisée par la CDPDJ.

²³ Grâce au travail de la CCQ avec la précieuse collaboration de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, dont fait partie la FTQ.

Considérant l'importance d'assurer une juste représentation des femmes dans tous les secteurs d'emploi au Québec, il nous semble nécessaire **que le gouvernement axe davantage sur la mise en place de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, notamment en mettant sur pied une table de concertation nationale couvrant tous les secteurs d'emploi et assurant la cohérence des actions en « non traditionnel » à tous les niveaux.**

2.4 Poursuivre la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et en assurer le respect

Le droit à l'équité salariale est un droit fondamental, inscrit dans les chartes québécoise et canadienne. Il a également fait l'objet d'une convention internationale²⁴ ratifiée tant par le Canada que le Québec. C'est pour respecter ces engagements et faire respecter le droit des femmes à une juste rémunération pour le travail qu'elles effectuent que, suite aux pressions soutenues des syndicats et des groupes de femmes, le gouvernement du Québec a adopté la loi proactive que nous avons depuis bientôt vingt ans.

La *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) vise à corriger les écarts salariaux découlant de la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois majoritairement occupés par des femmes. De nature proactive, cette loi oblige les employeurs des entreprises de dix personnes salariées ou plus à faire un exercice d'équité salariale. Cette même loi donne à la Commission de l'équité salariale (CÉS) le pouvoir de s'assurer de l'atteinte et du maintien de l'équité salariale en procédant à des enquêtes de vérification de la conformité à la Loi²⁵

L'écart salarial est non seulement toujours très présent, tel qu'illustré dans le tableau suivant²⁶, mais il s'est accru par rapport à 2012 alors qu'il était de 10,8 % :

²⁴ OIT, *Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, Genève, juin 1951.

²⁵ MFACF, *op. cit.*, p. 51.

²⁶ Les chiffres proviennent de : MFACF, *op. cit.*, p. 51; et de CSF, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, 2015, p.17.

Taux de salaire horaire moyen selon le sexe et écart salarial (1996, 2004 et 2013)

	Taux de salaire horaire moyen		Écart salarial
	Femmes (\$)	Hommes (\$)	%
1996 ²⁷	13,85	16,51	16,1
2004 ²⁸	16,63	19,32	13,9
2013 ²⁹	21,04	23,95	12,1

Le 2^e plan d'action gouvernemental sur l'égalité prévoyait donc les mesures 39 à 42 pour soutenir ce droit.

Le Bilan de leur mise en œuvre est étourdissant de statistiques. Ces chiffres laissent miroiter que tous les efforts ont été faits pour enrayer la discrimination salariale à l'égard des travailleuses du Québec. Ce n'est pas notre avis.

Pour mieux situer nos commentaires, rappelons qu'en 2009 le gouvernement Charest avait modifié la LÉS pour accorder plus de souplesse aux employeurs dans son application. La FTQ avait d'ailleurs appuyé certaines des modifications législatives proposées, tout en faisant plusieurs mises en garde, notamment eu égard aux exercices de maintien de l'équité salariale³⁰.

Par ailleurs, en 2010, lors de la consultation sur le projet de règlement sur la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES), la FTQ recommandait que celle-ci fournisse des informations plus complètes³¹ sur la réalisation effective de l'équité salariale dans les entreprises et sur les exercices de maintien des employeurs, pour pouvoir mieux en évaluer les résultats sur le terrain.

²⁷ MFACF, op. cit., p. 51.

²⁸ MFACF, op. cit., p. 51.

²⁹ CSF, op. cit., p. 17.

³⁰ Conformément à ces mises en garde, la Cour supérieure du Québec a déclaré certaines de ces modifications inconstitutionnelles parce que contraires au droit à l'égalité garanti par les chartes. Le jugement a été porté en appel par le gouvernement : *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Québec (Procureur général)*, 2014 QCCS 149.

³¹ Actuellement, les renseignements demandés aux employeurs sont généraux : numéro d'entreprise; compétence provinciale ou fédérale; secteur d'activité; nombre de personnes salariées; si l'équité salariale a été réalisée; si le maintien a été évalué; dates d'affichage des résultats; renseignements sur le déclarant.

Nous trouvons pertinent (et c'est toujours le cas) que la DEMES recueille les informations suivantes :

- ▶ Les renseignements sur les raisons de non-conformité des employeurs, le cas échéant;
- ▶ Les programmes d'équité salariale (nombre et contenu);
- ▶ Les groupes de personnes salariées visées;
- ▶ Les outils d'évaluation utilisés;
- ▶ Les rajustements salariaux et catégories d'emplois en ayant bénéficié;
- ▶ Le contenu des affichages;
- ▶ Etc.

Sur le plan du maintien de l'équité salariale – et parce que les employeurs n'étaient plus obligés de collaborer avec les syndicats –, nous souhaitions savoir avec qui les employeurs avaient réalisé leurs exercices; avec quel(s) outil(s) d'évaluation; pour quels programmes et avec quels résultats pour les catégories d'emplois rajustées, le cas échéant, etc. Le gouvernement n'a pas cru bon de retenir nos recommandations.

Pour sa part, la CÉS a mis en place un programme de vérification à deux volets : le premier visant l'application de la LÉS, et le deuxième, la DEMES. La masse de statistiques qu'elle a compilées n'offre pas, ou peu, d'éléments permettant de mesurer l'application réelle de la LÉS sur le terrain. Par contre, ces statistiques nous apprennent que des 5 888 vérifications effectuées au total par la CÉS, seulement 556 (ou 9,4 %) concernaient la conformité à la Loi (réalisation ou maintien), et seulement 10 vérifications concernaient l'application générale de la Loi dans de grandes entreprises³²!

Il semble que les efforts de la CÉS aient beaucoup (trop) porté sur la production de la DEMES. Compte tenu du peu d'information pertinente que celle-ci peut présenter en termes de retombées effectives de la LÉS et de son application, la FTQ s'interroge et s'inquiète, d'autant que bilan de la LÉS et de son application est prévu pour 2019.

La FTQ recommande donc que la nouvelle CNESST assure un meilleur équilibre entre le programme de vérification de la DEMES et celui concernant la conformité à la Loi. En sens, elle doit s'activer davantage tant auprès des petites et moyennes – souvent non syndiquées – que des grandes entreprises. Une attention particulière doit aussi être accordée aux secteurs où l'on retrouve un grand nombre de travailleuses.

³² SCF, *Bilan de la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, mesure 39.

Par ailleurs, toujours selon le Bilan du 2^e plan d'action gouvernemental, on peut constater que le soutien direct aux employeurs offert par la CÉS est impressionnant. En revanche, cette dernière semble avoir délaissé les travailleuses, syndiquées et non syndiquées – celles pour qui en fait la LÉS a été adoptée –, et les personnes/organismes qui les représentent, dont les syndicats.

Il est vrai qu'au moins un groupe, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) recevait de la CÉS environ 30 000 \$ par année pour de la formation en équité salariale auprès des travailleuses non syndiquées. Ce financement a été coupé l'an dernier, austérité oblige! Pourtant, ces travailleuses ont un criant besoin d'être soutenues pour faire respecter leur droit à une juste rémunération. Elles sont complètement laissées à elles-mêmes, sans soutien, ni accompagnement, ni formation.

Et, sauf erreur de notre part, les partenariats avec les organisations syndicales sont plutôt rares.

À l'approche du bilan de 2019 de la LÉS, il est plus que nécessaire que le gouvernement s'assure que les travaux de réalisation et de maintien de l'équité salariale soient conformes à l'esprit et à la lettre de la LÉS, et ce, dans toutes les entreprises assujetties. Le travail-terrain du côté des personnes salariées peut grandement contribuer à compléter le portrait qu'en font les employeurs. Des projets en réel partenariat, de leur conception à leur mise en œuvre et aux suivis, seraient tout indiqués.

La FTQ recommande que la nouvelle CNESST rétablisse les partenariats et le soutien financier avec les groupes comme le CIAFT pour mieux encadrer et soutenir les non-syndiquées afin de faire respecter leur droit à l'équité salariale. De plus, elle recommande que la CNESST établisse des partenariats avec la FTQ et qu'elle y consacre les ressources humaines et financières adéquates.

Dans un autre ordre d'idées, en 2015, dans le but avoué de faire des économies, l'administration Couillard a décidé de fusionner divers organismes. La CÉS a ainsi été fusionnée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour constituer une mégastucture, la CNESST. Dans le cadre de la consultation sur les fusions annoncées, la FTQ s'est montrée inquiète de la possible dilution du dossier de l'équité salariale dans la mégastucture. Elle a aussi fait valoir ses appréhensions quant à la perte de toute l'expertise péniblement et patiemment développée par la CÉS depuis 20 ans.

La fusion est maintenant consommée depuis le 1^{er} janvier 2016 et seul le temps nous permettra d’infirmer ou de confirmer nos appréhensions. **La FTQ recommande tout de même que le gouvernement assure une veille pour éviter la perte d’expertise en équité salariale.**

2.6 Assurer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie

Ultimement, toutes les recommandations de la présente orientation visent l’atteinte de cet important objectif. Toutefois, certaines réalités spécifiques aux femmes n’ont jamais été incluses dans les plans d’action gouvernementaux liés à la Politique sur l’égalité. Cette lacune doit être sérieusement et rapidement corrigée par les pouvoirs publics.

Les femmes et la retraite

La retraite est un enjeu crucial pour toutes les femmes et la Politique de 2006 l’a bien reconnu³³. En effet, la situation économique et financière d’une grande partie des personnes à la retraite, en particulier des femmes, est fort préoccupante.

Les femmes sont globalement plus pauvres que les hommes et leurs salaires sont aussi inférieurs. En conséquence, elles ont une moins grande capacité d’épargner qu’eux. Elles bénéficient moins qu’eux de régimes privés de retraite et sont plus nombreuses à prendre leur retraite avant 65 ans, notamment en raison des responsabilités familiales, des emplois qu’elles occupent et de la pénibilité de leurs conditions de travail³⁴. En outre, leur espérance de vie, supérieure à celle des hommes, les oblige à économiser plus qu’eux pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Les régimes publics de retraite sont importants pour toutes les femmes; ils comptent même pour la moitié des revenus des femmes après 65 ans.

Atout important en particulier pour les femmes, le Régime de rentes du Québec (RRQ) est le seul régime qui tienne compte du travail non rémunéré des femmes auprès de leur famille (les enfants, les proches en perte d’autonomie, etc.). Malgré cela, la rente demeure insuffisante pour assurer aux femmes un revenu décent, ce qui fait d’elles les championnes de la pauvreté chez les personnes âgées.

Depuis plusieurs années, les régimes de retraite tant privés que publics sont constamment sous attaque, tout comme l’ensemble des conditions de travail. L’objectif 2.6 commande une action énergique de la part du gouvernement pour renverser la tendance actuelle. C’est ainsi

³³ MFACF, *op. cit.*, pp. 54-55.

³⁴ CSF, *Une retraite plus équitable pour les femmes*, mémoire sur le rapport *Innover pour pérenniser le système de retraite*, août 2013, p. 12.

qu'appuyée par de nombreux autres organismes, la FTQ mène depuis plusieurs années une campagne pour sécuriser et augmenter les revenus de retraite de l'ensemble de la population, y compris les femmes.

La FTQ recommande au gouvernement de rapidement doubler la rente (de 25 % à 50 %) du Régime de rentes du Québec auquel tous les travailleurs et toutes les travailleuses contribuent, et d'augmenter à 71 500\$ le revenu sur lequel on peut cotiser³⁵.

Les aides familiales

En 2011, l'Organisation internationale du travail adoptait la *Convention n° 189 sur les travailleuses domestiques*. Le Canada s'est engagé à ratifier cette Convention qui reconnaît les travailleuses domestiques comme de véritables travailleuses. À ce titre, elles doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que tous les autres travailleuses et travailleurs. À noter que les travailleuses domestiques, ou aides familiales³⁶, sont à très forte majorité des femmes immigrantes.

Les aides familiales sont parmi les plus vulnérables. Plusieurs de celles qui résident chez leur employeur sont souvent soumises par ce dernier à des conditions inacceptables : salaire inférieur au salaire minimum, aucune intimité, conditions insalubres, mauvaise alimentation, heures supplémentaires obligatoires, soumission à l'employeur, menaces, etc.

La FTQ exhorte régulièrement les gouvernements du Canada et du Québec de se conformer à la Convention n° 189 en révisant leurs lois du travail. Au Québec, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleuses 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 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, cette loi est discriminatoire à leur égard sur la triple base de leur sexe, leur origine ethnique et leur condition sociale.

Jusqu'à maintenant, les tentatives pour corriger la situation ont été insatisfaisantes. Dans le cadre de l'imminente modernisation du régime de santé et de sécurité du travail au Québec, **le gouvernement doit s'assurer d'éliminer cette discrimination à l'égard des aides familiales en leur accordant les mêmes droits et protections que l'ensemble des travailleuses et travailleurs en vertu de la LATMP.**

³⁵ Le même que pour la CSST et le RQAP.

³⁶ Au Québec, elles préfèrent être identifiées comme « aides familiales ».

Accès à la syndicalisation pour les femmes

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 économique des femmes et pour agir sur la précarité des emplois qu'elles occupent.

Comme nous le soulignons en 2011, « l'autonomie économique étant une condition essentielle à l'expression de tous les autres droits³⁷ », **la Politique gouvernementale sur l'égalité entre les sexes devrait être bonifiée pour intégrer un meilleur accès à la syndicalisation pour les femmes. De même, ses plans d'action devraient proposer des mesures pour favoriser cette syndicalisation.**

Rappelons que la syndicalisation, le droit à la négociation collective et le droit de grève sont des droits fondamentaux et font l'objet d'une protection constitutionnelle parce qu'ils permettent de diminuer les inégalités socio-économiques, d'établir un meilleur équilibre dans les rapports de pouvoir et d'assurer une fonction démocratique en milieu de travail³⁸. L'État s'est d'ailleurs engagé au plan international non seulement à respecter, mais aussi à promouvoir les droits à la syndicalisation, à la négociation collective et à la grève³⁹.

³⁷ CSF, *Vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes*, Avis, Québec, 2004, p. 89.

³⁸ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1, [2015] 1 R.C.S. 3; *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245.

³⁹ Article 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86^e session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010) : www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm

Orientation 3 : Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires

La conciliation travail-famille-études (CTFÉ) est une préoccupation toujours aiguë pour l'ensemble de nos membres, en particulier pour les femmes. En dépit de l'implication accrue des hommes, elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches, responsabilités et soins à l'ensemble de la famille, les enfants, les proches malades ou en perte d'autonomie, les parents âgés, etc.

Depuis des décennies, la FTQ s'efforce de trouver des solutions collectives aux divers problèmes vécus dans les milieux de travail, que ce soit par des recherches-terrain en partenariat⁴⁰, de l'information, des exemples de clauses de convention collective facilitantes, des débats, sa participation aux diverses consultations gouvernementales pertinentes ainsi qu'à diverses coalitions, dont la Coalition pour la conciliation famille-travail-études⁴¹.

La CTFÉ est une condition essentielle au droit des femmes à l'égalité sur le marché du travail. Elle...

s'avère un levier puissant pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes tout en ayant des effets positifs sur l'économie. La politique familiale du Québec, notamment les services de garde éducatifs et le RQAP, ainsi que les mesures de conciliation travail-famille et de soutien aux communautés auraient amené 101 000 femmes âgées de 25 à 44 ans de plus en emploi pendant la période 1998-2008, ce qui représente un apport additionnel de 6,4 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB)⁴². Et cela, tout en contribuant à la hausse de l'indice synthétique de fécondité au Québec. Le gouvernement entend continuer à favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales⁴³.

Nous appuyons totalement cette lecture de la situation et du rôle du gouvernement en la matière. **La CTFÉ doit demeurer au cœur des priorités du gouvernement.**

⁴⁰ Avec l'équipe multidisciplinaire de chercheuses de *l'Invisible qui fait mal* de l'UQAM.

⁴¹ Elle représente près de deux millions de femmes et d'hommes au Québec et est composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires œuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, des parents-étudiants ainsi que des proches aidantes et aidants.

⁴² Ces données proviennent de : GODBOUT, Luc, et Line BÉRUBÉ, *Le Québec, chef de file en matière de politique familiale*, exposé à l'Institut d'administration publique de Québec, 12 novembre 2009 dans SCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*.

⁴³ SCF, *op. cit.*, p.81.

Le 2^e plan d'action gouvernemental fixait divers objectifs pour assurer une meilleure CTFÉ.

Dans la liste des principales « actions phares » du gouvernement en la matière, le SCF identifie « un trio de mesures pour les entreprises : la promotion de la norme CTF, le Programme de soutien financier aux milieux de travail; et les prix de reconnaissance pour les entreprises⁴⁴ » (notre soulignement).

La FTQ, tout comme la Coalition pour la CFTÉ dont elle fait partie, considère que le gouvernement doit davantage se préoccuper des personnes qui vivent ces difficultés de CTFÉ.

3.1 Faciliter la CTFÉ en favorisant la répartition équitable des responsabilités familiales et soutenir les femmes et les hommes dans la CTFÉ

Les services de garde éducatifs à contribution réduite

Parmi les mesures proposées pour atteindre cet objectif, le Plan d'action gouvernemental prévoit la création de 15 000 nouvelles places additionnelles en services de garde à contribution réduite d'ici 2016.

La FTQ croit essentiel que **les parents puissent compter en tout temps sur un réseau public de services de garde éducatifs souples, de qualité, accessibles financièrement et en nombre suffisant**. Il s'agit d'une mesure structurante pour l'accès et le maintien des femmes au marché du travail. Des services de garde éducatifs de qualité sont une nécessité aussi bien pour l'égalité des chances chez les enfants que pour les besoins des parents. Loin d'être un « besoin non essentiel⁴⁵ », ces services sont indispensables au développement social et économique du Québec⁴⁶.

À ce chapitre, le gouvernement a lamentablement failli à la tâche. Non seulement sa promesse de créer 15 000 nouvelles places à contribution réduite additionnelles d'ici 2016⁴⁷ n'a pas été respectée, mais il fait fausse route avec ses réformes successives.

Le Québec s'était fait chef de file au Canada en mettant sur pied le réseau de services de garde éducatifs à l'enfance avec ses places à contribution réduite. Même imparfait, notre réseau public fonctionnait assez bien dans l'ensemble et faisait l'envie du reste du Canada. Le premier

⁴⁴ Page web du SCF sur le Plan d'action gouvernemental 2011-2015 : www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=25&id=25&print=1

⁴⁵ BOILEAU, Josée, « Services socialement rentables », *Le Devoir*, 19 janvier 2016, [En ligne] [www.ledevoir.com/politique/quebec/460556/coupes-et-cpe-services-socialement-rentables] (Consulté le 27 janvier 2016).

⁴⁶ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, novembre 2015, pp. 9-10.

⁴⁷ Mesure 55 du 2^e plan d'action gouvernemental.

ministre lui-même avait affirmé « vouloir préserver ce régime qui a beaucoup servi le Québec notamment sur le plan économique, et de la participation des femmes au marché du travail⁴⁸ ».

Dès le printemps 2014, sa promesse était reniée et son administration s'en prenait tant au réseau des services de garde éducatifs à contribution réduite qu'à son financement. Les attaques se sont multipliées :

- ▶ Gel temporaire suivi d'un nouveau report dans le développement de places à contribution réduite;
- ▶ Main basse sur les surplus des CPE et des bureaux coordonnateurs;
- ▶ Ouverture d'ententes déjà signées avec imposition de nouvelles règles de financement, limitant la marge de manœuvre des CPE;
- ▶ Coupes dans diverses subventions pour besoins spéciaux (par ex., dans les milieux défavorisés);
- ▶ Détournement de places vers des garderies privées commerciales avec octroi de nombreux permis pour ces dernières;
- ▶ Augmentation et modulation des tarifs en fonction du revenu familial;
- ▶ Tentative de pénaliser les parents utilisateurs de « places fantômes », au lieu de compléter le réseau selon les besoins;
- ▶ Etc.

L'acharnement se poursuit actuellement avec une autre réforme majeure du financement des 1 500 Centres de la petite enfance (CPE) et des 700 garderies privées subventionnées. Le gouvernement entend couper 120 millions de dollars additionnels en 2016. Cette nouvelle ponction fragilise davantage l'égalité des chances, la qualité des services aux enfants et à leur famille, et fait craindre la perte de milliers d'emplois⁴⁹. Nous croyons important de rappeler que ce sont des emplois occupés très majoritairement par des femmes.

La présidente du CSF lançait récemment un appel à la prudence face aux effets possibles de [la révision du financement] sur l'accessibilité et la qualité de ce service essentiel pour les Québécoises :

[...] Les services de garde ne sont pas tous construits sur le même modèle et n'évoluent pas dans un environnement homogène. Il faut raffiner la grille d'analyse et inclure d'autres critères pour évaluer leur performance. La qualité de ces services auxquels nous confions nos enfants ne se mesure pas avec un simple calcul comptable. Les services de garde sont une

⁴⁸ CHOUINARD, T., « CPE : Couillard envisage un tarif selon le revenu », *La Presse*, 26 mai 2014.

⁴⁹ CHOUINARD, T., et L.-S. PERRON, « Réforme des garderies. Des milliers d'emplois en péril, selon les associations », *La Presse*, 27 novembre 2015, p. A8.

*des pierres d'assise d'une société qui a pris acte que les mères comme les pères sont en emploi*⁵⁰.

Les considérations financières de courte vue ont fait oublier au gouvernement les bienfaits que le réseau a engendrés, tant pour les enfants, leurs parents, les femmes, les entreprises, le gouvernement, l'économie et la société. **Le réseau public a un urgent besoin d'être soutenu, bonifié, renforcé et complété dans l'esprit qui a présidé à sa création en 1997, tout en répondant davantage aux besoins des parents ayant des horaires de travail atypiques et à ceux des parents-étudiants.**

Or, le gouvernement actuel a pris la direction totalement opposée. En dépit des nombreuses mises en garde, y compris de la Protectrice des citoyens⁵¹, il préfère ouvrir grand la porte aux intérêts commerciaux privés, là où les salaires sont plus faibles, le taux de roulement du personnel est plus élevé, affectant ainsi les liens entre l'adulte responsable et l'enfant... et il prétend agir tout en assurant la qualité des services éducatifs.

À ce sujet, plusieurs études ont clairement démontré la supériorité des CPE face aux garderies commerciales privées quant à leur capacité à dispenser des services de garde de grande qualité, la dernière en lice étant l'enquête de l'Institut de la statistique du Québec en 2014, intitulée *Grandir en qualité*⁵². Alors que la qualité des services s'est maintenue en CPE malgré les compressions et une non-indexation des budgets depuis 2006, seulement 10 % des garderies privées non subventionnées obtiennent une cote allant de bonne à excellente⁵³. Pas étonnant qu'elles fassent l'objet d'un plus grand nombre de plaintes au ministère de la Famille.

Et si les services non subventionnés ne reçoivent pas un financement direct de l'État, ils jouissent néanmoins d'une subvention indirecte par l'entremise du nouveau crédit d'impôt attribué aux parents qui, lui, coûtera 420 millions de dollars par année aux contribuables⁵⁴!

L'acharnement de l'actuel gouvernement à l'endroit de notre réseau public a des conséquences néfastes directes sur les femmes, comme travailleuses dans ces services, comme usagères de ceux-ci, et comme proches aidantes. C'est un net recul pour elles.

⁵⁰ CHOUINARD, T., « Québec veut s'attaquer aux frais de gestion des CPE », *La Presse Plus*, 2 décembre 2015.

⁵¹ ICI RADIO-CANADA, « Les compressions nuisent aux droits des Québécois, juge la Protectrice des citoyens », 17 septembre 2015, [En ligne] [<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2015/09/17/002-protectrice-citoyen-raymonde-st-germain-rapport-compressions-effets.shtml>] (Consulté le 27 janvier 2016).

⁵² PARÉ, I., « Piètre performance des garderies privées non subventionnées », *Le Devoir*, 15 décembre 2015, [En ligne] [www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/457956/plusieurs-garderies-privées-ratent-la-cible] (Consulté le 27 janvier 2016).

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

Nous demandons au gouvernement d'annuler les compressions annoncées jusqu'en 2017 et de s'engager à promouvoir l'égalité des chances en réinvestissant dans le réseau public des services de garde éducatifs à contribution réduite.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP est une autre mesure particulièrement structurante et égalitariste mise en place en 2006 suite au travail et aux revendications des femmes et des organisations syndicales. Il contribue à favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales, à soutenir les femmes et les hommes dans la CTFÉ et à assurer le maintien des femmes en emploi.

Plus souple, plus accessible et plus généreux que ce qu'offrait l'assurance-emploi, il répond mieux aux besoins des parents travailleurs, quoique pas entièrement. En effet, ces derniers continuent de subir une perte pécuniaire significative lors de l'arrivée de leur enfant. En outre,

la situation socio-économique et professionnelle, souvent précaire, de beaucoup de femmes a un impact sur leur adhésion au programme. Pour les femmes et les mères monoparentales en situation de pauvreté ou travaillant au salaire minimum, les prestations du congé parental ne sont pas suffisantes pour assurer leur sécurité financière. Et plusieurs ne sont pas admissibles au régime⁵⁵.

Ajoutons à ce tableau que les parents-étudiants, dont une majorité de femmes, ne sont pas non plus admissibles au RQAP.

Tant la durée que les critères d'utilisation de ces congés devraient donc être améliorés.

Par ailleurs, le financement du régime continue de poser problème. Il repose entièrement sur 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 son rayonnement.

En septembre dernier, la FTQ s'inquiétait vivement de l'annonce faite par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de baisser les taux de cotisation au RQAP à compter du 1^{er} janvier 2016. Compte tenu des prévisions actuarielles selon lesquelles la dette du régime ne serait complètement effacée qu'en 2018, la décision nous semblait prématurée. Malgré cela, le gouvernement est allé de l'avant. Il met sciemment la survie du régime en danger. Nous

⁵⁵ « Lettre de Mme Julie Miville-Dechêne à la ministre Francine Charbonneau – Financement du système de garderies », 30 novembre 2015, [En ligne] [www.csf.gouv.qc.ca/article/2015/12/01/lettre-a-la-ministre-de-la-famille] (Consulté le 27 janvier 2016).

craignons une éventuelle révision à la baisse sous prétexte de coûts trop élevés. Ici encore, nous croyons que le gouvernement a fait fausse route.

La FTQ recommande plutôt que le gouvernement bonifie les congés et les prestations du RQAP, et qu'il rende le régime plus souple pour répondre aux besoins des parents utilisateurs. Il doit en outre réviser les paramètres d'admissibilité au régime pour les travailleuses en situation atypique et les parents-étudiants.

3.2 Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de CTFÉ; et

3.3 Intensifier la collaboration et le partenariat des divers acteurs des milieux de vie.

Le gouvernement semble particulièrement fier des réalisations liées à ces deux objectifs, mettant en évidence son fameux « trio de mesures pour les entreprises ». Nous convenons que certains éléments soient intéressants, comme le programme de soutien financier aux milieux de travail. D'ailleurs, avant l'adoption en 2011 du 2^e plan d'action gouvernemental, la FTQ s'était prévalu de ce programme pour une recherche-terrain sur des stratégies collectives visant une meilleure gestion du temps de travail dans le secteur des services⁵⁶.

Depuis 2011, 44 projets ont été acceptés, soit pour développer des guides en CTF, partager de bonnes pratiques, faire de la sensibilisation, conférences ou ateliers, etc. C'est toutefois décevant compte tenu de la cible du ministère de la Famille, établie à 135 projets. L'aide financière étant incitative et complémentaire à celle fournie par les groupes demandeurs, on peut se questionner sur la volonté de changer les choses!

La norme du Bureau de normalisation du Québec sur la CTF est un autre élément d'intérêt des mesures proposées, et la FTQ avait participé à son élaboration à la fin des années 2000. Toutefois, l'adhésion à cette norme est volontaire et coûteuse. À ce jour, seulement 9 entreprises (dont le ministère de la Famille) ont été certifiées. Peut-on parler d'un succès? Nous croyons que, comme pour les PAÉF, l'équité salariale ou autres, les mesures volontaires n'aboutissent pas. La promotion de la norme par le gouvernement est loin d'être suffisante pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Il est temps de forcer des changements dans les milieux de travail.

⁵⁶ En vue d'un logiciel pour horaires de travail tenant compte de la CTF.

Une nécessaire loi-cadre sur la CTFÉ

La consultation sur la conciliation travail-famille en 2004 s'étant terminée en queue de poisson, la réflexion s'est poursuivie, du moins du côté de la FTQ et des groupes membres de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. En 2011, la FTQ réclamait 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 répondre⁵⁷. À l'instar de la Coalition pour la CTFÉ, **la FTQ réitère sa recommandation au gouvernement d'adopter une véritable loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CTFÉ**⁵⁸.

Cette loi-cadre doit s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public, parapublic et péripublic, pour couvrir l'ensemble des personnes concernées. Elle doit obliger tous les milieux de travail et établissements d'enseignement à réaliser une démarche pour donner des réponses concrètes aux diverses problématiques liées à la CTFÉ. La Coalition pour la CTFÉ a réalisé une plateforme donnant un aperçu du contenu de la future loi-cadre en CTFÉ : les objectifs visés, l'engagement de l'État et son rôle, celui des employeurs, la démarche, etc. Le gouvernement devrait s'en inspirer pour élaborer la loi-cadre.

Enfin, **la FTQ recommande que, dès son entrée en vigueur, la loi-cadre soit accompagnée d'une campagne de sensibilisation et d'information large, tant auprès des travailleuses et travailleurs que de la population en général**⁵⁹.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

On peut lire, dans la Politique gouvernementale sur l'égalité entre les sexes :

*La question de la santé et de la sécurité du travail pose des défis majeurs quant à l'égalité et à la prospérité des femmes au Québec, et qu'il importe de mettre en lumière les risques que comportent les milieux de travail des femmes et les mesures de prévention appropriées*⁶⁰.

La FTQ est tout à fait d'accord. Et tout comme en 2011, **la FTQ recommande d'améliorer la Politique gouvernementale ainsi que ses plans d'action en intégrant le retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite**, autre enjeu important pour les travailleuses.

⁵⁷ FTQ, *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, 2 février 2011, p. 15.

⁵⁸ Coalition pour la CTFÉ, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 9.

⁶⁰ MFACF, *op. cit.*, p. 69.

Le retrait préventif n'est pas un congé de maternité, mais bien, comme son nom l'indique, une mesure de prévention faisant partie de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Bien qu'elle puisse s'inscrire dans l'orientation sur la santé des femmes du 2^e plan d'action gouvernemental, elle constitue néanmoins un aspect important de la conciliation travail-famille pour les travailleuses.

Cette mesure est contestée de manière de plus en plus véhémente par les associations patronales. Ces dernières allèguent qu'il s'agit d'un programme social dont les employeurs n'ont pas à assumer seuls les coûts. Elles remettent même en question le fait que le travail effectué par les travailleuses puisse comporter des dangers! Pourtant, si une travailleuse doit être retirée de son milieu de travail, ce n'est pas seulement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, mais parce que des conditions de travail mettent en danger sa santé, sa sécurité ou celle de son enfant. La responsabilité des employeurs est clairement établie dans la LSST.

Le gouvernement ne doit pas céder aux pressions patronales qui ne visent qu'à décharger les employeurs de leurs responsabilités de procurer un milieu de travail sain et sécuritaire aux personnes qui y œuvrent. **La FTQ recommande que le gouvernement garantisse le maintien intégral de cette mesure de prévention et tous les droits dont bénéficient actuellement les travailleuses visées.**

En résumé...

Bien que nous n'ayons pu commenter toutes les mesures du 2^e plan d'action gouvernemental sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notre vision d'une partie du Bilan gouvernemental sur sa mise en œuvre illustre clairement que la Politique gouvernementale de 2006 n'a pas encore donné sa pleine mesure. Bien plus : malgré un discours qui se veut pro-égalité, les choix gouvernementaux des dernières années concourent à faire reculer les femmes et enfreignent leur droit à l'égalité. Dans la prochaine partie, nous revenons sur la pertinence toujours actuelle de la Politique, de ses approches et des instruments de gouvernance.

PARTIE 2

Sur la Politique gouvernementale

Pour que se poursuive la marche [des femmes] vers l'égalité de fait, le gouvernement [...] s'engage à gouverner selon le principe voulant que l'égalité entre les femmes et les hommes fasse partie intégrante des politiques, des programmes et des autres projets gouvernementaux puisque leur adoption et leur mise en œuvre peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes⁶¹.

Il doit veiller à ce que ses politiques, décisions, programmes, lois ou autres mesures, soient exempts de toute discrimination, notamment faite aux femmes.

Compte tenu de la conjoncture actuelle de reculs pour les femmes et du Bilan de la mise en œuvre du 2^e plan d'action gouvernemental, **la Politique doit non seulement être reconduite, mais complétée et renforcée**. Elle doit inclure d'importants enjeux jusqu'ici occultés, comme la retraite, le retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite, les aides familiales, un meilleur accès à la syndicalisation pour les femmes, pour ne nommer que ceux-là. **Nous en faisons la recommandation.**

Par ailleurs, pour être menés à bon port, **la Politique et ses plans d'action doivent être rigoureusement appliqués par tous les ministères et organismes gouvernementaux, et bénéficier d'un financement gouvernemental adéquat et suffisant. Nous en faisons aussi la recommandation.**

Sur la gouvernance

La ministre responsable de la Condition féminine détient la lourde responsabilité de s'assurer que le gouvernement respecte et fasse respecter le droit des femmes à l'égalité, non seulement sur papier, mais dans les faits, pour que ce droit se traduise dans le quotidien des femmes. Il lui revient de rappeler régulièrement et fermement, notamment au Conseil des ministres, les engagements du gouvernement envers les femmes. Elle doit s'assurer que toutes les décisions gouvernementales soient, partout au gouvernement, conformes à ces engagements. Elle doit donc être d'une constante vigilance, notamment dans la mise en œuvre des plans d'action liés à la Politique gouvernementale sur l'égalité.

⁶¹ MFACF, *op. cit.*, p. 29.

Il nous semble que la ministre ait capitulé devant sur la soi-disant nécessaire « rigueur » budgétaire; nous le déplorons. Nous espérons qu'elle profite de l'occasion que présente l'exercice actuel pour se reprendre et défendre les droits de toutes les femmes.

Les structures organisationnelles

Pour soutenir ses engagements en matière d'égalité pour les femmes, le gouvernement s'est doté de structures organisationnelles aux niveaux national et régional⁶². Il s'agit du Conseil du statut de la femme (CSF) avec sa structure de bureaux régionaux et son double mandat de conseil auprès du gouvernement et de promotion et d'information auprès de la population; et du Secrétariat à la condition féminine (SCF), avec son mandat de soutien au développement des actions gouvernementales et son réseau de répondantes à la condition féminine dans les ministères et organismes.

Depuis plusieurs années, et de façon plus marquée ces deux dernières années, ces structures s'affaiblissent dangereusement : compressions budgétaires successives; politique d'attrition gouvernementale et, finalement, importante perte de l'expertise pointue qu'elles avaient développée en condition féminine et en analyse féministe. Tout cela dessert carrément les femmes du Québec. De plus, les « antennes régionales » du CSF ont été coupées, privant ainsi les femmes des régions de ressources importantes sur lesquelles elles pouvaient compter. Quant à lui, le SCF semble s'être éloigné des femmes et de sa mission de soutien des actions gouvernementales visant l'égalité pour les femmes.

Les deux institutions gouvernementales dédiées spécifiquement à la condition des femmes, soit le CSF et le SCF, doivent être renforcées. Elles doivent pouvoir assurer leur mission première et/ou s'y recentrer. Elles doivent s'appuyer sur une solide expertise en condition féminine et en analyse féministe, et sur des ressources suffisantes et adéquates, tant humaines que financières. **La FTQ recommande que le gouvernement préserve et consolide le CSF et le SCF en ce sens.**

⁶² *Id.*

Sur les approches de la Politique

Le passage à une société véritablement égalitaire commande tant des mesures pour corriger les inégalités⁶³ (approche spécifique) que des moyens de les prévenir⁶⁴ (approche transversale avec l'analyse différenciée selon les sexes – ADS)⁶⁵. Ces deux approches sont d'ailleurs complémentaires et indispensables.

La persistance des inégalités et des discriminations spécifiques aux femmes nous convainc de la nécessité d'intensifier les efforts pour les éliminer et pour éviter qu'elles ne se (re)produisent, à plus forte raison dans le contexte sociopolitique actuel. **L'approche spécifique est toujours essentielle; elle doit être maintenue et intensifiée dans la Politique et ses plans d'action.**

De même, l'application de l'ADS (approche transversale) dans l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux est loin d'avoir connu le succès escompté. Le Bilan de la mise en œuvre du plan d'action sur l'ADS souligne les nombreux défis à relever. Les efforts en ce sens ont été plus que déficients, l'approche par projet prônée par le gouvernement est limitative et les données recueillies ne sont pas toujours sexuées. Au sein du gouvernement, les résistances demeurent fortes à l'égard de l'application de l'ADS. Les lois, politiques, programmes, mesures, projets et autres décisions gouvernementales majeures sont donc souvent anti-égalitaires et discriminatoires envers les femmes.

Ainsi, en dépit des engagements gouvernementaux et des demandes répétées *ad nauseam* par le mouvement des femmes, jamais une ADS n'a été appliquée aux choix budgétaires du gouvernement qui, pourtant, pénalisent souvent davantage les femmes. De même, les plans de relance économique, comme le Plan Nord et la Stratégie maritime, sont proposés sans qu'on ait au préalable vérifié s'ils pouvaient avoir des conséquences néfastes sur les femmes (comme l'accès à ces emplois, l'impact sur les familles, les communautés, la conciliation travail-famille, le logement, la sécurité, etc.). À l'opposé, les compressions et autres coupes gouvernementales dans les services, la fonction publique et autres affectent les femmes de manière disproportionnée, tant dans leurs emplois et dans les services qu'elles utilisent que dans l'alourdissement de leur fardeau dans la famille.

⁶³ Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* qui vient corriger les iniquités salariales dans les emplois à prédominance féminine; la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, etc.

⁶⁴ L'ADS 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.

⁶⁵ MFACF, *op. cit.*, p. 31.

Ces quelques exemples illustrent bien le manque de volonté politique réelle pour assurer le droit des femmes à l'égalité au Québec.

Par ailleurs – et le CSF en a d'ailleurs fait la mise en garde à plusieurs reprises –, pour être efficace, l'ADS doit être appliquée avec une analyse féministe; sinon, il y a risque de dérive vers la « symétrisation ». Ainsi, certains groupes conservateurs et antiféministes insistent sur le fait que les hommes et les femmes sont victimes de stéréotypes de genre et en souffrent de la même façon et dans les mêmes proportions. Ils clament, au nom de l'égalité, que la situation des femmes et des filles occupe trop de place comparativement à celle des hommes et des garçons. Ils cherchent à mettre sur un pied d'égalité le vécu des femmes et celui des hommes. Ce faisant, ils évacuent complètement les rapports historiques et sociaux de sexe ainsi que l'aspect systémique des discriminations que vivent les femmes. C'est justement ce que met en lumière l'analyse féministe, d'où l'importance d'y recourir. Le gouvernement doit demeurer centré sur ses engagements envers les femmes.

Par ailleurs, le Cahier de consultation propose une « réflexion » sur la base des obstacles rencontrés au gouvernement dans l'application de l'ADS. Avant de « passer à autre chose », **des efforts supplémentaires sérieux doivent être faits pour appliquer rigoureusement l'ADS dans tout l'appareil de l'État**, à toutes les pratiques et décisions gouvernementales, y compris les budgets et autres grandes orientations, politiques et réformes. Comme le soulignait pertinemment le CSF, **une volonté politique ferme et le recours à un cadre d'analyse féministe qui tienne compte de la perspective politique et historique des rapports sociaux de sexes sont indispensables**⁶⁶ à une meilleure application de l'ADS. La FTQ fait aussi sienne la recommandation du CSF de **miser d'abord sur la production de données distinguant les femmes et les hommes, de même que la production d'un bilan approfondi des efforts déployés dans les dernières années, des succès et des échecs vécus concrètement**⁶⁷.

⁶⁶ CSF, *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux – Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis, Québec, nov. 2010, p. 38.

⁶⁷ CSF, *Commentaires au Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de l'actualisation de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la rédaction d'un nouveau plan d'action 2016-2021*, lettre du 15 janv. 2016.

Une nécessaire reconnaissance des groupes de femmes

Dans un contexte où l'égalité pour les femmes est loin d'être atteinte et où le financement des ressources, des programmes et des mesures spécifiques pour l'égalité des femmes est réduit comme peau de chagrin, le refus de prendre en compte les inégalités systémiques à l'endroit des femmes accentue la discrimination systémique qui s'exerce déjà envers elles. Ce qui constitue une attaque au droit à l'égalité pour les femmes et une forme de violence institutionnelle⁶⁸.

Au Québec, les groupes de femmes, particulièrement ceux qui travaillent sur les causes de la discrimination systémique, sont sous-financés par l'État. Leur mission de défense des droits des femmes, pourtant essentielle, en est compromise. En conséquence, année après année, ces groupes sont condamnés à faire des sacrifices importants dans la réalisation de leur mission.

Les subventions gouvernementales pour le fonctionnement de base de ces organismes diminuent toujours plus, pour être désormais remplacées par des subventions par projet. Ce type de financement alourdit leur charge de travail (demande de subventions et reddition de comptes), alors qu'ils n'ont plus les moyens d'embaucher plus de personnel pour mettre en œuvre ces projets.

En outre, après des années d'efforts soutenus, les femmes avaient enfin réussi à investir divers lieux de concertation régionale et à faire intégrer, dans les décisions et budgets, la nécessaire reconnaissance des réalités spécifiques aux femmes. Par exemple, les Tables régionales des groupes de femmes pouvaient compter sur du financement dans le cadre d'ententes spécifiques dans les Conférences régionales des éluEs (CRÉ). Or, les CRÉ ont été abolies l'an dernier. Ce sont maintenant les Municipalités régionales de comté (MRC) qui gèrent les fonds, selon les priorités de leur choix. Il s'avère que les femmes sont largement minoritaires dans ces structures, et les ententes spécifiques pour les femmes des régions demeurent incertaines.

Nous croyons que l'énorme apport de l'ensemble de ces groupes, qui travaillent auprès des femmes et pour ces dernières, mérite d'être reconnu et encouragé.

En conséquence, **la FTQ recommande que le gouvernement reconnaisse l'expertise des groupes de défense de droits des femmes et de leur assurer un financement de base bonifié, régulier et récurrent en appui au travail qu'ils effectuent pour l'atteinte de l'égalité pour les femmes. De plus, il doit s'assurer que les ententes spécifiques destinées aux Tables régionales des groupes de femmes soient maintenues.**

⁶⁸ RÉSEAU DES TABLES RÉGIONALES DES GROUPES DE FEMMES DU QUÉBEC, *La discrimination systémique – Fiche no 1, Campagne à l'intention de la ministre responsable de la Condition féminine du Québec*, 12 janvier 2016.

CONCLUSION

Les femmes constituent plus de la moitié de la population du Québec et tout près de la moitié de la main-d'œuvre. Malgré les progrès réalisés, l'application de leurs droits au quotidien tarde à se concrétiser. Bien plus, ces dernières années les reculs se sont multipliés à leur égard.

Les responsabilités, devoirs et engagements de l'État sont tels qu'il doit démontrer plus de volonté politique, de leadership et de rigueur pour faire passer l'égalité de droit à une réelle égalité de fait.

La Politique gouvernementale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et ses plans d'action sont des leviers importants pour y contribuer. Encore faut-il qu'ils puissent s'appuyer sur des moyens solides et adéquats, et sur des partenariats pleinement reconnus.

La FTQ espère que ses recommandations seront retenues. Elle tient également à assurer son habituelle collaboration dans la recherche de solutions satisfaisantes, dans l'intérêt des femmes du Québec, et de toute la société.