



Conseil d'intervention pour l'accès
des femmes au travail (CIAFT)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Qc) H2Y 1E6
téléphone : (514) 954-0220
télécopieur : (514) 954-1230
info@ciaft.qc.ca
www.femmesautravail.qc.ca

Entre plafond de verre et plancher collant : vers un marché du travail inclusif et égalitaire pour les femmes du Québec

Mémoire
présenté à la Commission des relations avec les citoyens
de l'Assemblée nationale du Québec
dans le cadre des
Consultations particulières et auditions publiques 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 »*

par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Montréal
Le 19 janvier 2011

Table des matières

Présentation du CIAFT	3
Introduction	5
1. Recommandations préalables	7
2. Nos priorités pour les orientations 2 et 3 du plan d'action :	9
2.1 L'intégration de toutes les femmes en emploi	9
2.2 L'équité salariale : le meilleur et le pire	15
2.3 La mixité en emploi : une priorité	18
2.4 La conciliation famille-emploi-études : la plateforme du CIAFT	25
2.5 La reconnaissance des organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine : pour travailler il faut des outils	30
Annexe 1 : Liste des recommandations du CIAFT	34
Annexe 2 : Tableaux statistiques	39



Présentation du CIAFT

Fondé en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, de comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. On y retrouve également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail, en développant une analyse critique des politiques sociales et économiques et en proposant des alternatives.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention :

1. L'équité salariale :

Dans ce secteur, le CIAFT est au cœur des revendications liées à l'application des législations portant sur l'équité salariale et porte une attention particulière à la situation des travailleuses non syndiquées. Durant plusieurs années, il fut porte-parole de la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale, dont les travaux ont mené à l'adoption en 1996 de la Loi sur l'équité salariale. Depuis, il poursuit son rôle de veille sur cette question et participe aux travaux sur la réglementation et les modifications législatives proposées. Également, après avoir offert plusieurs années une formation gratuite destinée aux travailleuses non syndiquées, il offre depuis peu aux organismes et aux entreprises communautaires une formation et un accompagnement afin d'aider ceux-ci à réaliser leur exercice d'équité salariale.

2. Le développement de la main-d'œuvre féminine :

Le CIAFT s'intéresse de près à l'accès à l'emploi et aux services d'intégration au marché du travail spécifiquement destinés aux femmes. À ce titre, il est mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui depuis 1996 a pour principal mandat d'aviser Emploi-Québec sur ses programmes et mesures destinées aux femmes dans leur parcours vers l'emploi.

Il travaille également à la reconnaissance et au soutien de la spécificité de l'approche des groupes de femmes en employabilité et au maintien et au développement de services Femmes au plan national, particulièrement grâce à son Comité Reconnaissance, formé des directrices de ces groupes répartis dans onze régions du Québec.

3. L'équité en emploi et la présence des femmes dans les métiers majoritairement masculins :

Depuis 2008, devant les actions disparates menées dans ce dossier et le peu de résultats tangibles perçus au niveau statistique, le CIAFT a décidé de mener une stratégie d'action concertée pour atteindre l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins, intitulée *Pour en finir avec la division sexuelle du travail !* Au terme de ce projet, il espère l'adoption d'un plan national et d'une structure qui permettront aux partenaires du marché du travail de coordonner leurs efforts afin d'atteindre une véritable mixité sur le marché du travail.

4. Les droits du travail, la conciliation famille-travail-études et les programmes sociaux :

Les ressources et mesures destinées à favoriser l'accès des femmes au travail étant souvent tributaires des programmes sociaux mis en place par l'État, le CIAFT intervient également régulièrement sur les questions relatives à la sécurité du revenu, à l'assurance-emploi, aux services de garde et à l'assurance parentale.

En collaboration avec d'autres organismes, il a contribué à de nombreuses avancées politiques dans le domaine des législations du travail relatives aux normes du travail, à la fiscalité, à la retraite ou à l'analyse différenciée selon le sexe.

Selon les circonstances, le CIAFT met également sur pied des instances de concertation. Par exemple, durant plusieurs années, il a coordonné les activités du Réseau des représentantes en condition féminine dans les instances de développement régional afin de suivre les enjeux de la présence des femmes aux paliers régionaux économiques et politiques.

Finalement, comme le montre l'étendue des réalisations ci-dessus, le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique (avis, mémoires, représentation), le soutien aux membres (formation, communication, défense des services) et la recherche et le développement d'outils (études, rapports, analyse statistique, guides d'intervention).



Introduction

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) remercie les membres de la Commission des relations avec les citoyens de leur invitation à déposer un mémoire dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques 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* ».

Nous avons intitulé notre mémoire « Entre plafond de verre et plancher collant : vers un marché du travail inclusif et égalitaire pour les femmes du Québec », car les femmes sont encore aux prises avec ces deux réalités sur le marché du travail en 2011, malgré leur réussite scolaire et leur entrée massive dans certaines professions libérales. Nous croyons que ces succès éclatants masquent une situation largement encore trop difficile pour une grande partie de la main-d'œuvre féminine.

Rappelons que nous avons en 2004 participé à la consultation sur l'avis du Conseil du statut de la femme (CSF) « *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* » et également à celle précédant l'adoption de la politique gouvernementale. Nous avons alors émis des commentaires de fond sur la stratégie proposée et les approches préconisées. Nous ne le ferons pas cette fois-ci, car l'objectif de la présente consultation est davantage à nos yeux la définition de priorités d'actions pour les prochaines années, et non de revenir sur les représentations du concept de l'égalité ou même des approches à privilégier.

Il est heureux de constater que beaucoup des propositions concrètes d'actions que nous avons alors soumisees, en lien avec les orientations et les axes d'intervention proposés, ont été retenues et ont porté fruit depuis quatre ans. Nous en témoignerons comme partenaire de certaines d'entre elles, dans les pages suivantes. Nous estimons également que nous sommes à une étape nouvelle ou d'autres propositions semblent émerger par les diagnostics que nous posons et l'urgence de certaines réalités économiques dont nous traiterons dans le présent mémoire.

Notons que le Comité consultatif en développement de la main-d'œuvre (CCF), dont le CIAFT est mandataire pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et qui a pour rôle d'aviser la CPMT et Emploi-Québec sur l'ensemble de ses programmes et mesures, soumet son propre mémoire et partage le temps d'audition avec nous. Nous tenons à souligner que nous partageons l'ensemble de ses recommandations concernant le développement de la main-d'œuvre féminine et l'amélioration de l'employabilité des femmes.

Mis à part les recommandations du CCF sur l'emploi, nous avons priorisé quatre autres grands enjeux en lien avec les orientations 2 et 3 de la Politique gouvernementale d'égalité portant sur l'autonomie économique des femmes et la conciliation famille-travail :

- **L'équité salariale**
- **La conciliation famille-emploi-études**
- **La mixité de tous les emplois**
- **La reconnaissance des organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine**

En guise de conclusion, nous assurons également les membres de la Commission de notre intérêt à participer à toute rencontre ultérieure sur la définition du deuxième plan d'action concernant les orientations précitées et à tout comité de travail qui pourrait être mis en place pour la mise en œuvre des actions à venir pour ces prochaines années.

1. Recommandations préalables

Notre bilan et nos recommandations sur certains aspects généraux du dernier plan d'action

Dans le cahier de consultation sur l'égalité économique des femmes, on pose deux questions qui interpellent le CIAFT plus particulièrement :

- Comment briser les inégalités économiques que vivent les femmes (en particulier celles qui sont liées à leur rôle maternel) ?
- Comment soutenir plusieurs catégories de femmes qui vivent des problématiques particulières par rapport à leur autonomisation ?

Avant de répondre à ces deux questions, nous trouvons important de reprendre un ensemble de recommandations mises en commun au sein du Groupe des 13, qui est une large coalition de d'organismes nationaux du mouvement autonome des femmes au Québec, au sujet des approches et des instruments dont l'État québécois s'est doté pour mettre en œuvre ses responsabilités vis-à-vis de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est fondamental que les actions proposées dans le prochain plan d'action soient une réponse à la discrimination systémique envers les femmes et ne symétrisent pas les problèmes vécus par les femmes et les hommes au plan de l'atteinte de l'égalité.

Nous avons pu malheureusement observer une tendance à mettre sur un même plan les problèmes vécus par les femmes et les hommes dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (taux de suicide chez les hommes ou taux de décrochage scolaire chez les garçons). Nous l'avons aussi observée dans l'application symétrique de l'approche sociétale (financement de projets pour permettre l'embauche d'hommes dans des métiers traditionnellement féminins tels les professions d'infirmière et d'éducatrice en garderie). Cette symétrisation est particulièrement présente dans l'appareil gouvernemental et certains ministères dont le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS). Même dans nos recommandations sur la mixité des emplois, nous insistons sur l'importance capitale de reconnaître et de contrer les discriminations directes et indirectes vécues par les femmes qui tentent d'intégrer les métiers majoritairement masculins, qui sont extrêmement rares chez les hommes voulant intégrer un métier féminin. Les hommes ne sont pas des sujets d'inégalité... mais des acteurs d'égalité, certainement !

Nous déplorons également la fragilisation des instruments de gouvernance en condition féminine sur certains plans. En effet, le ministère de la Condition féminine est dépendant de sa structure d'accueil qui change continuellement au gré des remaniements. Le Secrétariat à la condition féminine demeure une sous-structure dont la responsable ne peut s'adresser directement aux sous-ministres en titre dans différents ministères. Le Conseil du statut de la femme a dû abandonner à toute fin pratique ses antennes en région et la Gazette des femmes a cessé de paraître alors que son budget n'a pas augmenté depuis 1996.

Par ailleurs, il importe que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et étendue à tout l'appareil de l'État. Les projets-pilote ne suffisent pas. Rappelons pour mémoire qu'il s'agit d'un engagement pris par le Québec à la quatrième Conférence de l'ONU sur les femmes tenue à Beijing en 1995.

Et alors que beaucoup de femmes arrivent à divers moments de leur vie à « toucher » à l'égalité, plusieurs autres peinent à y avoir accès. Dans l'ADS, pour arriver à enrayer les inégalités vécues par toutes les femmes, l'interaction des divers systèmes d'oppression dans la vie des femmes devrait être prise en compte. L'accès à l'égalité est conditionné par un ensemble de facteurs tels le racisme, la lesbophobie, le handicapisme, l'âgisme.

L'approche spécifique a besoin d'un soutien adéquat de l'État. Parce qu'elle vise l'empowerment des femmes et s'attaque à la racine de la discrimination, elle est encore pleinement d'actualité et doit être intensifiée dans ses moyens d'action. L'approche spécifique s'attaque à l'égalité souvent en passant par des mesures d'équité, c'est-à-dire des mesures spécifiques qui prennent en compte le poids de la discrimination systémique qui défavorise les femmes au point de départ et dans l'exercice de leurs rôles multiples.

Le premier plan d'action a pu permettre d'obtenir certains gains parce qu'il était accompagné d'un budget en appui aux actions proposées et parce que plusieurs des actions ont été réalisées par les groupes de femmes qui les ont mis en œuvre. À l'heure où de nombreux groupes de défense des droits des femmes au Québec voient refuser pour des motifs idéologiques leurs projets par le gouvernement fédéral et que Condition féminine Canada déstructure complètement son programme de soutien aux groupes de femmes partout au pays, il est crucial que le prochain plan d'action soit accompagné d'un budget qui permette la consolidation des actions entreprises et le développement d'actions émergentes.

Ainsi, sur ces aspects liés aux approches retenues dans le dernier plan d'action, sur les instruments de gouvernance, l'ADS et le financement de l'approche spécifique, nous recommandons :

- 1. Que le prochain plan d'action s'engage en faveur de l'élimination de la discrimination systémique faite aux femmes sur la base du sexe et les effets de division et de hiérarchie induits par le patriarcat et les autres discriminations (racisme, lesbophobie, handicapisme, âgisme).**
- 2. Que les instruments de gouvernance en condition féminine soient préservés, car ils sont garants de l'atteinte de résultats des actions de l'État dans une pluralité de secteurs et dans les différents paliers d'intervention (international, national, régional et local).**
- 3. Que tous les ministères appliquent l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'élaboration des lois, budgets, politiques, programmes et mesures et ce dans une approche intersectionnelle.**
- 4. Que le financement de l'approche spécifique soit maintenu dans le prochain plan d'action de la politique, particulièrement pour les groupes de femmes partout au Québec.**

2. Nos priorités pour les orientations 2 et 3 du plan d'action

2.1 L'intégration de toutes les femmes en emploi :

Notre bilan du plan d'action

Le bilan des actions réalisées sous l'orientation 2, *Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes*, peut se résumer de la façon suivante : plusieurs bonnes actions, entreprises avec le plan d'action ou qui l'étaient bien avant, par exemple le concours *Chapeau, les filles !*, mais qui ne résolvent pas la pauvreté des femmes ni les obstacles à l'atteinte de leur autonomie économique.

Sous le chapeau de cette orientation, parmi les actions significatives entreprises, nous relevons l'actualisation de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* (action 21). La Stratégie est un outil novateur, surtout parce qu'elle rappelle l'importance de faire connaître et de rendre visibles les difficultés systémiques auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché de l'emploi, qu'elle réaffirme l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et soutient la nécessité d'assurer l'accès à des services spécialisés à la main-d'œuvre féminine dans l'ensemble des régions. Nous reviendrons sur ce dernier point plus loin.

Tant que des trous béants n'auront pas été comblés, l'égalité économique entre les femmes et les hommes ne pourra être atteinte. En effet, nous ne pouvons pas dissocier les actions entreprises des décisions économiques prises par le gouvernement québécois, trop souvent en phase avec une conception néolibérale de la mondialisation et même visant à la favoriser. Le dernier budget présenté le 31 mars 2010 constitue une illustration malheureusement trop claire du rôle joué par le gouvernement du Québec dans l'appauvrissement des femmes. La pauvreté et la précarité économique des femmes découlent de choix politiques, sociaux et économiques, notamment celui posé dans le dernier budget d'abolir la Commission de l'équité salariale et celui d'imposer une nouvelle taxe pour la santé. Nous y reviendrons plus loin.

Notre analyse et nos recommandations pour le prochain plan d'action

La situation des Québécoises sur le marché du travail s'est améliorée au cours des années pour certaines d'entre elles, mais force est de constater que beaucoup sont encore aux prises avec des problématiques particulières qui nuisent à leur intégration et à leur maintien en emploi. Certains progrès sont toutefois remarquables. En 2007, 69 % des femmes âgées de 15 à 64 ans occupent un emploi, contre 62 % en 2001 et 41 % en 1976.¹ En 2006, les femmes sont majoritaires (51,6 %) dans la

¹ Dans certains cas et sauf indication contraire, les statistiques mentionnées dans cette section sont issues du portrait établi par la Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information sur le marché du travail dans le cadre de l'actualisation de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Elles proviennent principalement de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Ainsi, les données sur les autochtones, les personnes immigrantes et celles appartenant aux minorités visibles viennent du recensement de la population 2006 (Statistique Canada).

population des 25-64 ans titulaires d'un grade universitaire. Leur nombre s'est accru de 29,6 % depuis 2001 et de 61,8 % depuis 1996.

Mais des inégalités persistent. Certains groupes de femmes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail ou à risque de sous-emploi :

- Les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans présentent un taux d'emploi inférieur à 50 %. En comparaison, en 2007, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants dans une famille biparentale s'établit à 73 %.
- En 2007, malgré qu'il ait progressé plus vite que celui des hommes du même âge, le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans n'est que de 44 %, soit 12 points de pourcentage sous le taux d'emploi de leurs confrères.
- 31 % des femmes handicapées occupent un emploi en 2001 comparativement à 65 % chez celles sans incapacité.
- En 2006, 55 % des femmes issues des minorités visibles occupaient un emploi comparativement à 67 % chez leurs pendants masculins.
- En 2006, le taux d'emploi des immigrantes arrivées récemment au Québec (5 ans ou moins) était de 46 % alors que celui-ci s'élève à 62 % pour leurs homologues masculins.
- En 2006, 54 % des femmes autochtones étaient en emploi, un taux inférieur à celui des autres femmes.

Les femmes restent également surreprésentées dans les emplois précaires, à temps partiel ou faiblement rémunérés : ²

- 40,2 % des femmes en emploi occupent des emplois atypiques³ par rapport à 33,5 % des hommes.
- Les femmes occupent les 2/3 des emplois à temps partiel en 2007 (pour une grande partie d'entre elles, ce n'est pas un choix).
- Près du quart des femmes de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel afin de s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales (enfants, parents, etc.). Chez les hommes du même âge, cette proportion demeure sous les 5 %.
- En 2007, les femmes comptent toujours pour environ 60 % des travailleurs au salaire minimum.

Les femmes occupent actuellement des emplois en demande dans le secteur des services (vente, éducation, santé), mais rien n'indique malheureusement qu'elles tirent parfaitement leur épingle du jeu en terme de stabilité d'emplois, de salaires et de bonnes conditions de travail. Ces emplois sont très souvent faiblement qualifiés, et leur développement, souvent assuré autrefois dans la sphère

² Statistiques tirées de l'ISQ (2007).

³ L'emploi atypique est toute forme d'emploi non traditionnelle couvrant l'emploi à temps partiel, travail temporaire d'une durée déterminée, occasionnel, sur appel ou obtenu par une agence de placement, sans oublier le travail autonome et le travail à domicile.

domestique, a constitué une condition d'accès des femmes aux postes les plus qualifiés (services de garde, travaux domestiques, soins aux personnes dépendantes).

Les femmes sans diplôme ou ayant une faible scolarité sont plus pénalisées que les hommes sur le plan de l'emploi, alors que chez les femmes comme chez les hommes, c'est le quart de la population qui ne détient aucun diplôme du tout (25,1% des femmes -25,8% chez les immigrantes- et 24,9% des hommes). En effet, le taux d'emploi des femmes sans diplôme est de 25,4 %, comparativement à 43,3 % chez les hommes (17,9% d'écart !). À elle seule, cette statistique plaide pour le renforcement majeur de l'aide spécifique apportée aux femmes en employabilité (préparation et soutien à l'emploi et mesure de formation de la main-d'œuvre).

Le taux d'emploi grimpe à 76,1 % chez celles qui ont un diplôme universitaire et se rapproche davantage du taux masculin, de 77,4 %. Rappelons que le pourcentage de femmes et d'hommes détenant un diplôme universitaire est équivalent (soit un peu plus de 16%).

Ce sont toutefois 25,8% des immigrantes qui détiennent un diplôme universitaire tout en affichant un taux d'emploi bien inférieur à la moyenne québécoise, soit 63,7% chez les femmes immigrantes diplômées comparativement à 71,7% chez les hommes immigrants également diplômés. Il y a là également une problématique particulière à laquelle il est urgent de s'attaquer. ⁴

De plus, les taux de chômage et de sous-emploi des femmes immigrantes et racisées sont extrêmement préoccupants. Ils le sont au point de créer des « classes de femmes », situation complètement inacceptable dans une société égalitaire.

Les femmes disposent, en moyenne, de 70 % du salaire annuel des hommes⁵, pour des emplois équivalents et à temps plein, à compétence égale, et ce, dans toutes les catégories d'âge. Le revenu moyen des femmes issues de minorités visibles est plus bas que le revenu moyen de l'ensemble des Québécoises, soit 17 321 \$ par année comparativement à 21 286\$ ⁶, ce qui reste sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada. Elles sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires, non syndiqués et sans fonds de pension, et se retrouvent ainsi plus pauvres une fois arrivées à la retraite, n'ayant pas contribué autant aux régimes de protection sociale tels que le Régime des rentes du Québec.

Les femmes immigrantes, racisées et celles handicapées ou vivant avec des limitations fonctionnelles sont particulièrement touchées par les problèmes d'exclusion systémique. En plus de découler de préjugés tenaces, cette exclusion prend racine dans des choix comme la non-reconnaissance des diplômes et des compétences, le refus d'adapter les milieux de travail pour permettre aux femmes handicapées de mettre leurs compétences au service de la société. Les politiques à l'égard des aides familiales, en particulier, les relèguent à un statut de citoyens de deuxième classe puisqu'elles ne sont que partiellement couvertes par les normes du travail et n'ont généralement pas accès à la CSST.

Bien que les femmes occupent de plus en plus d'emplois à temps plein et que leur présence soit plus importante dans toutes les sphères d'activité, elles ont encore une rémunération et un revenu inférieurs à ceux des hommes :

⁴ CSF (2010), *Où en sommes-nous au Québec? Portrait statistique Égalité femmes/hommes*, pp. 13-14.

⁵ Conseil du statut de la femme (CSF) (2001), *Revenu moyen d'emploi*.

⁶ CSF (2005), *Des nouvelles d'elles, Les femmes immigrées du Québec*, p. 69.

- En 2007, le salaire horaire moyen des femmes de 15 à 64 ans employées à temps plein est de 19,20 \$ contre 21,60 \$ pour les hommes du même âge, soit un écart de 11 %.
- Parmi les quatre catégories de travailleurs et de travailleuses que sont les femmes immigrées, les hommes immigrés, les femmes québécoises et les hommes québécois en général, ce sont les femmes immigrées qui ont le revenu moyen d'emploi le plus bas (22 375\$), suivies des Québécoises dans leur ensemble (23 282\$), puis des hommes immigrés (33 849\$) et des hommes québécois dans leur ensemble (34 705\$).⁷
- En 2007, près d'une femme sur cinq gagne moins de 10 \$ de l'heure, une proportion sensiblement plus élevée que le 12% des hommes.
- En 2005, les femmes touchent en moyenne un revenu annuel de 29 % moins élevé que celui des hommes.

Les actions entreprises avec le premier plan d'action ou avant celui-ci devraient bien entendu être reconduites, notamment les actions dédiées spécifiquement au soutien des femmes à l'emploi. Des groupes plus éloignés du marché du travail ou vivant des obstacles encore plus grands pour intégrer un emploi et le conserver devraient être particulièrement pris en compte.

Sur ce point, nous appuyons l'ensemble des recommandations présentées dans le mémoire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, dont le rôle est d'aviser la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sur la problématique reliée à l'intégration des femmes en emploi via les programmes et mesures d'Emploi-Québec. Le CIAFT connaît bien les réalisations de ce comité puisqu'il en est mandataire depuis ses débuts.

Nous attirons l'attention sur la fin prochaine en mars 2011 du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi plus qui ont été mis en place pour contrer les effets de la crise économique. Ces deux programmes constituaient le premier investissement majeur dans les programmes d'emploi depuis la création d'Emploi-Québec en 1998 et l'annonce de leur non-reconduction causerait une grande inquiétude chez les organismes en employabilité qui travaillent avec une main-d'œuvre souvent très éloignée du marché du travail. On nous annonce que déjà cette année il n'y a plus de budget pour les programmes de formation (MFOR), ce qui prive les organismes qui travaillent à l'intégration des femmes dans les métiers majoritairement masculins d'un moyen d'actions essentiel.

Nos recommandations à Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

5. Qu'Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail poursuivent la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et en assurent le suivi de deux principales manières :

⁷ CSF (2005), *Des nouvelles d'elles, Les femmes immigrées du Québec*, 2005, p. 69.

5.1 Qu'Emploi-Québec développe des plans d'action national et régionaux qui tiennent expressément compte de la Stratégie avec des objectifs mesurables et une reddition de compte annuelle, et ce sans disparités entre les régions.

5.2 Qu'Emploi-Québec s'assure du financement adéquat et pérenne des actions découlant de la Stratégie et ce, même en période de réduction des dépenses gouvernementales, afin de favoriser l'intégration et le maintien réel des femmes en emploi.

- 6. Qu'Emploi-Québec assure le déploiement et le plein financement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec, notamment pour des programmes comme «Ma Place au soleil», le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS), les programmes de soutien et de préparation à l'emploi (PPE et SAE) ou de formation de la main-d'œuvre (MFOR) qui soutiennent efficacement les femmes éloignées du marché du travail.**
- 7. Qu'Emploi-Québec veille à augmenter le nombre de places pour les programmes et mesures spécifiques pour les femmes et, au besoin, double le nombre de places pour les hommes si le programme devient mixte (ex. : Ma place au soleil), tout en gardant les groupes réservés à chaque sexe pour les suivis et interventions, car les approches ne sont pas les mêmes.**
- 8. Que le gouvernement s'engage nommément dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité à favoriser les actions qui encourageront les femmes plus éloignées du marché du travail, ou qui font face à des obstacles encore plus grands, à intégrer et à se maintenir en emploi (reconnaissance des diplômes et de l'expérience obtenus à l'étranger, plan d'action concerté pour l'accès à l'égalité visant la parité pour les femmes de tous les groupes-cibles, accès aux mesures d'employabilité et de formation et adaptation de celles-ci, mesures d'accommodement en emploi, etc.).**

Recommandations au ministère du Travail :

Pour améliorer l'autonomie économique des femmes, il faut s'attaquer au développement de la main-d'œuvre ou à l'employabilité. Il est néanmoins tout aussi important de s'attaquer de manière structurelle aux paramètres du marché du travail qui défavorisent les femmes.

En particulier, nous revendiquons une hausse substantielle du salaire minimum, une réforme de la *Loi sur les normes du travail* et la reconnaissance des diplômes et des compétences des femmes immigrantes.

Selon les années, les femmes occupent entre 60 et 70 % des emplois au salaire minimum alors qu'elles détiennent 46 % des emplois en général.⁸ À elles s'ajoutent les femmes qui gagnent des salaires à peine plus élevés que le salaire minimum. De façon urgente, la hausse substantielle du salaire minimum s'impose. Une hausse à 10,86 \$ l'heure dans l'immédiat (et 11,08\$ en 2011) permettrait uniquement à une personne seule travaillant 40 heures par semaine d'atteindre le seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada.

⁸ Au bas de l'échelle (2006), *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi*.

La dernière réforme de la *Loi sur les normes du travail* remonte à 2002. Pourtant, le marché du travail a beaucoup évolué depuis, accordant de plus en plus de place à de nouvelles formes d'emplois, par exemple les emplois atypiques, et étant marqué par la précarisation du travail. Or, les femmes sont championnes dans ces types d'emploi : dans les 20 dernières années, la progression de l'emploi féminin total (tous secteurs confondus) a reposé principalement sur l'augmentation des emplois précaires de tous types occupés par des femmes. En effet, les femmes occupent la majorité des emplois atypiques qui n'offrent pas les mêmes protections sociales ni les mêmes avantages sociaux que les emplois à temps plein. Le temps partiel est la facette la plus connue des emplois précaires, mais ceux-ci incluent plus largement tout emploi non standard, comme les mesures et programmes d'employabilité, le travail temporaire à durée déterminée, le travail avec les agences de placement ou le travail autonome. Une réforme de la *Loi sur les normes du travail* devrait permettre de garantir aux personnes occupant des emplois atypiques les mêmes conditions (incluant salaire et avantages sociaux) que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans un même établissement.

Puisque les femmes sont moins longtemps sur le marché du travail au cours de leur vie d'adulte et qu'elles gagnent des salaires plus faibles, elles se retrouvent avec des revenus à la retraite aussi plus faibles. Ensemble avec les autres membres du Groupe des 13, nous revendiquons une meilleure reconnaissance dans le Régime des rentes du Québec (RRQ) du travail des femmes auprès des enfants et des adultes ayant besoin de soins. Nous demandons aussi une amélioration du RRQ, ainsi que des programmes fédéraux, au lieu des coupes que nous a proposées le gouvernement à plusieurs reprises.

On s'inquiète également de politiques et d'approches qui semblent vouloir limiter le droit d'association des travailleuses et affaiblir la capacité des organisations syndicales à défendre les intérêts collectifs de leurs membres. Pourtant, l'expérience a démontré le lien positif entre l'amélioration des conditions de travail des femmes et l'accès à la syndicalisation. Les exemples récents des responsables de services de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires le prouvent éloquemment.

Pour agir de manière structurelle sur le marché du travail dans le prochain plan d'action, le ministère du Travail doit également être interpellé. Ainsi, nous recommandons :

- 9. Que, dans l'immédiat, le salaire minimum soit haussé à 10,86 \$ en 2010 (11,08\$ en 2011).**
- 10. Que la *Loi sur les normes du travail* soit mise à jour afin d'y prévoir notamment l'interdiction de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi.**
- 11. Que le gouvernement s'engage à éliminer toute exclusion de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur les normes du travail* toute personne travaillant en milieu domestique ou en milieu agricole.**
- 12. Que le gouvernement donne suite aux recommandations des groupes de femmes pour une réforme du régime de retraite** (cf. Mémoire *Vers un Régime des rentes du Québec renforcé et plus équitable* présenté à la Commission des Affaires sociales, sept. 2009)

2.2 L'équité salariale : le meilleur et le pire

Notre bilan du plan d'action

Très étrangement, il n'y aucune mention dans le bilan du plan d'action qui vient de se terminer de l'annonce en mars 2010 de l'abolition de la Commission de l'équité salariale et de son transfert à un autre organisme gouvernemental. Comme si le Secrétariat à la condition féminine aurait voulu taire la situation.

Le gouvernement est en effet passé du meilleur au pire dans ce dossier. Le 19 mai 2009, à la suite d'une consultation, le gouvernement a fait adopter à l'unanimité par l'Assemblée nationale le Projet de loi 25 modifiant la *Loi sur l'équité salariale* datant de 1996. Parmi les gains significatifs, notons ceux-ci :

- Les entreprises retardataires auront jusqu'au 31 décembre 2010 pour se conformer à la Loi. Cette nouvelle échéance a mobilisé les énergies de la Commission de l'équité salariale qui a entrepris une vaste campagne d'information auprès des entreprises québécoises.
- Les « nouveaux dix », c'est-à-dire les entreprises qui emploient pendant un an une moyenne d'au moins 10 personnes, sont dorénavant assujetties à la *Loi sur l'équité salariale* alors qu'elles ne l'étaient pas depuis 1997. On estime leur nombre à une dizaine de milliers d'entreprises depuis 1996.
- La Commission de l'équité salariale a bénéficié d'un budget additionnel de 30 % en 2009-2010 et de 50 % en 2010-2011.
- Les entreprises qui avaient déjà terminé leur exercice d'équité salariale doivent faire un exercice de maintien aussi avant le 31 décembre 2010 et toutes les entreprises doivent désormais faire un exercice de maintien à tous les cinq ans. Le maintien de l'équité salariale est un enjeu majeur car un maintien mal fait peut compromettre complètement un exercice de départ.

Or, moins d'un an plus tard, un changement de cap majeur intervient dans le dossier. Le 30 mars 2010, dans la foulée du discours sur le budget Bachand, le Conseil du Trésor a rendu public son Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014 dans lequel il annonçait l'abolition ou le transfert d'une trentaine d'organismes et de fonds. Parmi ceux-ci, on prévoit l'abolition de la Commission de l'équité salariale (CÉS), mise en place en 1997 à la suite de l'adoption de la Loi proactive de 1996, et le transfert de ses activités à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Puis, à l'été 2010, le gouvernement a chargé le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre de faire rapport au ministre du Travail sur la faisabilité du transfert à la Commission des normes du travail (CNT). Aucun consensus n'a émergé sur la question.

Le gouvernement a déposé à la dernière session législative le Projet de loi 130 (Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds) dans lequel il annonce l'abolition de la CÉS et son transfert à la CNT (chap. 18, art. 217 à 248). Ce projet de loi sera à l'étude bientôt en commission parlementaire.

Notre analyse et nos recommandations pour le prochain plan d'action

Cette décision représente à nos yeux un recul inacceptable pour les travailleuses et est absolument illogique dans le contexte où un important consensus social entoure la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'équité salariale est l'un des outils les plus importants de changement social parce qu'elle vise à abolir la discrimination systémique à l'endroit des femmes occupant des emplois traditionnellement féminins. L'atteinte et le maintien de l'équité salariale ne sont pas garantis par la *Loi sur l'équité salariale* ni par la Commission de l'équité salariale, mais leur existence est le moyen le plus efficace pour y arriver. Le maintien de l'équité salariale risque d'être sérieusement compromis d'autant que l'application de la Loi est dans une année charnière auprès des entreprises retardataires.

Les membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale, active dans les années 80 et 90, ont décidé de se réunir de nouveau afin de lancer un message unanime à l'encontre de cette décision. En font partie la Fédération des femmes du Québec, le CIAFT, l'IR des Centres de Femmes, Action Travail des Femmes, toutes les grandes centrales et plusieurs fédérations syndicales (APTS, CSD, CSN, FIQ, FTQ, SCFP, SFPQ, SPGQ, entre autres), de même que plusieurs expertes universitaires et spécialistes de l'équité salariale au Québec.

Abolir la Commission, en plus de générer des économies minimales, constituerait une menace réelle à la pleine application de l'équité salariale. C'est aussi envoyer un message d'une grande incohérence à la population: l'équité salariale, c'est réglé. Aux entreprises retardataires ou à celles qui doivent faire un exercice de maintien de l'équité salariale, il indique que le gouvernement n'entend pas appliquer la loi avec rigueur et qu'il va tolérer des exercices qui ne sont pas exempts de biais sexistes. Même si la date du 31 décembre 2010, date fixée pour les entreprises retardataires, et qu'un grand nombre d'entreprises ont effectivement terminé l'exercice d'équité salariale neuf années en retard, il reste encore beaucoup de travail à effectuer pour la Commission de l'équité salariale: informer les travailleuses, surtout les non syndiquées, de leur droit de plainte, traiter les plaintes, les différends et les demandes de traitement d'exception de la part des entreprises qui découlent de l'année d'activité intense qui vient de terminer, encadrer quelques milliers d'entreprises qui doivent faire un exercice de maintien en 2011, reprendre le programme de vérification pour s'assurer que les entreprises ont effectivement fait un exercice d'équité salariale et qu'elles l'ont fait en respectant la loi. Tout cela en plus de l'information et de soutien aux entreprises nouvellement assujetties qui doivent encore faire un premier exercice d'ici la fin de 2013. Pourtant, la simple menace de transfert à la CDPDJ a déjà fait perdre à la Commission quelque 20% de ses effectifs, dont une grande partie de son équipe d'enquête et de vérification.

Le projet de loi 130 propose de créer une nouvelle Section sur l'équité salariale à l'intérieur de la Commission des normes du travail (qui deviendrait la Commission des normes du travail et de l'équité salariale) et d'y transférer les trois commissaires actuelles. La présidente de la CÉS deviendrait le commissaire en chef de cette section. Cette proposition a pour effet de garder relativement intact le rôle décisionnel, en première instance, de la CÉS. Toutefois, le fait que le restant du personnel de la CÉS et les autres rôles de la CÉS seront intégrés dans les structures de la CNT présage des grands problèmes de cohérence entre les décisions prises par les commissaires et l'application sur le terrain de la loi, notamment en ce qui concerne les enquêtes, la vérification, la conciliation en cas de mécontentements ou plaintes sans parler de l'information, la formation et le soutien aux entreprises. La CÉS perdrait également son rôle de conseil au ministre et son pouvoir réglementaire.

La Coalition en faveur de l'équité salariale est d'avis que la Commission de l'équité salariale doit demeurer intacte pendant au moins la période de dix ans assignée pour les nouveaux mandats par le projet de loi 25 adopté en 2009.

Le vent d'inquiétude que l'annonce de l'abolition de la Commission de l'équité salariale a fait souffler pourrait être calmé par un retour sur cette décision et un engagement dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité de la maintenir en place et de lui assurer les ressources suffisantes pour mener à bien les mandats découlant de la *Loi sur l'équité salariale*.

Ainsi, nous recommandons, de pair avec la Coalition en faveur de l'équité salariale :

- 13. Que le gouvernement supprime les articles 217 à 248 du projet de loi 130 ainsi que toute autre mention de la Commission de l'équité salariale et, donc, qu'il renonce à son intention d'abolir la Commission de l'équité salariale et de transférer ses fonctions à la Commission des normes du travail (CNT).**
- 14. Que le gouvernement maintienne en place la Commission de l'équité salariale, lui accorde un les ressources nécessaires pour qu'il réalise pleinement son mandat au cours des prochaines années.**
- 15. Que le gouvernement s'assure que la Commission de l'équité salariale, à l'heure où les travailleuses doivent porter plainte si leur employeur n'a pas réalisé le 31 décembre 2010 son exercice d'équité salariale, remette de l'avant son programme de vérification dans les entreprises, particulièrement les petites et moyennes entreprises non syndiquées, et lui donne les crédits pour ce faire.**

2.3 La mixité en emploi : une priorité

Notre bilan du plan d'action

Une lutte parallèle à celle en faveur de l'équité salariale, aussi importante mais restée dans l'ombre ces dernières années, est l'accès pour les femmes aux emplois majoritairement masculins. Au CIAFT, nous croyons que l'objectif ultime de cette lutte est la mixité en emploi et qu'elle devrait être une des grandes priorités du prochain plan d'action.

Nous avons connu ces dernières années des avancées au plan de l'atteinte de la **parité** ou de la présence des femmes sur le marché du travail, au plan de l'**égalité** (au plan salarial avec l'équité salariale), mais au plan de la **mixité** des emplois, la situation stagne dans un grand nombre de professions et de secteurs.

Dans le plan d'action qui s'achève, le gouvernement a maintenu certaines orientations et actions qui existaient déjà. Un des aspects nouveaux a été l'octroi d'une enveloppe de 120 000\$ par année pour trois ans (et non les quatre années qu'a duré le plan d'action au final) pour financer des projets en non-traditionnel au niveau national. Grâce à cette enveloppe, le CIAFT, parmi d'autres projets retenus, mène depuis 2008 avec ses groupes membres une étude afin de dresser l'état de situation des interventions liées à l'orientation des femmes vers des métiers ou des professions traditionnellement masculins. Nous comptons lancer ce rapport lors d'un grand colloque organisé les 28 et 29 avril prochains auquel nous allons convier l'ensemble des acteurs du marché du travail, dont Emploi-Québec, la CPMT et divers ministères, afin de trouver des solutions communes pour faire avancer cet état de situation. Nous espérons l'adoption d'un plan d'action concerté dont l'objectif serait l'optimisation des ressources humaines et évidemment la mixité (et la diversité) de la main-d'œuvre. Rappelons que nous avons reçu le mandat de réaliser cette étude d'Emploi-Québec en lien avec un objectif du dernier plan d'action (action 24).

L'orientation 1 du premier plan d'action ciblait la promotion de modèles et de comportements égalitaires, mais la sensibilisation des filles et des femmes aux métiers traditionnellement masculins était le parent pauvre des actions entreprises, qui se sont surtout concentrées sur la lutte contre la violence dans les relations amoureuses des jeunes, le harcèlement sexuel et sexiste en milieu scolaire, les agressions sexuelles chez les jeunes et l'hypersexualisation. Le gouvernement a adopté une Charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée et a fait la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des personnes immigrantes et des communautés culturelles.

Dans l'orientation 2, nous voyons dans le bilan qu'en quatre ans, seules deux sessions de sensibilisation sur l'accueil des femmes dans les classes à prédominance masculine ont été offertes par le MELS dans une seule région du Québec. De bonnes actions ont par contre été maintenues dans le cadre du programme *Chapeau les filles !* pour des projets novateurs des commissions scolaires et des cégeps (environ une trentaine de projets par année) mais surtout au niveau régional et très peu au niveau national avec un budget total de près d'un million de dollars sur trois ans régionalement et 45 000\$ au niveau national.

Chez les membres du CIAFT que nous avons rencontrés dans le cadre de l'étude en cours, il est évident qu'il leur est très difficile d'agir à long terme sur les problématiques qu'ils rencontrent en non-traditionnel,

avec le type de mesures actuellement disponibles. De bonnes actions sont entreprises, mais elles ont toujours une portée limitée dans le temps (les projets doivent être « novateurs » et n'avoir jamais été réalisés ailleurs) et ne permettent pas d'agir de manière structurelle sur le marché du travail en région. Le financement pour la concertation fait aussi cruellement défaut, que ce soit au niveau régional avec les partenaires du milieu (entreprises et milieux de formation) ou au niveau national pour échanger les bonnes pratiques et réseauter les intervenantes qui travaillent de manière très isolée.

Évidemment, tous les secteurs économiques ne requièrent pas une intervention urgente en termes de mixité, mais certains secteurs sont particulièrement névralgiques : là où on constate des reculs par rapport aux années passées (informatique, génie, par exemple) et là où le taux d'abandon des femmes est alarmant et signe de graves problèmes structurels, comme l'industrie de la construction dont nous traiterons plus loin.

Notre analyse et recommandations pour le prochain plan d'action

Il est faux de prétendre que les femmes ont investi tout le marché du travail, même si elles sont beaucoup plus actives qu'il y a même 10 ans.¹⁰ En effet, en 2011, le marché du travail au Québec est encore profondément divisé. Presque la moitié des femmes (47,9 %) se retrouvent dans seulement 20 des 520 possibilités répertoriées par la Classification nationale des professions.¹¹

En 2006, les principales professions occupées par les femmes sont les mêmes qu'en 1996 ou 1986: secrétaire (98% de taux de féminité), vendeuses (56,7%), caissières (86,1%) et éducatrices aides-éducatrices à la petite enfance (95,9%)¹² (voir le tableau 1 de l'annexe 2). De plus, elles sont largement sous-représentées dans des occupations traditionnellement masculines tels que postes de conducteurs de camion qui sont exercés à 96,5 % par des hommes mais aussi ceux de mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles qui sont à 98,4 % masculins.¹³

Ce manque de diversification se perçoit déjà au moment de la formation. Parmi les 50 programmes professionnels et techniques dits « d'avenir » (Emploi-Québec), 43 sont majoritairement masculins.¹⁴ Seulement 7% des participants au Programme d'apprentissage en milieu du travail sont des femmes.¹⁵

Les grandes laissées pour compte sont les femmes diplômées de secondaire 5 et moins qui occupent toujours un petit nombre d'emplois de services peu payants et peu qualifiés, alors que les hommes d'un même niveau de scolarité occupent des emplois plus variés, mieux payés et davantage qualifiés. En 2006, les femmes ayant moins d'une 9^e année gagnent seulement 53 % du revenu d'emploi des hommes alors que les diplômées universitaires en gagnent 92 %.¹⁶

¹⁰ En fait, le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes dans toutes les régions du Québec. En 2009, le taux d'activité moyen des hommes est de 5,2 points de pourcentage plus élevé que celui des femmes, et de plus de 7 points plus élevé dans la moitié des régions du Québec - ISQ (2010), *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 6, no 1, p. 168.

¹¹ Statistique Canada, *Recensement 2006*, 97-559-XCB2006011.

¹² ISQ (janvier 2009), *Données sociales du Québec 2006*.

¹³ ISQ (2007).

¹⁴ Clerc, Sophie (2007), *L'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculins au Québec: revue de littérature*, CIAFT, p. 95.

¹⁵ Emploi-Québec (2008), *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main d'œuvre féminine*.

¹⁶ Statistique Canada, *Recensement 2006*, 97-559-XCB2006011.

Il existe aussi un écart marquant en ce qui concerne la formation professionnelle (DEP). Seulement 11,8% des femmes de 15 ans et plus en sont détentrices contre 19% des hommes. Les programmes les plus fréquentés en formation professionnelle sont encore extrêmement ségrégués selon le sexe comme le montrent les tableaux 3 et 4 de l'annexe 2.¹⁷

Les revenus annuels moyens sont aussi révélateurs pour les détenteurs de DEP : une préposée aux bénéficiaires gagne en moyenne 28 000\$ par année et un électromécanicien 45 000\$.

Un grand effort doit être réalisé à ce niveau pour combattre la pauvreté des femmes et leur éloignement du marché du travail : c'est-à-dire amener plus de femmes sans diplôme secondaire à s'intéresser aux programmes de formation professionnelle masculine au secondaire où les perspectives d'emploi sont aussi élevées qu'au niveau universitaire (taux d'emploi comparable de 77,4%) et les revenus très intéressants.

L'étude que nous menons actuellement nous amène à faire certains constats troublants sur le manque de solutions actuelles pour mener à bien des changements structurels :

Les femmes occupant des emplois traditionnellement masculins sont souvent très isolées et vivent beaucoup de harcèlement, tant physique que psychologique. Elles portent seules le poids de leur intégration et leur maintien en emploi. Les réseaux de travailleuses sont rares et difficiles à maintenir. Peu de groupes offrent des services en non-traditionnel pour les femmes.

Les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) sont peu connus et ont donné des résultats pour les femmes occupant des emplois de cols blancs mais pas pour les métiers moins spécialisés comme les cols bleus. Pourtant, il existe plusieurs programmes en matière d'accès à l'égalité, appliquant à la fois des mesures incitatives (programmes volontaires) et des mesures coercitives (programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec), mais nous ne disposons pas de bilan récent sur l'application de ces mesures instaurées depuis les années 80 (le dernier a été fait en 1998). Un bilan permettrait d'évaluer les résultats obtenus et de proposer des voies nouvelles pour faire avancer la situation.

Notre étude nous amène également à mettre de l'avant plusieurs arguments pour un changement de cap dans ce dossier :

D'abord, il s'agit d'un enjeu de lutte à la pauvreté des femmes et de partage des richesses, étant donné que les emplois majoritairement masculins, particulièrement chez les diplômés de secondaire V et moins, donnent accès à de meilleurs revenus que les emplois majoritairement féminins.¹⁸ Un meilleur revenu, mais aussi la possibilité de le faire en jouissant d'une pleine égalité des chances à l'embauche, avec l'assurance d'obtenir des salaires équivalents à ceux de leurs collègues et des conditions de travail adaptées à leur réalité.

La deuxième raison est celle de la réalisation de soi. Les femmes doivent avoir la possibilité de sortir des rôles sociaux stéréotypés qui les poussent vers les emplois traditionnellement féminins (éducation, relation d'aide, soins aux personnes). Elles peuvent penser à des métiers qui comprennent la fabrication,

¹⁷ CSF (2010), *Où en sommes-nous au Québec? Portrait statistique Égalité femmes/hommes*, pp. 13-14.

¹⁸ Legault, Marie-Josée (2008), *Pourquoi réclamer l'égalité femmes dans les secteurs d'emplois majoritairement masculins en 2008 : la revendication est-elle encore pertinente après 40 ans?*, CIAFT, p. 18.

la construction, le travail manuel. Les hommes peuvent aussi penser aux métiers féminins parce que, en général, on réussit mieux à concilier travail-famille dans ces milieux et il y a d'autres avantages par rapport aux conditions de travail. Des vacances pendant l'été pour les enseignants, par exemple.

Pour la société, il s'agit aussi d'une meilleure utilisation du capital humain. Si tous les emplois étaient vraiment ouverts à tout le monde, homme, femme, immigrant, autochtone, etc., la qualité des candidats serait meilleure parce que le bassin de recrutement serait plus grand et on s'ouvrirait à de nouvelles idées et de nouvelles façons de fonctionner. Le maintien de la non-diversification est une cause de rigidité et d'inefficacité sur le marché du travail puisqu'elle a pour effet de priver le marché du travail d'une main-d'œuvre disponible et compétente qui peut répondre aux pénuries de main-d'œuvre actuelles ou appréhendées. Il faut sensibiliser les entreprises à ce que la mixité est un avantage concurrentiel. On l'a compris pour les sociétés d'État et certains conseils d'administration d'entreprises; il faut le faire maintenant pour les emplois professionnels et techniques.

Enfin, le gouvernement a également une responsabilité pour revoir son mode de financement des projets, presque exclusivement limité à des projets de court terme. À partir de notre consultation auprès des organismes qui travaillent à orienter les femmes vers des métiers majoritairement masculins et à les soutenir dans leur démarche, nous arrivons à la conclusion que ce type de financement pose problème puisqu'il ne permet pas d'assurer la pérennité de projets ou d'activités qui marchent bien. On se retrouve avec un millier de projets et aucun changement structurel qui est nécessairement le fruit d'un travail à long terme.

Enfin, le gouvernement a également une responsabilité pour revoir son mode de financement des projets, presque exclusivement administré pour des projets à court terme. À partir de notre consultation sur les femmes dans les métiers majoritairement masculins, nous arrivons à la conclusion que ce type de financement pose problème puisqu'il ne permet pas de financer à long terme des projets ou des activités qui marchent bien. On se retrouve avec un millier de projets et aucun changement structurel qui est toujours le fruit d'un travail à long terme.

Des efforts particuliers doivent être accordés à la concertation qui fait actuellement cruellement défaut dans ce dossier. Les marchés du travail sont des marchés locaux et régionaux, et il est impératif que les employeurs ayant besoin de main-d'œuvre, les organismes spécialisée en main-d'œuvre féminine et les centres de formation professionnelle puissent travailler de concert pour arriver à des objectifs concertés.

Un exemple significatif : les femmes dans l'industrie de la construction

Le CIAFT participe actuellement à un projet financé par l'enveloppe nationale en non-traditionnel au sein d'un comité regroupant des travailleuses et des intervenantes du secteur de la construction. Le Comité pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction a vu le jour en 2008 afin de tenter de dresser un bilan de la situation des femmes travaillant dans le secteur de la construction au Québec et d'émettre des recommandations. Préoccupé par les maigres résultats du Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) adopté par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en 1996, notamment au plan de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie, il a produit l'an passé un mémoire que nous annexons au présent document (voir l'annexe 3).

Le PAÉ était prévu pour une période de 10 ans avec pour objectif que 2 000 femmes soient présentes et œuvrent dans l'industrie en 2006, soit 2 % de femmes parmi la main-d'œuvre active. Pour atteindre cet objectif, la commission proposait 18 mesures regroupées en quatre thèmes : constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction, assurer l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie, assurer l'accès des femmes à l'emploi, sensibiliser les femmes de l'industrie. En 2008, on ne retrouvait que 1,2 % de main-d'œuvre féminine sur les chantiers, soit 1 727 travailleuses, sur une population de 144 428 travailleurs, répartis dans les 26 corps de métiers et occupations de la construction.

Pourtant, les femmes représentent plus de 5% des personnes formées dans les métiers de la construction au Québec, sans réussir à se faire embaucher. C'est la pire moyenne au Canada où la moyenne nationale est entre 3% et 4% et dans certaines provinces de plus de 6%.

En effet, le taux d'abandon¹⁹ des femmes dans la construction est effarant, pratiquement le double de celui des hommes. En 2008, un rapport de la CCQ sur les abandons dans le secteur montrait que 66% des femmes entrées quittent dans les cinq premières années comparativement à 36 % des hommes. L'écart est même le plus marqué pour les femmes diplômées comparativement aux hommes diplômés, soit 56 % comparativement à 25 %. De plus, 33% des femmes qui se maintiennent déclarent avoir vécu des situations de discrimination comparativement à seulement 4 % pour les hommes.

Les situations de discrimination joueraient donc un rôle important dans le départ de la moitié des femmes. Dans le secteur de la construction - et dans d'autres - nous concluons qu'il faut des mesures coercitives pour faire entrer les femmes et pour s'assurer que leurs droits soient respectés.

À la lumière de l'analyse qui précède, nous estimons finalement que des initiatives beaucoup plus fortes devront être prises au niveau gouvernemental dans les prochaines années, par exemple un plan d'action concerté pour l'accès à l'égalité impliquant notamment le ministère de l'Éducation et Emploi-Québec. Pour changer les choses, il est nécessaire de favoriser une entrée massive des femmes dans de nombreux métiers majoritairement masculins : une masse critique d'entre 15 et 35% permettrait d'améliorer le maintien en emploi et le changement des pratiques et des mentalités.

¹⁹ Commission de la construction du Québec, Direction recherche et organisation (2008), *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction – ampleur et causalités*.

Ainsi, nous recommandons :

- 16. Que le gouvernement réalise un bilan complet des Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), le dernier datant de 1998.**
- 17. Que le gouvernement donne suite aux recommandations de l'état de situation sur les services et la concertation en non-traditionnel, avec l'objectif de mettre en place un plan d'action national concerté pour l'accès à l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins qui devra mobiliser un ensemble de partenaires du marché du travail et plusieurs ministères (Emploi-Québec, MELS, MDEIE).**
- 18. Que le gouvernement s'engage à financer des projets en non-traditionnel à long terme (au moins de façon triennale) ainsi qu'une enveloppe pour des projets nationaux et de la concertation au niveau régional et national.**
- 19. À plus court terme, que l'ensemble des régions du Québec puissent bénéficier d'un panier de mesures pour agir et que les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine y soient associés (agente de liaison avec les entreprises, stages d'exploration et d'intégration des métiers non-traditionnels, aide au recrutement, par exemple).**
- 20. Que les ministères concernés entreprennent une analyse différenciée selon les sexes (ADS) des secteurs où il y a des pénuries de main-d'œuvre ainsi que les programmes ACCORD (créneaux d'excellence) régionaux pour mieux cibler les actions à moyen et à long terme.**
- 21. Que soit entreprise urgemment une ADS sur la mesure *Formation de la main-d'œuvre* (MFOR) et que soit examiné l'objectif de réserver aux femmes des places en formation professionnelle et technique.**
- 22. Que soit rendues disponibles des formations d'appoint et complémentaires pour les femmes possédant des compétences transférables vers les métiers majoritairement masculins.**
- 23. Que le MELS intensifie de façon significative la sensibilisation du personnel enseignant et en information scolaire et professionnelle à l'orientation professionnelle des femmes et des filles et promeuve la présence des femmes dans les métiers masculins, notamment au niveau professionnel et technique.**
- 24. Que soit mis en place des programmes de subventions aux entreprises pour l'adaptation des postes et des milieux à la diversité.**
- 25. Que soient accordés des crédits d'impôts aux entreprises à main-d'œuvre majoritairement masculines (dont la construction) qui embauchent et maintiennent des femmes en emploi.**
- 26. Que soit élaborée une campagne de sensibilisation des employeurs à l'avantage concurrentiel de la mixité en milieu de travail, spécialement pour les investissements liés aux créneaux d'excellence dans chaque région.**

- 27. Que le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) pour les femmes dans le domaine de la construction soit reconduit avec un ensemble d'action structurantes et qu'un comité de suivi soit constitué avec une présence de travailleuses de l'industrie et d'organismes de défense des droits des femmes.**
- 28. Que soit créée une table paritaire de travail sur le harcèlement et la discrimination dans le domaine de la construction, regroupant des représentants de l'ensemble des organisations syndicales et patronales de l'industrie ainsi que des représentantes des organismes de défense des droits des femmes.**
- 29. Que le gouvernement donne suite aux recommandations du mémoire du Comité pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction auquel participe le CIAFT.**

2.4 La conciliation famille-emploi-études : la plateforme du CIAFT

Notre bilan du plan d'action

Lors de l'annonce en 2006 de la politique gouvernementale d'égalité *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, la ministre d'alors avait sonné le glas d'une politique sur la conciliation travail-famille et avait affirmé que l'orientation 3 constituerait cette politique. De plus, le budget 2006-2007 avait octroyé 12 millions de dollars sur trois ans pour les services de garde en milieu scolaire et 3 millions pour les halte-garderies comme mesures de conciliation famille-travail. Le plan d'action prévoit bien quelques mesures, mais elles n'ont eu quasi aucun impact vu leur caractère volontaire (voir les actions 33, 34, 36, 39 et 43). Encore là, en l'absence de législations imposant des obligations, les mesures volontaires n'ont pas permis de progresser significativement vers une conciliation famille-travail-études tenant compte des réalités que vivent les femmes d'aujourd'hui, à l'exception d'avancées réalisées grâce au Régime québécois d'assurance parentale.

Les organismes communautaires et groupes de femmes sont également souvent sollicités pour la mise en place de mesures de conciliation famille-travail-études, mais sans recevoir les ressources pour y consacrer le temps nécessaire.

Le CIAFT a eu l'occasion de participer à des travaux confiés par le ministère de la Famille et des Aînés au Bureau de normalisation du Québec en vue d'élaborer un programme de certification pour les entreprises en conciliation travail-famille, programme qui a finalement été lancé en juillet 2010 sans beaucoup d'impact médiatique. Bien que l'idée soit intéressante, nous croyons qu'il est illusoire de penser que, sans mesures coercitives, les employeurs récalcitrants s'engageront véritablement dans un processus visant à se qualifier pour le programme de certification, d'autant plus que les mesures devront aller au-delà de ce qui existe déjà dans les législations québécoise et canadienne. Dans les faits, les entreprises qui seront les plus susceptibles d'obtenir une certification sont probablement celles où le personnel dispose déjà d'un certain pouvoir de négociation avec l'employeur, et non dans les milieux non syndiqués où travaillent nombre de femmes et pour qui la conciliation famille-travail est très souvent un enjeu fondamental.

Le ministère de la Famille et des Aînés a également créé un Programme de soutien aux politiques familiales municipales (action 40). Il s'agit d'un soutien financier et technique visant l'élaboration d'une politique familiale et d'un plan d'action et leur mise en œuvre au niveau local. Le résultat est cependant très mitigé, ces politiques se limitant le plus souvent à une série de mesures éparses et sans portée véritable.

Pourtant, il y a beaucoup à faire dans ce domaine où l'on a encore tendance à considérer que le travail des femmes auprès de leur famille est « naturel ». La difficulté de concilier les responsabilités familiales, la vie personnelle et le travail (la double et la triple tâche des femmes qui prennent soin de leurs enfants et de proches malades ou vieillissants) mène encore aujourd'hui trop de femmes à l'épuisement et a des conséquences graves sur leur santé, physique et mentale. Cette difficulté est vécue encore plus durement par les femmes cheffes de familles monoparentales qui doivent assumer seules leurs responsabilités familiales. Le désengagement de l'État en matière de santé pousse les femmes à assumer des responsabilités qu'elles avaient réussi à faire porter collectivement. C'est sur le dos des

femmes que ce désengagement se fait principalement. Ainsi, on assiste au retour en force de la privatisation des soins, mais par les femmes, et ce, gratuitement. Ce phénomène menace également leur participation au marché du travail, donc leur éventuel revenu de retraite et leur accès à d'autres programmes sociaux.

Enfin, les mesures d'insertion généralement offertes par Emploi-Québec tiennent peu compte des besoins particuliers des femmes monoparentales. Le soutien financier est souvent jugé insuffisant par les participantes et les formations désirées ne sont pas toujours disponibles ou encore sont disponibles à des heures qui rendent difficile la conciliation avec les responsabilités familiales. De plus, la pension alimentaire pour enfant continue d'être considérée comme un revenu du parent dans les programmes gouvernementaux tels que l'aide sociale, l'aide financière aux études, l'aide juridique et celle au logement.

Notre analyse et nos recommandations pour le prochain plan d'action

Nous reprendrons pour cette orientation un résumé des recommandations de la plateforme féministe en conciliation famille-emploi-études que le CIAFT a produit en 2006 en collaboration avec la Fédération des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ). Nous croyons que les mesures qui y sont proposées sont encore pleinement d'actualité.²⁰

Le travail des femmes est trop souvent perçu par beaucoup d'employeurs comme une « variable d'ajustement » quand il est question de conciliation famille-travail, notamment dans les milieux où elles sont minoritaires. Ce sont elles qui adaptent leur comportement sur le marché du travail en fonction de leurs responsabilités familiales, ce qui contribue à maintenir un rapport d'inégalité à l'intérieur des familles ainsi que les préjugés des employeurs à leur égard.

Les femmes demeurent concentrées dans un nombre limité de professions et de secteurs d'emploi, mais celles dont la profession ou le secteur d'emploi a profité d'un grand accès à la syndicalisation, comme les enseignantes et certaines éducatrices en garderie, ont vu leurs conditions de travail s'améliorer au cours des dernières décennies. Malheureusement, beaucoup d'autres travailleuses, et en particulier les travailleuses immigrantes ou racisées, se sont vues cantonnées dans des emplois précaires, par exemple, des emplois de vendeuses, commis-comptables, serveuses et caissières. En effet, les secteurs qui font appel à ce type d'emplois (commerce de détail, alimentation, secteur financier) recourent de façon toujours plus intensive aux diverses formes atypiques d'emploi, permettant ainsi aux employeurs de s'ajuster constamment aux flux de la clientèle.

Sur l'enjeu de la conciliation famille-travail, il est donc prioritaire de se pencher sur la situation des celles qui ont un rapport au travail déjà complexe ou problématique, c'est-à-dire pour les travailleuses dans des emplois précaires et atypiques, au bas de l'échelle et à faible revenu, les travailleuses d'origine immigrante, les travailleuses en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré, les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins et toutes celles qui amorcent un cheminement en formation professionnelle ou en francisation.

²⁰ CIAFT (2006), *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*
http://www.femmesautravail.qc.ca/docs/Conciliation_plateforme_CIAFT_2006_1.pdf

Des études commencent cependant à démontrer l'impact de la précarité des emplois sur les employés et leurs familles. Selon l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes pour le Québec, au moins un des deux parents a un horaire atypique dans 52 % des familles biparentales, et cette réalité serait plus accentuée chez les jeunes parents.²¹ La précarisation des emplois entraîne par ailleurs des conséquences néfastes pour les employéEs. À cet égard, des études ont révélé des taux de dépression et de rupture de couple plus élevés pour les travailleuses occupant des emplois atypiques que pour les celles occupant des emplois typiques.²² Les emplois se situant au bas de l'échelle économique correspondent également aux emplois où les droits des travailleurs et des travailleuses sont les moins respectés, où les lois du travail sont difficilement applicables et où il y a peu de chance que l'employeur ait établi des politiques formelles pour faciliter la conciliation famille-travail pour ses employéEs.²³

Il faut donc mettre l'accent sur la question des droits encadrant le monde du travail inscrits à l'intérieur des lois puisqu'ils sont la meilleure garantie permettant à une travailleuse en situation de précarité de savoir exactement ce qu'elle peut demander en termes d'arrangements afin de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles. En effet, plusieurs études ont démontré que la gestion informelle de la conciliation par le biais d'arrangements négociés au cas par cas laisse place à de grandes iniquités et, surtout, à beaucoup d'arbitraire dans le traitement des demandes des travailleuses et des travailleurs.

Par ailleurs, le Québec possède des acquis majeurs en matière de conciliation, que l'on ne retrouve pas nécessairement ailleurs en Amérique du Nord (retrait préventif, Régime québécois d'assurance parentale, réseau public de services de garde à contribution réduite, réseau des centres de santé et de services sociaux et de maintien à domicile). Malgré les avancées importantes qu'ils représentent, ils ne font pas nécessairement l'unanimité dans la population, et certains acteurs exercent même beaucoup de pression pour limiter leur coût ou leur application.

Quant à la Loi sur les normes du travail (LNT), elle accorde certains droits aux salariés en ce qui a trait à leurs responsabilités familiales et prévoit, outre les congés de maternité, de paternité et parental, 10 jours de congé par année, fractionnables et sans salaire, pour obligations familiales ainsi que 12 semaines pour prendre soin d'un proche gravement malade, toujours sans salaire. Toutefois, la LNT ne contient que très peu de dispositions relatives aux heures de travail et n'aide pas les employé-e-s à exercer un plus grand contrôle sur leur horaire de travail, alors que ce manque de contrôle est crucial en matière de conciliation.

En effet, la personne salariée (non syndiquée) peut seulement refuser de travailler après plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou après plus de 12 heures pour une personne dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue. Dans une même semaine, une personne salariée ne peut refuser de faire des heures supplémentaires qu'après 50 heures de travail. De plus, l'employeur n'est aucunement tenu d'aviser ses employéEs quant aux heures qu'ils devront effectuer dans les jours ou les semaines à venir. Il n'est pas non plus obligé de donner de préavis avant de changer les horaires, de couper ou d'ajouter des heures de travail. Il peut par

²¹ Conseil de la famille et de l'enfance (2005). *Rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*. Québec.

²² Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF.

²³ Pinard, Rolande (2006) *L'érosion des droits liés au travail : une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*. Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre et CIAFT et Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille (2004a). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*. Analyse et rédaction : Maude Rochette. Québec.

contre demander aux employéEs de demeurer disponibles sans toutefois leur garantir qu'ils seront appelés pour travailler. Pour les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle, cette situation les empêche d'organiser des activités familiales et nécessite que d'autres personnes de leur entourage soient disponibles pour s'occuper de la famille si la personne salariée est appelée. Malheureusement, cette réalité constitue encore la norme pour trop de travailleuses en situation de vulnérabilité.

Nous sommes convaincues qu'une politique véritable de conciliation famille-travail équitable pour toutes les travailleuses doit impérativement viser une meilleure réglementation du marché du travail, surtout en ce qui concerne le contrôle du temps de travail pour tous les travailleurs et les travailleuses.²⁴

Elle devrait également viser l'élimination des inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes et être assortie de mesures incitant les pères à s'impliquer davantage dans la vie familiale. De plus, une telle politique devrait être transversale, c'est-à-dire avoir des effets structurants sur les autres politiques et programmes gérés par l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux. À notre avis, une politique gouvernementale de conciliation famille-travail-études, élaborée isolément, n'aboutirait qu'à une série de mesures désincarnées et sans portée véritable.

Ainsi, nous recommandons :

- 30. Que le ministère de la Famille et des AînéEs élabore et mette en œuvre une véritable politique familiale globale et à portée transversale, évitant les morcellements et permettant de coordonner les diverses politiques et mesures, et de concerter les interventions touchant la famille.**
- 31. Que le gouvernement procède à des modifications à la Loi sur les normes du travail (LNT), particulièrement en ce qui concerne le contrôle par les salariéEs du temps de travail :**
 - 31.1 Que les travailleuses et travailleurs aient droit à cinq jours de congé rémunérés et fractionnables pour raisons familiales, et à cinq jours non rémunérés.**
 - 31.2 Que les employé-e-s connaissent leur horaire de travail hebdomadaire ainsi que leur lieu de travail au moins une semaine à l'avance, pour améliorer la prévisibilité des horaires de travail.**
 - 31.3 Qu'un-e employé-e puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée régulière de travail (actuellement quatre heures).**
 - 31.4 Qu'un-e employé-e obtienne trois semaines de vacances payées après un an de service continu.**
 - 31.5 Qu'un-e employé-e ait droit à une semaine de travail de quatre jours, c'est-à-dire que tout-e employé-e travaillant plus de 32 heures par semaine ait le droit de demander que son**

²⁴ Celles que Comité consultatif Femmes en développement de la main d'œuvre a appelées les « oubliées » de la conciliation dans un avis récent soumis à Emploi-Québec, *Les oubliées de la conciliation : les travailleuses en situation de vulnérabilité et la conciliation famille-emploi* (2008) http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/AVIS_Concil_CAF_final.pdf

travail soit réaménagé selon un horaire de 32 heures, et que tout refus de l'employeur soit justifié.

32. Que le gouvernement cesse de considérer la pension alimentaire pour enfant comme un revenu du parent gardien, dans les programmes gouvernementaux tels que l'aide sociale, l'aide financière aux études, l'aide juridique et celle au logement.
33. Que le gouvernement injecte les ressources nécessaires pour assurer un nombre de places suffisant dans les centres de la petite enfance.
34. Que le gouvernement assure la création de places dans des services de garde offrant des horaires atypiques.
35. Que le gouvernement élabore une politique sur l'harmonisation des congés, surtout pour ce qui est de la semaine de relâche, afin de permettre aux familles de passer plus de temps ensemble.
36. Que le gouvernement augmente l'offre de services de maintien à domicile et qu'il réintègre ses services au sein des CSSS au lieu de les transférer à des agences privées.

2.5 Reconnaissance des organismes spécialisés en main-d'oeuvre féminine : pour travailler il faut des outils

Notre bilan du plan d'action

Le financement spécifique de seize (16) organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine est à nos yeux une des belles réalisations du dernier plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité.

Durant les trois années du plan d'action et également durant l'année de prolongement qui a suivi, c'est 1,2 M\$ qui a été investi annuellement, dont 600 000 \$ provenaient de l'enveloppe budgétaire de la politique gouvernementale et 600 000 \$ du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), pour permettre aux organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine présents dans onze régions du Québec d'améliorer la situation économique des femmes.

Les organismes ont pu ainsi réaliser des activités reliées à leur mission qui ne sont pas couvertes par les ententes de services signées avec Emploi-Québec annuellement pour offrir des services de préparation et de soutien à l'emploi. Cette mission s'incarne dans quatre champs d'activité :

1. **L'intégration et le développement de l'approche systémique dans l'organisation des services**, par le biais d'activités associées à la vie corporative et associative qui viennent renforcer la structure de base sur laquelle s'appuient les organismes et qui garantissent le bon fonctionnement de la corporation. Il s'agit aussi pour ces organismes de s'assurer que l'approche systémique soit intégrée à tous les niveaux par l'ensemble du personnel et des bénévoles.

Voici quelques exemples des activités réalisées :

- implanter et maintenir un mode de gestion participative ou de leadership interactif, qui est le propre d'une gestion égalitaire.
 - former le personnel afin de l'habilitier à intervenir en fonction des problématiques et d'une pratique féministe (équité salariale, droits au travail etc.).
 - recruter, former et coordonner des bénévoles terrains.
 - la mise en place de mesures de conciliation travail-famille.
3. **Le soutien social** destiné aux femmes, notamment grâce à la mise en place d'activités pour leur permettre aux femmes de développer des habiletés et des compétences de base sur les plans manuel, intellectuel, personnel ou social, pour favoriser le maintien aux études, en emploi ou en entreprise, en complémentarité avec les services existants sur chaque territoire.

Quelques exemples :

- offrir un support psychosocial et un réseau de soutien.

- offrir des activités de type éducatif (ex. : ateliers sur les droits au travail, la conciliation travail-famille, les ressources en cas de séparation et de divorce, etc.).
- informer, rencontrer et orienter au besoin vers les ressources du milieu.
- accompagner les femmes dans leurs démarches, préalables et/ou parallèles à l'emploi, afin de les aider à régler diverses problématiques rencontrées : absence de revenu, endettement, logement convenable et abordable, détresse psychologique, mauvais état de santé, etc.
- accompagner les femmes, en situation de crise ou d'urgence, vers les ressources adaptées en cas de malnutrition, problèmes de santé mentale, violence conjugale, avortement, toxicomanie, etc.
- mettre en place des plateaux de travail (chocolaterie, travaux artisanaux, cuisines collectives) pour les habiletés manuelles transférables sur le marché du travail.
- offrir un soutien aux femmes dans le besoin qui ne sont pas visées par les ententes de service.

3. L'implication des organismes dans la collectivité afin d'influencer les décideurs et les partenaires du milieu afin de changer les mentalités dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et d'équité en emploi. Ils participent à la mise en place de pratiques, de politiques, de projets visant à faciliter l'entrée et le maintien des femmes au travail, dans des conditions améliorées.

Dans ce champ, on peut retrouver les activités suivantes :

- participer à différentes tables de concertation touchant soit la condition féminine, l'emploi ou encore l'intervention communautaire.
- informer les différents partenaires sur les difficultés vécues par les femmes, sur les ressources disponibles, sur les possibilités offertes par la main-d'œuvre féminine, etc.
- faciliter l'implantation de programme d'accès à l'égalité dans les entreprises.
- initier des programmes de formation visant la diversification des choix professionnels des femmes.
- organiser des journées de perfectionnement ou des colloques sur les professions et les métiers non traditionnels afin de sensibiliser les intervenantes et intervenants du monde scolaire.

4. La recherche, le développement, l'innovation et l'adaptation des pratiques, afin d'ajuster régulièrement les pratiques aux réalités changeantes du marché du travail et à expérimenter de nouvelles façons de faire.

En voici quelques exemples :

- documenter et diffuser les pratiques qui ont été développées, mises à jour et adaptées régulièrement.
- mettre sur pied des projets pour mieux outiller les femmes ayant des obstacles particuliers; recycler des chômeuses, stimuler l'entrepreneuriat au féminin, etc.
- élaborer des formations sur mesure avec les entreprises notamment pour les métiers majoritairement masculins (par exemple, en soudure), sur l'intégration des femmes dans des équipes mixtes et sur l'ouverture à la diversification des choix professionnels.
- développer des approches pour la reconnaissance des acquis expérientiels des femmes;

- participer à des études sur le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels.

Notre analyse et nos recommandations pour le prochain plan d'action

En raison de leur caractère systémique et spécifique, les problématiques vécues par les femmes dans leur rapport au travail rémunéré exigent une intervention tout aussi systémique et spécifique. Cette approche est au cœur de la pratique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et leur permet d'agir à la fois sur le développement de l'employabilité ET sur l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi.

En effet, l'accès des femmes au travail va au-delà du critère de « l'employabilité ». La nature des services offerts aux femmes dans les groupes spécifiques, en termes de durée, de mode d'intervention et de suivi, varie et est adaptée en fonction des besoins identifiés et du cheminement nécessaire à chaque participante. Ce mode d'intervention, ou cette pratique, est basé sur des principes d'intervention féministes qui consistent à reconnaître qu'il existe entre les hommes et les femmes des inégalités sur plusieurs plans.

Au quotidien, cette pratique se traduit par :

- des gestes d'accueil, d'accompagnement sur une base égalitaire, de solidarité entre femmes, de valorisation du travail féminin et de défense de droit.
- l'intervention en groupe est priorisée et valorise le développement de la solidarité et de l'entraide, tout en favorisant la prise de conscience du conditionnement social, des stéréotypes sexuels et des rôles limitatifs auxquels la société confine encore les femmes.
- un personnel formé, possédant des compétences multidisciplinaires.

Cela fait plus de vingt ans que le CIAFT travaille à faire reconnaître l'expertise des organismes femmes qui oeuvrent dans ce sens. Cette reconnaissance passe par le soutien aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et l'identification de moyens afin d'assurer le financement récurrent de ces groupes.

Au tournant des années 2000, avec le resserrement des critères de financement d'Emploi-Québec, les groupes ont éprouvé des difficultés grandissantes à préserver leur expertise et à accomplir leur mission spécifique auprès des femmes.

En 2005, la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), Madame Michelle Courchesne, met sur pied un comité conjoint composé des représentantes du MESS et des organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre féminine afin d'étudier la problématique des services offerts par les ressources spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine et explorer différentes possibilités de financement. Le comité dépose un rapport où il préconise le soutien aux quatre champs d'Activités des organismes non couverts par les ententes de services usuelles signées avec Emploi-Québec.

En 2006, la ministre annonce trois enveloppes dans la foulée du lancement de la Politique en condition féminine *Pour que l'égalité de droit devienne l'égalité de fait* :

- 1,2M\$/an pour trois ans à 15 groupes répondant aux critères pour l'approche systémique (un seizième groupe est par la suite devenu admissible).
- 540 000\$/an pour trois ans afin de rejoindre les femmes sans chèques (non bénéficiaires de prestations d'aide sociale ou de l'assurance emploi) grâce au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)
- 160 000\$/an pour des projets structurants sur la place des femmes dans les métiers majoritairement masculins.

Ces enveloppes ont permis la consolidation des seize groupes spécialisés depuis quatre ans et mérite d'être maintenue car leur mission comme leur travail s'inscrivent dans le long terme. Ces organismes sont présents dans onze des dix-sept régions du Québec. Or, nous savons qu'il existe des possibilités de développement intéressantes dans les régions actuellement non desservies et qu'un scénario de développement des services mérite d'être étudié dans le prochain plan d'action.

Afin de préserver et de développer cette approche des organismes qui est à la fois spécifique, globale, innovatrice et concertée avec le milieu, nous faisons les recommandons suivantes :

- 37. Que le gouvernement maintienne le financement dédié à la reconnaissance de l'approche spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, actuellement octroyé par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).**
- 38. Que le gouvernement s'engage dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité à assurer un accès des femmes dans toutes les régions du Québec aux services spécialisés en emploi pour les femmes.**
- 39. Que le gouvernement favorise la concertation des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et accorde un soutien financier à cette fin.**

Annexe 1 : Liste des recommandations du CIAFT

Sur les approches retenues dans le dernier plan d'action, les instruments de gouvernance en condition féminine, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et le financement de l'approche spécifique, le CIAFT recommande :

1. **Que le prochain plan d'action s'engage en faveur de l'élimination de la discrimination systémique faite aux femmes sur la base du sexe et les effets de division et de hiérarchie induits par le patriarcat et les autres discriminations (racisme, lesbophobie, handicapisme, âgisme).**
2. **Que les instruments de gouvernance en condition féminine soient préservés, car ils sont garants de l'atteinte de résultats des actions de l'État dans une pluralité de secteurs et dans les différents paliers d'intervention (international, national, régional et local).**
3. **Que tous les ministères appliquent l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'élaboration des lois, budgets, politiques, programmes et mesures et ce dans une approche intersectionnelle.**
4. **Que le financement de l'approche spécifique soit maintenu dans le prochain plan d'action de la politique, particulièrement pour les groupes de femmes partout au Québec.**

Sur les responsabilités relevant d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans le prochain plan d'action, le CIAFT recommande :

5. **Qu'Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail poursuivent la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et en assurent le suivi de deux principales manières :**
 - 5.1 **Qu'Emploi-Québec développe des plans d'action national et régionaux qui tiennent expressément compte de la Stratégie avec des objectifs mesurables et une reddition de compte annuelle, et ce sans disparités entre les régions.**
 - 5.2 **Qu'Emploi-Québec s'assure du financement adéquat et pérenne des actions découlant de la Stratégie et ce, même en période de réduction des dépenses gouvernementales, afin de favoriser l'intégration et le maintien réel des femmes en emploi.**
6. **Qu'Emploi-Québec assure le déploiement et le plein financement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec, notamment pour des programmes comme «Ma Place au soleil», le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS), les programmes de soutien et de préparation à l'emploi (PPE et SAE) ou de formation de la main-d'œuvre (MFOR) qui soutiennent efficacement les femmes éloignées du marché du travail.**

7. **Qu'Emploi-Québec veille à augmenter le nombre de places pour les programmes et mesures spécifiques pour les femmes et, au besoin, double le nombre de places pour les hommes si le programme devient mixte (ex. : Ma place au soleil), tout en gardant les groupes réservés à chaque sexe pour les suivis et interventions, car les approches ne sont pas les mêmes.**
8. **Que le gouvernement s'engage nommément dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité à favoriser les actions qui encourageront les femmes plus éloignées du marché du travail, ou qui font face à des obstacles encore plus grands, à intégrer et à se maintenir en emploi (reconnaissance des diplômes et de l'expérience obtenus à l'étranger, plan d'action concerté pour l'accès à l'égalité visant la parité pour les femmes de tous les groupes-cibles, accès aux mesures d'employabilité et de formation et adaptation de celles-ci, mesures d'accommodement en emploi, etc.).**

Sur les responsabilités relevant du ministère du Travail dans le prochain plan d'action, le CIAFT recommande :

9. **Que, dans l'immédiat, le salaire minimum soit haussé à 10,86 \$ en 2010 (11,08\$ en 2011).**
10. **Que la *Loi sur les normes du travail* soit mise à jour afin d'y prévoir notamment l'interdiction de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi.**
11. **Que le gouvernement s'engage à éliminer toute exclusion de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la Loi sur les normes du travail toute personne travaillant en milieu domestique ou en milieu agricole.**
12. **Que le gouvernement donne suite aux recommandations des groupes de femmes pour une réforme du régime de retraite (cf. Mémoire *Vers un Régime des rentes du Québec renforcé et plus équitable* présenté à la Commission des Affaires sociales, sept. 2009)**

Sur l'équité salariale, de pair avec la Coalition en faveur de l'équité salariale, le CIAFT recommande :

13. **Que le gouvernement supprime les articles 217 à 248 du projet de loi 130 ainsi que toute autre mention de la Commission de l'équité salariale et, donc, qu'il renonce à son intention d'abolir la Commission de l'équité salariale et de transférer ses fonctions à la Commission des normes du travail (CNT).**
14. **Que le gouvernement maintienne en place la Commission de l'équité salariale, lui accorde un les ressources nécessaires pour qu'il réalise pleinement son mandat au cours des prochaines années.**
15. **Que le gouvernement s'assure que la Commission de l'équité salariale, à l'heure où les travailleuses doivent porter plainte si leur employeur n'a pas réalisé le 31 décembre 2010 son exercice d'équité salariale, remette de l'avant son programme de vérification dans les entreprises, particulièrement les petites et moyennes entreprises non syndiquées, et lui donne les crédits pour ce faire.**

Pour atteindre la mixité en emploi par l'accès à l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins, le CIAFT recommande :

- 16. Que le gouvernement réalise un bilan complet des Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), le dernier datant de 1998.**
- 17. Que le gouvernement donne suite aux recommandations de l'état de situation sur les services et la concertation sur la place des femmes dans les métiers majoritairement masculins, avec l'objectif de mettre en place un plan d'action national concerté pour l'accès à l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins qui devra mobiliser un ensemble de partenaires du marché du travail et plusieurs ministères (Emploi-Québec, MELS, MDEIE).**
- 18. Que le gouvernement s'engage à financer des projets sur la place des femmes dans les métiers majoritairement masculins à long terme (au moins de façon triennale) ainsi qu'une enveloppe pour des projets nationaux et de la concertation au niveau régional et national.**
- 19. À plus court terme, que l'ensemble des régions du Québec puissent bénéficier d'un panier de mesures pour agir et que les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine y soient associés (agente de liaison avec les entreprises, stages d'exploration et d'intégration des métiers majoritairement masculins, aide au recrutement, par exemple).**
- 20. Que les ministères concernés entreprennent une analyse différenciée selon les sexes (ADS) des secteurs où il y a des pénuries de main-d'œuvre ainsi que les programmes ACCORD (créneaux d'excellence) régionaux pour mieux cibler les actions à moyen et à long terme.**
- 21. Que soit entreprise urgemment une ADS sur la mesure *Formation de la main-d'œuvre* (MFOR) et que soit examiné l'objectif de réserver aux femmes des places en formation professionnelle et technique.**
- 22. Que soient rendues disponibles des formations d'appoint et complémentaires pour les femmes possédant des compétences transférables vers les métiers majoritairement masculins.**
- 23. Que le MELS intensifie de façon significative la sensibilisation du personnel enseignant et en information scolaire et professionnelle à l'orientation professionnelle des femmes et des filles et promeuve la présence des femmes dans les métiers masculins, notamment au niveau professionnel et technique.**
- 24. Que soient mis en place des programmes de subventions aux entreprises pour l'adaptation des postes et des milieux à la diversité.**
- 25. Que soient accordés des crédits d'impôts aux entreprises à main-d'œuvre majoritairement masculines (dont la construction) qui embauchent et maintiennent des femmes en emploi.**

26. Que soit élaborée une campagne de sensibilisation des employeurs à l'avantage concurrentiel de la mixité en milieu de travail, spécialement pour les investissements liés aux créneaux d'excellence dans chaque région.
27. Que le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) pour les femmes dans le domaine de la construction soit reconduit avec un ensemble d'action structurantes et qu'un comité de suivi soit constitué avec une présence de travailleuses de l'industrie et d'organismes de défense des droits des femmes.
28. Que soit créée une table paritaire de travail sur le harcèlement et la discrimination dans le domaine de la construction, regroupant des représentants de l'ensemble des organisations syndicales et patronales de l'industrie ainsi que des représentantes des organismes de défense des droits des femmes.
29. Que le gouvernement donne suite aux recommandations du mémoire du Comité pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction auquel participe le CIAFT.

Sur la conciliation famille-emploi-études, le CIAFT recommande :

30. Que le ministère de la Famille et des AînéEs élabore et mette en œuvre une véritable politique familiale globale et à portée transversale, évitant les morcellements et permettant de coordonner les diverses politiques et mesures, et de concerter les interventions touchant la famille.
31. Que le gouvernement procède à des modifications à la Loi sur les normes du travail (LNT), particulièrement en ce qui concerne le contrôle par les salariéEs du temps de travail :
 - 31.1 Que les travailleuses et travailleurs aient droit à cinq jours de congé rémunérés et fractionnables pour raisons familiales, et à cinq jours non rémunérés.
 - 31.2 Que les employé-e-s connaissent leur horaire de travail hebdomadaire ainsi que leur lieu de travail au moins une semaine à l'avance, pour améliorer la prévisibilité des horaires de travail.
 - 31.3 Qu'un-e employé-e puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée régulière de travail (actuellement quatre heures).
 - 31.4 Qu'un-e employé-e obtienne trois semaines de vacances payées après un an de service continu.
 - 31.5 Qu'un-e employé-e ait droit à une semaine de travail de quatre jours, c'est-à-dire que tout-e employé-e travaillant plus de 32 heures par semaine ait le droit de demander que son travail soit réaménagé selon un horaire de 32 heures, et que tout refus de l'employeur soit justifié.

- 32. Que le gouvernement cesse de considérer la pension alimentaire pour enfant comme un revenu du parent gardien, dans les programmes gouvernementaux tels que l'aide sociale, l'aide financière aux études, l'aide juridique et celle au logement.**
- 33. Que le gouvernement injecte les ressources nécessaires pour assurer un nombre de places suffisant dans les centres de la petite enfance.**
- 34. Que le gouvernement assure la création de places dans des services de garde offrant des horaires atypiques.**
- 35. Que le gouvernement élabore une politique sur l'harmonisation des congés, surtout pour ce qui est de la semaine de relâche, afin de permettre aux familles de passer plus de temps ensemble.**
- 36. Que le gouvernement augmente l'offre de services de maintien à domicile et qu'il réintègre ses services au sein des CSSS au lieu de les transférer à des agences privées.**

Sur la reconnaissance et le financement de la mission et de l'approche spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine situés dans toutes les régions du Québec, le CIAFT recommande :

- 37. Que le gouvernement maintienne le financement dédié à la reconnaissance de l'approche spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, actuellement octroyé par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).**
- 38. Que le gouvernement s'engage dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité à assurer un accès des femmes dans toutes les régions du Québec aux services spécialisés en emploi pour les femmes.**
- 39. Que le gouvernement favorise la concertation des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et accorde un soutien financier à cette fin.**

Annexe 2 : Tableaux statistiques

Tableau 1 :

Les principales professions féminines au Québec en 2006 ²⁷

Secrétaires	98%
Vendeuses/commis-vendeuses	56,7%
Caissières	86,1%
Éducatrices/aides-éducatrices	95,9%
Commis de bureaux généraux	87,2% (79,1% en 1991)
Infirmières	91%
Enseignantes niveau préscolaire/primaire	87,1% (85,8% en 1991)

Les principales professions masculines en 2006

Vendeurs et commis vendeurs	43,3%
Conducteurs de camion	96,5%
Directeurs commerce de détail	57,8%
Mécaniciens/réparateurs véhicules	98,4%
Charpentiers/menusiers	98.7%

²⁷ Statistique Canada, Recensement de 2006 (97-559-XCB2006011).

Tableau 2 :

Les neuf programmes les plus fréquentés en formation professionnelle et technique. Inscriptions totales à temps plein, 2006-2007

Programmes de formation professionnelle	Effectifs totaux		
	Femmes	Hommes	Taux féminité
Santé, assistance et soins infirmiers	4 954	701	87,6%
Secrétariat	4 230	41	99%
Comptabilité	3 536	712	83,2%
Mécanique automobile	154	3 374	4,4%
Électricité	86	2 900	3,0%
Charpenterie-menuiserie	83	2 749	2,9%
Soudage-montage	181	2 239	7,5%
Assistance à la personne en établissement de santé	2 034	331	86%
Électromécanique de systèmes automatisés	87	1 892	4,4%

Données tirées du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2008). *La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu*. Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue. P.15.

Tableau 3 :

Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein de certains métiers exigeant une formation professionnelle, 2005

Programmes de formation professionnelle	Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein
Aides-infirmiers	28 000\$
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	31 000\$
Teneurs/teneuses de livre	33 000\$
Mécanique automobile	36 000\$
Électriciens	47 000\$
Charpentiers-menuisiers	37 000\$
Soudeurs	39 000\$
Aides-soignants/ préposés aux bénéficiaires	28 000\$
Électromécaniciens	45 000\$

Données tirées de l'Information sur le marché du travail (IMT) (2009), *Le marché du travail au Québec : Perspectives professionnelles 2009-2013*, Direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.

Notes :

- Salaire moyen annuel des métiers majoritairement féminins : **30 000 \$**
- Salaire moyen annuel des métiers majoritairement masculins : **40 8000 \$**
- Les femmes dans ces métiers majoritairement féminins gagnent 73,5 % de ce que gagnent les hommes dans des métiers majoritairement masculins exigeant le même niveau de qualification.

Tableau 4 :

Le plus haut diplôme obtenu, population 15 ans et plus, et le taux d'emploi pour les femmes, ensemble du Québec, 2006

Niveau de scolarité	% femmes plus haut diplôme	Taux d'emploi
Aucun diplôme	25,1%	25,4%
Diplôme d'études secondaires	23,7%	53,6%
Diplôme d'études professionnelles	11,8%	69,1%
Diplôme d'études collégiales	17,5%	72,0%
Certificat universitaire	5,6%	61,0%
Grade universitaire	16,4%	76,1%
Total		55,7%

Source : Conseil du statut de la femme, Portrait statistique Égalité Femmes/Hommes, portrait national. Compilations spéciales préparées par Statistique Canada. Recensement de 2006.

Tableau 5 :

Le plus haut diplôme obtenu, population 15 ans et plus, et le taux d'emploi pour les hommes, ensemble du Québec, 2006

Niveau de scolarité	% hommes plus haut diplôme	Taux d'emploi
Aucun diplôme	24,9%	43,3%
Diplôme d'études secondaires	20,8%	66,1%
Diplôme d'études professionnelles	19,0%	73,0%
Diplôme d'études collégiales	14,6%	77,4%
Certificat universitaire	4,1%	69,6%
Grade universitaire	16,6%	77,4%
Total		65,4%

Source : Conseil du statut de la femme, Portrait statistique Égalité Femmes/Hommes, portrait national. Compilations spéciales préparées par Statistique Canada. Recensement de 2006.

travail CIAFT

Conseil d'intervention pour l'accès
des femmes au travail (CIAFT)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Qc) H2Y 1E6
téléphone : (514) 954-0220
télécopieur : (514) 954-1230
info@ciaft.qc.ca
www.femmesautravail.qc.ca