



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](mailto:info@ciaft.qc.ca)  
[www.femmesautravail.qc.ca](http://www.femmesautravail.qc.ca)

*Le chemin vers l'égalité pour les femmes du Québec :  
pour une prochaine politique en condition féminine forte  
et axée sur les résultats*

Mémoire  
présenté à la Commission des affaires sociales  
de l'Assemblée nationale du Québec  
dans le cadre de la  
Commission parlementaire sur les orientations pour une nouvelle politique  
gouvernementale sur l'égalité

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

Montréal

Le 17 décembre 2004

## **Table des matières**

Présentation du CIAFT	<b>3</b>
Introduction	<b>4</b>
1. Nos commentaires sur la stratégie proposée	<b>5</b>
2. Nos commentaires sur certaines orientations proposées	<b>13</b>
2.1 Deuxième orientation : promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes et corriger les inégalités dans le contexte d'une économie ouverte et mondialisée	<b>13</b>
2.2 Troisième orientation : susciter la reconnaissance de la parentalité et du soutien aux personnes dépendantes et mettre en place les conditions pour une meilleure articulation des temps sociaux	<b>19</b>
2.3 Sixième orientation: soutenir l'exercice du pouvoir et de la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local	<b>23</b>
Conclusion	<b>27</b>
Annexe : liste des recommandations principales du CIAFT sur la stratégie et les orientations proposées	<b>29</b>

## Présentation du CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale constituée de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT s'est vu identifier comme principal défenseur des droits des femmes au travail.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe à l'effet que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail. 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. Ainsi, l'action qui en découle est orientée selon deux pôles d'intervention :

- ✓ améliorer les conditions socio-économiques des femmes;
- ✓ assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes en matière d'emploi.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention : le développement de la main-d'œuvre féminine, l'équité salariale et l'équité en emploi, le développement régional et les programmes sociaux. En collaboration avec d'autres organismes, le CIAFT intervient aussi dans les dossiers ayant trait à la fiscalité, à la conciliation travail-famille, à l'analyse différenciée selon le sexe, à l'entrepreneuriat, aux principaux programmes sociaux touchant les femmes au travail, etc.

Parmi ses principaux dossiers et comités de travail, le CIAFT est mandataire du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec depuis sa création en 1998 et a mené les travaux de mise en place de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Il porte aussi à bout de bras le Réseau des représentantes en condition féminine sur les instances de développement régional au Québec. Il a été également durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui a mené à l'adoption de la loi en 1996.

Le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique, par le biais de la rédaction d'avis et de mémoires ou la représentation des femmes auprès des autorités politiques concernées. Le soutien aux membres est un second axe d'intervention. Il se réalise par des services de formation, la rédaction de bulletins de liaison, d'un portail Internet sur le travail des femmes et la défense des services spécifiques d'aide à l'emploi pour les femmes. Que ce soit grâce à la rédaction de guides d'intervention, de rapports de recherche, d'outils de promotion ou de la réalisation de vidéos, la recherche et le développement d'outils est un autre axe stratégique d'intervention utilisé par l'organisme.

## Introduction

Le CIAFT est heureux de déposer ce mémoire dans le cadre de la consultation portant sur l'avis de Conseil du statut de la femme (CSF) *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Cet avis répond au mandat qui lui a été confié au début de 2004 de proposer des orientations pour une nouvelle politique gouvernementale en matière d'égalité. Nous présentons d'abord, en première partie, nos commentaires sur la stratégie proposée et les approches préconisées et, en deuxième partie, des propositions concrètes d'actions que nous suggérons en lien avec les orientations et les axes d'intervention suivants, qui se situent dans la mission du CIAFT :

- ✓ **la deuxième orientation** touchant l'égalité économique;
- ✓ **la troisième orientation** touchant l'articulation des temps sociaux, spécialement l'articulation famille-travail;
- ✓ **la sixième orientation** touchant l'exercice du pouvoir.

Quant à **la septième orientation** touchant l'ancrage de l'égalité au sein du gouvernement et de l'État, nous croyons qu'elle ne doit pas relever d'une orientation au sens propre, mais bien d'une prémisses dont découlent toutes les autres, puisqu'il s'agit ici du rôle du gouvernement et de l'État en matière de condition féminine. Elle précède et induit toutes les autres. Elle assure également les conditions de réalisation d'une grande partie d'entre elles. Nous y reviendrons au point suivant.

Nous espérons grandement qu'à la suite de cette consultation sur l'*Avis* du CSF, le CIAFT pourra être entendu de nouveau pour présenter ses commentaires lorsque sera déposé un projet de politique gouvernementale en condition féminine. Toutefois, dans l'attente de l'élaboration et de l'adoption d'une prochaine politique en condition féminine, nous estimons urgent qu'un message clair soit envoyé par la ministre responsable de la condition féminine au sein de l'appareil d'État à l'effet que les dossiers concernant la condition féminine et l'égalité pour les femmes sont toujours prioritaires et que les structures et stratégies actuelles doivent être maintenues.

## 1. Nos commentaires sur la stratégie proposée : le concept d'égalité, les mécanismes institutionnels et les trois approches

### Le concept d'égalité

Puisqu'il est question dans l'avis du CSF de la construction d'un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, précisons d'entrée de jeu notre conception de l'égalité, qui s'appuie sur les interprétations juridiques du concept et qui a aussi une portée dans les faits. En effet, lorsqu'il est question d'égalité dans les textes de droit aujourd'hui, il est toujours entendu que nous parlons d'égalité substantive, soit l'égalité réelle entre les hommes et les femmes sur le terrain.

L'égalité relève d'un vocabulaire connu dans les lois québécoises, qui sont toutes, rappelons-le, soumises à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. De plus en plus, quant on parle de l'égalité, on se réfère aujourd'hui à **l'égalité substantive**, c'est-à-dire l'égalité de fait, nécessitant des « outputs calibrés », des résultats tangibles prouvant que les écarts entre hommes et femmes diminuent dans les faits. On pourrait dire aussi la « pleine » égalité.

Cette interprétation juridique se retrouve notamment dans un document signé à Montréal en décembre 2002 par des expertes en droit venues du monde entier, intitulé *Les principes de Montréal relatifs aux droits économiques sociaux et culturels des femmes* ([www.cedim.uqam.ca](http://www.cedim.uqam.ca)). Ces principes sont destinés à promouvoir le droit des femmes d'exercer sans discrimination et en toute égalité les droits économiques, sociaux et culturels qui sont garantis par le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC, articles 3 et 2(2)). Ils ont aussi pour but d'influencer la compréhension de la norme d'égalité au sein des travaux du comité d'experts du PIDESC et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de l'Organisation des Nations unies (ONU), en mettant notamment l'accent sur le fait que, dans le but d'assurer la pleine jouissance des droits économiques, sociaux et culturels, ces droits doivent être mis en œuvre en tenant compte du contexte dans lequel elles vivent.

Les droits économiques, sociaux et culturels ont une importance cruciale pour les femmes parce que celles-ci sont affectées de manière disproportionnée par la pauvreté et la marginalisation sociale et culturelle. Par ailleurs, dans ce texte on se réfère au consensus internationalement admis que le concept de l'égalité doit référer à l'égalité de fait et non plus seulement à l'égalité formelle, et que cela exige une interprétation qui prenne en compte la subordination, les stéréotypes et les désavantages structurels dont les femmes sont victimes.

Parmi les principes énoncés, certains réfèrent au devoir des États en fonction des garanties internationales et au droit à l'égalité :

*Bien qu'exprimées de manière distincte, les garanties juridiques internationales relatives à **l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et au droit à l'égalité** constituent deux aspects d'une même obligation. Cette obligation ne se limite pas au devoir des États et des tiers de ne pas discriminer. La seule interdiction de la discrimination, en effet, n'a pas permis que soient éradiquées les inégalités dont les femmes sont victimes. C'est pourquoi le droit à l'égalité et le respect de l'interdiction de la discrimination, requièrent, au-delà de la prohibition de conduites préjudiciables, des **interventions positives** destinées à corriger les désavantages historiques subis par les femmes.*

(..)

*La discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre se produit lorsque, sans égard à l'intention de discriminer, **une loi, un programme, une politique, un acte ou une omission**, ont pour effet ou pour objet de nier ou de limiter la reconnaissance, l'exercice ou la jouissance, dans des conditions d'égalité, des droits économiques, sociaux et culturels des femmes.*

(..)

*Les obligations de respecter, de protéger, de promouvoir et de mettre en œuvre les droits économiques, sociaux et culturels des femmes exigent une **variété de conduites** de la part des États. **Les États doivent immédiatement abroger et révoquer les lois et les politiques directement ou indirectement discriminatoires.***

La réalisation de l'égalité entre les sexes exige aussi de reconnaître les faits suivants :

- ✓ les régimes social, économique, culturel et politique actuels sont marqués par les différences entre les sexes;
- ✓ la condition inéquitable des femmes est de nature systémique et ces tendances sont affectées davantage par la race, l'ethnicité et l'incapacité;
- ✓ il est nécessaire de prendre en compte les particularités, les priorités et les valeurs des femmes dans toutes les principales institutions sociales.

Plus généralement, une société équitable vise à atténuer les différences sociales et la ségrégation de toute nature.

### **Des principes aux mécanismes institutionnels**

En vertu de ces principes, nous croyons fermement que **l'État du Québec** doit s'engager en faveur de l'élimination de la discrimination sur la base du sexe et les effets de division et de hiérarchie induits par le patriarcat. Il importe que le gouvernement présentement au pouvoir poursuive et intensifie cet engagement et adopte **une nouvelle politique globale** (avec des mesures d'égalité et d'équité) sur dix ans en condition féminine. Cette politique doit mettre en évidence l'interdépendance des différents rapports sociaux de division et de hiérarchie et leurs effets sur les femmes entre elles. Une politique globale en condition

féminine a l'avantage de porter un regard d'ensemble sur la situation des femmes et d'orienter la politique du gouvernement en matière d'égalité des sexes. Pour ce faire, elle doit s'accompagner d'un plan d'action présentant des **axes d'intervention précis exigeant un suivi, une évaluation normée et une reddition de comptes** de tous les acteurs aux paliers central et régional de l'appareil d'État impliqués dans la mise en œuvre.

L'État se doit d'être garant des droits à l'égalité des femmes et d'être activement engagé à cet égard. Cette responsabilité doit se concrétiser dans l'adoption et la mise en œuvre d'une politique, mais aussi dans des structures adéquates de mise en œuvre. À cet égard, nous recommandons fermement **le maintien du Conseil du statut de la femme (CSF) et du Secrétariat à la condition féminine (SCF), de leurs missions distinctes et spécifiques ainsi qu'un financement adéquat**. Ces institutions ont plusieurs décennies de réalisations à leur actif et aucun bilan n'a été fait qui pourrait justifier que leurs missions ne sont aujourd'hui plus adéquates, alors que les écarts en défaveur des femmes se creusent dans plusieurs secteurs.

À notre avis, le Conseil du statut de la femme doit conserver son rôle aviseur vis-à-vis du gouvernement, grâce à un conseil d'administration représentatif des femmes présentes dans divers secteurs, et son rôle de sensibilisation et d'information de la population et des partenaires sociaux au sujet des réalités vécues par les femmes et des situations qui font obstacle au développement d'une société plus égalitaire. Il doit aussi conserver ses antennes régionales, étant donné l'importance de l'accélération du processus de régionalisation en cours.

Nous demandons également que le Secrétariat à la condition féminine continue de soutenir le développement et la cohérence de l'ensemble des actions gouvernementales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, surtout en coordonnant la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de condition féminine et du plan d'action et en soutenant le réseau des répondantes en condition féminine au plan provincial et régional. Par ailleurs, nous recommandons que la sous-ministre responsable du Secrétariat soit directement rattachée à la ministre en titre à la condition féminine.

Également, ces deux institutions doivent en effet relever **directement** d'une ministre en titre à la condition féminine. La ministre en titre à la condition féminine doit jouer un rôle de surveillance de la transversalité de la politique au sein de l'appareil d'État. Elle doit pouvoir préciser des objectifs à atteindre dans chaque ministère et s'assurer qu'une **reddition de comptes** adéquate se fasse dans chacun d'eux en vertu des orientations de la politique. Il serait aussi très pertinent que les répondantes en condition féminine soient rattachées directement au sous-ministre responsable de l'application du plan d'action dans chacun des ministères.

Par ailleurs, il existe un moyen essentiel, préliminaire à toute analyse et action de l'État en matière de condition féminine, c'est-à-dire **l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)**. L'ADS permet de cerner en quoi l'égalité entre les sexes est un élément essentiel de tout processus de développement par la cueillette de données sexuées (en fait, toute statistique officielle devrait être ventilée par sexe) et l'analyse préventive qu'elle fait de tout exercice de planification, de consultation, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des lois, programmes et mesures. Elle tient compte également du contexte local et de facteurs comme la race, l'ethnie, la culture, la classe sociale, l'âge, les capacités. Il importe donc que cette analyse soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et soit étendue dans tout l'appareil de l'État. 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.

L'expérience des projets pilote en ADS menés dans quelques ministères et agences, dont Emploi-Québec, a jusqu'ici présenté des résultats intéressants quoique inégaux et non encore officiellement déposés. Toutefois, la formation de longue haleine faite auprès de divers acteurs ces dernières années dans l'appareil d'État au niveau régional et national est probablement un des aspects les plus positifs de l'expérience québécoise. Comment faire comprendre maintenant à ces différents acteurs que l'on change d'appellation pour une nouvelle approche, l'approche intégrée pour l'égalité par exemple (AIE), et leur expliquer les motivations à la base d'un tel changement? Un changement de forme ou de contenu aurait des impacts certains sur l'avancement de ce dossier prioritaire pour mieux cerner et comprendre la discrimination systémique envers les femmes.

Il serait aussi intéressant de formaliser les rapports du mouvement des femmes avec la ministre en titre à la condition féminine, par une formule qui pourrait s'apparenter à celle d'un comité adviseur. Cela existe à titre d'exemple au sein de la structure d'Emploi-Québec qui comprend quatre comités adviseurs, dont le Comité adviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, dont le CIAFT est mandataire depuis les tous débuts. On peut aussi faire le parallèle avec le Comité adviseur en action communautaire autonome, qui est composé d'une vingtaine de secteurs et qui a pour mandat d'aviser le Secrétariat à l'action communautaire autonome sur les questions relevant de l'action communautaire au Québec.

### **Les trois approches proposées**

En fonction de ce qui précède, nous estimons que les trois approches proposées par le CSF pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie sont non seulement interreliés et complémentaires, mais elles sont bien souvent **complètement intégrées** dans les actions posées ces dernières années par les groupes de femmes.

Donnons un seul exemple, éclairant à la lumière des changements intervenus récemment en développement régional (nous y reviendrons en traitant de la sixième orientation) : lors de la première réforme de régionalisation au début des

années 90, il n'y avait pas d'orientation gouvernementale sur la place des femmes dans le développement régional. Les femmes ont peu à peu investi les instances régionales (approche sociétale?), poussées et alimentées par le mouvement des femmes en régions (approche spécifique?). Elles se sont rapidement rendues à l'évidence de la nécessité de faire adopter par les Conseils régionaux de développement des sièges dédiés à la condition féminine (approche spécifique ou transversale, ou les deux?). Elles se sont ensuite réseautées au niveau national pour partager leur expertise naissante, se former et constituer une force capable d'exiger du gouvernement l'ajout en 1997 d'une cinquième orientation dans la politique gouvernementale en matière de condition féminine dotée de deux axes d'intervention, soit la représentation équitable des femmes au sein des instances locales et régionales (approche transversale?) ainsi que la prise en compte des intérêts et des réalités des femmes par ces mêmes instances (approche spécifique ?).

La représentation des femmes au niveau régional s'est aussi faite à travers les tables sectorielles femmes qui jouaient un rôle conseil sur les instances, souvent composées des membres de la table des groupes de femmes de la région. Toutes ces actions et représentations combinées ont mené dans quelques régions à l'adoption d'ententes spécifiques en condition féminine, cette adoption exigeant l'apport et le soutien coordonné de divers ministères et représentants régionaux (approche transversale et sociétale?).

On le voit, il est extrêmement ardu de cantonner les actions du mouvement des femmes dans une approche en particulier. Depuis toujours, les femmes travaillent sur tous les fronts, car c'est cette intersectorialité (tous les dossiers) et cette transversalité (toutes les instances et tous les paliers) qui sont garantes que de réels changements sociétaux (mentalités, représentations) se produisent pour l'égalité des femmes.

Toutefois, force est de constater que **l'approche spécifique** a besoin d'un meilleur soutien 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. En effet, dans la pratique, lorsque les femmes sont dans une situation de grande exclusion ou de marginalisation (au plan de leur statut, de leurs conditions de vie et de travail), il faut souvent commencer par des mesures d'équité et des mécanismes de renforcement de pouvoir des femmes pour susciter, favoriser ou soutenir le développement de leur égalité. En ce sens, l'équité salariale, la discrimination positive à l'embauche, les mesures d'employabilité pour femmes et pour immigrantes sont toutes des mesures spécifiques qui doivent être intensifiées. Rappelons-nous aussi que, lorsque nous aidons les femmes, c'est toute la société que nous aidons. Les impacts sont directs sur leurs proches et leur environnement de travail et de vie.

Quant à l'**approche transversale**, elle doit avoir une portée plus forte dans l'appareil. Nous avons cité plus haut la nécessité de reddition de comptes par les ministères touchés par la politique et un renforcement des liaisons entre les répondantes en condition féminine. Ces répondantes devraient également avoir la pleine et unique responsabilité du dossier de la condition féminine.

Quant à l'**approche sociétale**, elle n'a de raison d'être que si les deux premières approches sont pleinement efficaces. En d'autres mots, tant que les deux premières approches n'auront pas porté tous leurs fruits, l'approche sociétale sera un moyen utilisé par les femmes selon la conjoncture, et non une approche stratégique en elle-même et qui soit indépendante des deux autres. Les inégalités des femmes par rapport aux hommes ont des racines profondes, inscrites dans un système discriminatoire séculaire. Voilà pourquoi elles demandent des correctifs adaptés aux réalités des femmes, ainsi que les recours du droit et un engagement collectif porté par l'État et le gouvernement dans son ensemble. Les mesures spécifiques sont absolument nécessaires pour accélérer le rattrapage des femmes dans différents domaines et secteurs pour qu'elles soient considérées et traitées à égalité par rapport aux hommes et l'engagement de l'État tout entier pour l'atteinte de l'égalité par les femmes est une nécessité en vertu de ses responsabilités juridiques et collectives en vertu des Chartes et de ses engagements internationaux.

Les membres du CIAFT et le CIAFT lui-même pratiquent dans leurs interventions l'approche sociétale depuis de très nombreuses années. « Il n'y a rien de nouveau pour nous là-dedans »... Nous travaillons de concert avec les hommes au sein de diverses coalitions et structures comme les partenaires du marché du travail (notamment par la coordination d'un Comité aviseur Femmes, relevant de l'approche spécifique-sociétale?), ou encore les conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que les Conseils régionaux de développement (CRD, maintenant les Conférences régionales des élus (CRÉ)). Nous avons aussi travaillé étroitement avec les syndicats lors de la coalition en faveur de l'équité salariale qui a mené à l'adoption de la loi sur l'équité salariale en 1996. Il est alors toujours question d'un appui sociétal à une approche spécifique visant l'égalité des femmes... C'est une nuance qu'il nous semble important d'apporter.

Par ailleurs, nous nous questionnons fortement sur la proposition d'intégrer les hommes en tant « sujets » de l'égalité. Comme « acteurs » certainement, mais dans certains secteurs ou paliers seulement, puisque les femmes ont à travailler avec les hommes pour se tailler une place dans les milieux de travail ou sur les instances de pouvoir. Cette intégration en tant que « sujets » ne peut à notre avis se réaliser que sur une base individuelle ou au niveau éducatif, au plan des valeurs et des comportements, mais pas au niveau collectif. Les hommes ne vivent pas de problèmes causés par une discrimination systémique sur la base de leur sexe ou de rapport de pouvoir inégal entre les sexes. Certains sont prisonniers de rôles stéréotypés, mais ils sont au sommet de la pyramide. Cette proposition du CSF nous apparaît comme un dangereux glissement qui peut mener à considérer de

manière symétrique le vécu et les réalités des hommes de façon différenciée, mais sur le même registre... Nous ne croyons pas non plus, tel que cela est amené à la page 45, que les jeunes femmes réticentes à se dire féministes le deviendront parce des hommes leur auront ouvert la voie et auront, avant elles, décidé d'endosser les stratégies du mouvement de l'égalité...!

Toutefois, nous croyons que l'approche sociétale doit s'intensifier, essentiellement par l'impulsion que lui donnera l'approche transversale, et nous sommes d'accord avec le CSF lorsqu'il affirme que « pour la catégorie d'acteurs que sont les institutions détenant des pouvoirs délégués par l'État, la responsabilité à cet égard devrait même s'exercer par le biais de mécanismes officiels **déterminés par le gouvernement** (articles de loi, éléments de politiques, attentes nommément signifiées) » (p. 46, c'est nous qui soulignons).

En outre, nous répondons affirmativement aux questions soulevées par l'*Avis* sur les alliances à officialiser avec les municipalités et les Conférences régionales des élus et élues (CRÉ) (p. 49). Toutefois, nous nous désolons que le CSF n'ait émis que des propositions et n'ait pas été affirmatif à ce propos en exigeant que chaque CRÉ et chaque municipalité se dote d'une politique régionale d'égalité, applique l'ADS en fonction de la situation particulière des femmes (pourquoi des hommes?) dans un souci d'égalité, se dotent d'indicateurs et soient imputables de leurs actions au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire. Nous posons seulement la question : imputable à qui, et selon quelles balises de reddition de comptes? Nous reviendrons sur cette question dans nos commentaires sur la sixième orientation.

Nous estimons enfin que, si le gouvernement tient à l'approche sociétale et veut la voir se déployer dans toutes les interventions proposées par les orientations retenues dans la prochaine politique, il faudrait impérativement qu'il adopte une mesure de grande envergure, à l'instar d'**une loi-cadre visant l'égalité pour les femmes**. Le présent gouvernement vient de déposer un tel projet pour le développement durable en lien avec le respect de l'environnement. Pourquoi ne pourrait-il le faire pour éliminer la discrimination systémique faite aux femmes du Québec? L'égalité entre les sexes devrait être considérée comme un résultat du développement durable. Une loi-cadre poserait l'égalité comme un principe fondateur incontournable de notre démocratie et serait un instrument assez fort pour contraindre ou inciter tous les acteurs de la société civile à respecter cet engagement. Pour ce faire, les modèles de loi-cadre sur l'égalité existant dans les pays scandinaves méritent d'être analysés en profondeur. Un tel projet serait extrêmement mobilisateur s'il s'accompagne d'une démarche citoyenne globale à laquelle devraient participer toutes les principales actrices et tous les principaux acteurs de notre société.

Voici les recommandations du CIAFT concernant la stratégie proposée dans l'*Avis* du CSF :

- a) que **l'État du Québec 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;
- b) que soient maintenus **le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF), leurs missions distinctes et spécifiques et leur financement adéquat** et qu'ils relèvent directement **d'une ministre en titre** à la condition féminine, dont sera confirmé le rôle de surveillance de la transversalité de la politique au sein de l'appareil d'État;
- c) que soit adoptée **une nouvelle politique globale en condition féminine** (d'égalité et d'équité) sur dix ans qui mettra en évidence l'interdépendance des différents rapports sociaux de division et de hiérarchie et leurs effets sur les femmes entre elles. Que cette politique soit accompagnée **d'un plan d'action** présentant des **axes d'intervention précis exigeant un suivi, une évaluation normée et une reddition de comptes** de tous les acteurs aux paliers central et régional de l'appareil d'État impliqués dans la mise en œuvre;
- d) que soit intensifiées la création et l'application des **différents programmes et mesures spécifiques** de lutte contre la discrimination systémique au sein de l'État et que leur financement soit bonifié à la lumière des résultats obtenus;
- e) que soit maintenue et étendue dans tout l'appareil de **l'État l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)**;
- f) que soit explorée la possibilité d'une formule qui formalise les rapports du mouvement des femmes avec la ministre en titre à la condition féminine, du type d'un **comité aviseur**.
- g) que soit explorée l'adoption d'une **loi-cadre visant l'égalité pour les femmes**, advenant que soit systématisée une approche sociétale en la matière.

## **2. Nos commentaires sur les orientations proposées**

### **2.1 DEUXIÈME OPRIENTATION : promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes et corriger les inégalités dans le contexte d'une économie ouverte et mondialisée**

Nous sommes en accord avec la mise en contexte générale présenté dans l'*Avis* du CSF qui sous-tend les orientations proposées, sauf sur un point énoncé dès le départ et sur lequel nous reviendrons : nous trouvons dangereux de concevoir comme un problème symétrique la faible présence des femmes dans les métiers non traditionnels et celle des hommes dans les rôles traditionnellement féminins (voir *Les résultats attendus*, p. 89).

Le CIAFT a amplement documenté ces dernières années la discrimination systémique vécue par les femmes dans le marché du travail. Nous ne reprendrons pas ici tous les arguments, puisque l'*Avis* fait état des plus importants de façon appropriée.

Pour mémoire, rappelons que l'égalité économique est loin d'être atteinte pour les femmes. Lorsqu'on se penche sur les gains annuels, un des exemples les plus éclairants, on constate qu'en 2002 les gains moyens des femmes équivalaient à 65,2% de ceux des hommes (25 300\$ pour les femmes et 38 900\$ pour les hommes). Cet écart est présent aussi chez les femmes travaillant à temps plein toute l'année (77,9%).

En effet, la majorité des travailleuses demeurent pauvres en travaillant. Les femmes forment la grande majorité des personnes travaillant au salaire minimum (71,2%), et ce taux a augmenté de presque quatre points entre 1991 et 2001, alors qu'il a diminué d'autant chez les hommes. Ce phénomène est typique d'une économie où les emplois se précarisent et où l'écart s'agrandit entre emplois bien stables et justement rémunérés et emplois atypiques, ou précaires, et mal rémunérés. Ces emplois se retrouvent majoritairement dans les secteurs du commerce, de l'hébergement et services de restauration, et dans une moindre mesure dans la fabrication. Les femmes forment près de 70% de la main-d'œuvre de ces trois secteurs.

Par ailleurs, il n'y a pas qu'au salaire minimum que les travailleuses sont surreprésentées. Une très grande partie des femmes sur le marché de l'emploi gagnent un très bas salaire, à peine plus élevé que le salaire minimum. En effet, 52,7% des salariées non syndiquées au Québec gagnaient 10 dollars ou moins l'heure en 2001 et 33,5% gagnaient 8 dollars ou moins l'heure. Deux fois moins d'hommes se retrouvent dans cette situation.

Le CIAFT est donc particulièrement préoccupé par la dégradation des conditions de travail et de salaire observée depuis plusieurs années. Cette précarisation des conditions de travail affecte davantage les femmes que les hommes, puisqu'elles occupent de manière fortement majoritaire les emplois précaires et faiblement rémunérés. Cet état de fait devrait justifier que des mesures spécifiques soient non seulement maintenues mais accrues dans le cadre de la prochaine politique en condition féminine, principalement en ce qui concerne l'insertion des femmes en emploi de même que la diversification professionnelle des étudiantes et des femmes désireuses d'exercer un métier traditionnellement masculin ou dit d'avenir.

Mais, comme préalable et se référant à l'approche transversale et au rôle de l'État comme régulateur et responsable de la justice sociale et du partage de richesses, nous émettons la recommandation suivante :

*La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* d'Emploi-Québec doit être renforcée et une planification et une reddition de compte, en plus du suivi de la stratégie, doivent être exigées de la part des différents partenaires du marché du travail qui y sont impliqués. Nous croyons également que les liens doivent être formalisés entre le Secrétariat à la condition féminine et Emploi-Québec sur cette question.

D'un point de vue général, nous approuvons les trois axes d'intervention proposés et apprécions qu'ils fassent très bien état de la globalisation économique qui a des impacts majeurs autant sur l'insertion en emploi que sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes et sur la nécessité d'élargir la protection sociale et la fiscalité aux travailleurs précaires.

**Axe d'intervention 1 : continuer de miser sur la formation initiale, développer une culture de formation continue, encourager la diversification professionnelle et soutenir l'insertion en emploi**

Nous apprécions grandement que dans cet axe d'intervention il soit fait mention des menaces actuelles que font peser sur l'emploi et la qualité des emplois les restrictions faites à l'accès aux études supérieures pour les jeunes ou les adultes désireux d'acquérir une formation supérieure.

Par ailleurs, au sujet de la **diversification professionnelle**, il faut impérativement maintenir et intensifier tous les programmes et mesures visant l'intégration par les femmes dans les métiers traditionnellement masculins et les métiers d'avenir (majoritairement classés comme non traditionnels pour les femmes dans le répertoire d'Emploi-Québec). L'approche spécifique adaptée aux réalités des femmes est ici fondamentale.

Or, nous trouvons déplorable qu'il soit fait mention dans cet *Avis* du Conseil du statut de la femme (p. 93) de l'unique cas enregistré cette année d'un homme qui a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, en vertu du fait qu'une responsable d'un service de garde en milieu familial ait refusé de l'engager comme aide-éducateur parce qu'il était un homme. Pourquoi n'est-il pas fait mention des centaines de plaintes déposées par des femmes pour harcèlement sexuel ou discrimination sur la base de critères esthético-sexistes qui sont enregistrées chaque année par la Commission? Ou encore des 250 plaintes, qui ne forment que la pointe de l'iceberg, déposées en 2003-2004 à la Commission des normes du travail par des femmes qui ont subi des représailles de leur employeur après leur avoir annoncé qu'elles étaient enceintes?

Nous estimons que le cas relevé par le Conseil est absolument marginal et ne se réfère à aucune difficulté significative et documentée vécue par les hommes désireux d'intégrer un métier féminin. On remarque à cet effet que les hommes sont présents dans les métiers autrefois fortement féminins lorsque ceux-ci sont syndiqués et bien rémunérés, où entre autres les démarches d'équité salariale ont porté fruit. Pour les autres métiers et professions, les hommes n'y sont tout simplement pas intéressés en raison du peu de prestige social qui y est associé et des salaires beaucoup plus faibles que dans les secteurs d'activités fortement investis par les hommes. Nous déplorons cette tendance de « deux poids, deux mesures » illustrée par la mention d'un seul cas individuel qui suffit à établir la nécessité de mesures spéciales de formation et de recrutement afin d'intégrer les hommes aux métiers traditionnellement féminins.

Par ailleurs, ces éventuelles dispositions « supposent aussi **le maintien** des mesures en vue d'augmenter la présence des femmes dans les secteurs à prédominance masculine et dans des postes de responsabilité » (p. 93). Nous ne nous satisferons pas d'un maintien des mesures pour les femmes, mais bien d'une intensification considérable, car les femmes occupent encore aujourd'hui 85% des emplois dans le secteur des services et 15% dans le secteur de la production (même chiffres qu'il y a dix et vingt ans). La diversification professionnelle des filles doit être un objectif prioritaire pour le gouvernement.

Ce rappel d'une tendance à la symétrisation des expériences masculines et féminines nous amène à souligner qu'il est impératif que dans cet axe d'intervention soit nommément reconnue la discrimination systémique en emploi, telle que décrite par un jugement de la Cour suprême du Canada qui la définit comme suit:

*« La discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du*

*groupe, qu'elle résulte de forces naturelles, par exemple que les femmes ne peuvent tout simplement pas faire le travail. »*

*« On ne rappellera jamais assez, et nous le ferons plus d'une fois, qu'il est question de discrimination systémique lorsque les membres des groupes cibles, à compétence équivalente, ont des possibilités d'emploi inégales, des revenus moins élevés, des perspectives d'avancement limitées et sont proportionnellement moins nombreux ou absents de certains emplois. »<sup>1</sup>*

Nous approuvons par ailleurs les recommandations du CSF en ce qui concerne **la formation continue**, mais déplorons une absence concernant la protection de la *Loi sur la formation de la main-d'œuvre* (Loi 90) . Les femmes doivent continuer de développer leurs compétences en se formant directement en emploi. Ainsi, toutes les entreprises, particulièrement les PME où travaillent majoritairement des femmes, doivent être assujetties à l'obligation d'investir 1% de leur masse salariale en formation.

Nous recommandons également que soit visée **la cohérence des actions gouvernementales** en ce qui concerne la formation et la diversification professionnelle des femmes. En effet, dans la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, le gouvernement reconnaît que les femmes doivent accéder à une formation dans un autre secteur pour pouvoir briser le cercle de pauvreté dans lequel elles se retrouvent souvent. Cependant, malgré cette intention incluse dans la Stratégie, le gouvernement fait preuve de contradiction et place ses agentEs des centres locaux d'emploi (CLE) dans une situation difficile : d'une part, ils doivent appliquer la Stratégie et, d'autre part, ils doivent appliquer la consigne de « réemploi rapide ». Si cette dernière est appliquée à la lettre, elle empêche souvent l'accès à la formation pour les femmes qui voudraient se réorienter vers des emplois mieux rémunérés et pour qui il y a des postes ouverts dans leurs compétences actuelles où les salaires sont insuffisants.

Par ailleurs, puisqu'il s'agit dans cet axe d'intervention de soutenir l'insertion en emploi, nous demandons qu'il soit aussi fait mention de la nécessité de reconnaître et de financer la mission de base des **organismes communautaires d'aide à l'emploi pour femmes**. Les groupes communautaires spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine sont des organismes à but non lucratif qui poursuivent comme objectif l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi. L'approche de ces organismes est globale, systémique, innovatrice et concertée avec le milieu. Elle vise la pleine égalité des femmes en emploi et est axée sur le pouvoir d'agir des personnes.

---

<sup>1</sup> Legault, Marie-Josée. 1999. « La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada ». In *Équité en emploi - équité salariale. Recueil de textes*, sous la direction de Marie-Josée Legault. Québec : Télé-université, p. 36.

## **Axe d'intervention 2 : dans un contexte de mondialisation, poursuivre les efforts pour éliminer les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail**

Nous approuvons totalement la référence à la nécessité de protéger les acquis législatifs comme la Loi sur les normes du travail et toutes les dispositions du Code du travail et d'élargir les protections sociales pour les travailleuses atypiques et faiblement rémunérées.

Nous insistons cependant sur **la nécessité d'améliorer ces acquis législatifs**, et non seulement de les protéger. La précarisation des emplois féminins sur le marché de l'emploi est causée par une multiplication des statuts d'emploi sans précédent et constitue un facteur de discrimination salariale aggravant qui s'ajoute à l'inéquité salariale que subissent déjà les femmes. L'encadrement de tous les statuts d'emploi est en ce sens fondamental et seule une réforme de la Loi sur les normes du travail peut y contribuer. Il est en effet injuste et inéquitable que des salariés soit discriminés tant au niveau du salaire qu'au niveau des avantages sociaux lorsqu'ils n'ont pas un statut de salarié régulier ou à temps plein au sein d'une même entreprise, et ce lorsqu'ils accomplissent le même travail.

Nous croyons, à l'instar du CSF, qu'il faille maintenir la portée des **lois correctrices** visant l'égalité en emploi pour les travailleuses, au premier chef la Loi sur l'équité salariale et les programmes d'accès à l'égalité et d'obligation contractuelle. Des améliorations, notamment au niveau de l'application rigoureuse et de la reddition de compte concernant la Loi sur l'équité salariale et des programmes d'accès à l'égalité, sont depuis longtemps réclamées par le CIAFT.

Le CIAFT est particulièrement préoccupé par la situation des travailleuses non syndiquées dans les entreprises, car 80% des entreprises assujetties à la Loi sur l'équité salariale sont des entreprises de 10 à 49 salariéEs (sur 35 000 au total). L'immense majorité des salariéEs dans les PME sont non syndiquéEs dans une proportion de 85%.

C'est aussi dans ce secteur que les écarts salariaux sont les plus grands entre les hommes et les femmes. Par exemple, dans le secteur du commerce de détail, où le taux de syndicalisation est faible (18%), les revenus des femmes sont très bas de même que le ratio des revenus des femmes sur ceux des hommes. Les femmes gagnent environ 56% de ce que gagnent les hommes.

Plus loin dans la présentation de cet axe d'intervention, il est fait mention de « rendre les milieux de travail qui sont majoritairement masculins plus accueillants pour les travailleuses, et les milieux de travail qui sont majoritairement féminins plus accueillants pour les travailleurs » (p. 97). On retrouve ici encore la dérive de nier la discrimination systémique faite aux femmes en emploi et de symétriser les enjeux en supposant qu'il ne s'agit que d'une lutte contre les stéréotypes sexuels. La division sexuelle du travail ne

procède pas uniquement de la socialisation différenciée des filles et des garçons. Elle est renforcée par les iniquités d'un système économique qui dévalorise et sous-rémunère la grande majorité des emplois féminins. L'insertion des femmes dans les milieux non traditionnels rencontre des écueils beaucoup plus grands, car systémiques, que l'insertion des hommes dans les métiers féminins.

### **Axe d'intervention 3 : adapter la protection sociale et la fiscalité à la mouvance de l'environnement social et économique**

Nous sommes en accord avec l'énoncé en titre ainsi qu'avec les recommandations du CSF sur ce point. Les protections sociales acquises en cours d'emploi sont moindres chez les femmes, étant donné un plus grand taux d'occupation d'emplois atypiques, des salaires inférieurs, des interruptions de carrière plus fréquentes pour maternité, soin des enfants et des proches dépendants, et un plus grand taux de monoparentalité.

De plus, les femmes tirent beaucoup moins de revenus de placements et autres investissements financiers que les hommes. Les hommes détiennent aussi plus de capital financier, immobilier que les femmes. C'est un indicateur des effets discriminatoires du patriarcat, où les femmes sont dépendantes matériellement et financièrement de leur père et ensuite de leur mari. De plus, le revenu inférieur qu'elles tirent de leur emploi ne leur permet pas, ou moins, de capitaliser au présent en vue de leur autonomie et sécurité au moment de la retraite.

Nous saluons particulièrement la recommandation faite au gouvernement au plan international de « faire preuve de vigilance pour s'assurer que ces obligations découlant des accords de libre-échange n'imposent pas des choix de société contraires aux valeurs et aux acquis des Québécoises et des Québécois, notamment en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomie économique » et de « continuer de soustraire les services publics, notamment les services de santé et les services sociaux, les services de garde d'enfants et l'éducation, au champ d'application des accords de commerce internationaux touchant les services. » (p. 100)

## **2.2 TROISIÈME ORIENTATION : susciter la reconnaissance de la parentalité et du soutien aux personnes dépendantes et mettre en place les conditions pour une meilleure articulation des temps sociaux**

Nous sommes généralement en accord avec la mise en contexte préliminaire ainsi qu'avec les axes d'intervention proposés dans l'*Avis* du CSF. Comme il l'est rappelé, la participation des femmes au marché du travail est profondément marquée par le poids de leurs responsabilités familiales. Lorsque nous regardons les heures travaillées, les retraits périodiques du marché du travail, les trajectoires de carrières moins stables et qui se heurtent à des barrières invisibles ou à un plafond de verre, nous constatons à quel point la conciliation des responsabilités familiales et le travail rémunéré sont imbriqués pour les travailleuses qui sont aussi mère de famille ou aidante pour un proche parent en perte d'autonomie.

D'autre part, le marché du travail est créateur des inégalités parmi les plus profondes de notre société. La discrimination systémique envers les femmes, maintes fois démontrées par des études, renforce la division sexuelle des emplois et la sous-rémunération des emplois féminins. Les exigences des emplois au bas de l'échelle, trop souvent féminins, sont devenues implacables et rendent toute tentative de conciliation extrêmement difficile pour les familles à faible revenu qui font déjà face à d'autres problèmes : coûts élevés des activités et des services pour les enfants, nécessité de se déplacer par le transport en commun et inaccessibilité des services en dehors des heures régulières, entre autres.

La difficulté de concilier responsabilités familiales et vie personnelle (la double et triple tâche des femmes qui prennent soin de leurs enfants et de proches malades ou vieillissants) mène aujourd'hui trop de femmes à l'épuisement et a des conséquences graves sur les problèmes de santé mentale au travail. La pauvreté des mères monoparentales s'explique aussi par ce phénomène. Beaucoup est à faire en ce domaine et doit être accompli dans une perspective féministe qui valorise l'autonomie économique et sociale des femmes davantage que le « libre-choix » des parents ou des familles.

À cet égard, nous approuvons la recommandation à l'effet que toute politique et mesure en matière de conciliation famille-travail soit soumise à **une analyse différenciée selon les sexes (ADS)** (appelée approche intégrée de l'égalité dans l'*Avis*, p. 108). Une telle analyse constitue le seul moyen d'assurer que les mesures proposées auront des effets bénéfiques pour la population qui assume toujours le plus gros fardeau de la conciliation des responsabilités familiales et du travail, c'est-à-dire les femmes.

## **Axe d'intervention 2 : favoriser une meilleure articulation des temps sociaux**

Nous estimons que le deuxième axe d'intervention concernant l'objectif à atteindre d'une meilleure articulation des temps sociaux doit être l'axe privilégié de cette orientation et nous privilégions les responsabilités de l'État auprès des parents, des proches aidants, et aussi **les acteurs du marché du travail, au premier chef les entreprises.**

Il est fait état des réalités différenciées des femmes et des hommes dans l'articulation famille-travail. Cependant, il est question dans les recommandations que « des facteurs d'équilibre socioéconomique entre les hommes et les femmes doivent être introduits pour briser le réflexe traditionnel de laisser davantage à ces dernières l'exercice des responsabilités envers les proches. » (p. 108) Nous aimerions mieux comprendre quels sont ces facteurs d'équilibre à introduire, sinon des changements profonds à apporter au marché du travail pour les femmes, mais nous approuvons ce qui est par la suite présenté dans le document :

- a) Il faut rendre accessible à toutes les **familles le système public de centres à la petite enfance (CPE)**, en augmentant de manière urgente le nombre de places, en s'assurant d'une qualité constante des services éducatifs et des soins donnés aux enfants et en envisageant à moyen terme de rendre ce service aussi universel et gratuit que ne l'est l'éducation primaire pour les enfants du Québec. Nous demandons également que la majorité des places subventionnées soient créées au sein du réseau québécois des CPE.
- b) Le gouvernement doit s'engager à instaurer rapidement **le régime québécois d'assurance parentale (Loi 140)** et voir à un élargissement de sa couverture à toutes les femmes qui sont enceintes, qui accouchent ou qui adoptent un enfant ainsi qu'à leurs conjoints, quel que soit leur statut par rapport au marché du travail, et ce à un taux minimum de prestations pour les faibles salariées et les étudiantEs qui ne devrait pas être inférieur au salaire minimum.
- c) Le gouvernement doit apporter des changements à la **Loi sur les normes du travail**, qui est la grande convention de travail des non-syndiqués formant 60% de la main-d'œuvre du Québec, et veiller à ce que la Commission sur les normes du travail s'engage à les faire respecter auprès des employeurs. Entre autres changements demandés :
  - ✓ l'amélioration du recours actuel contre toute pratique interdite liée à la grossesse et à l'usage des droits aux congés de maternité ou parental.
  - ✓ la rémunération des congés alloués pour responsabilités parentales (comme vient de le recommander dans son avis sur la question le Conseil de la famille et de l'enfance).
  - ✓ l'obligation pour l'employeur de définir, avec au moins une semaine de préavis, l'horaire de ses employées.
  - ✓ la limitation des heures travaillées à un maximum de 8 heures par jour, présente dans le *Code canadien du travail* ainsi que dans la législation de

quatre provinces (Colombie Britannique, Alberta, Manitoba, Saskatchewan) et dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon.

- ✓ le droit pour toute travailleuse ou travailleur de refuser de faire du temps supplémentaire une heure après son horaire habituel de travail.
- ✓ l'augmentation à trois semaines du congé annuel après un an de service continu.
- ✓ l'indexation au coût de la vie du salaire minimum à un niveau assurant une vie décente aux travailleuses et travailleurs.

- d) Par un ensemble de programmes et de mesures universelles incitatives, fiscales et autres, il faut que l'État favorise **les entreprises** qui se dotent de moyens de conciliation responsabilités familiales, vie personnelle et travail, sans qu'elles y voient l'occasion d'augmenter la flexibilité de la main-d'œuvre.

Nous aimerions ajouter les recommandations suivantes, qui touchent les femmes de manière plus ciblée, mais qui sont indispensables dans l'optique d'une vision large de l'articulation famille-travail et temps sociaux et de l'éventualité de l'adoption d'une politique familiale globale :

- e) Il faut penser à des stratégies alternatives d'épargne pour **la retraite** qui ne pénalisent pas les femmes et les hommes qui se retirent périodiquement du marché du travail pour responsabilités familiales.
- f) L'implication des hommes dans la vie domestique et auprès des membres de leur famille doit être valorisée par tous les moyens, en commençant dans le système scolaire pour que **les modèles sociaux** qui sont présentés aux enfants et aux jeunes offrent des images diversifiées et positives du partage des tâches entre les sexes.
- g) Le programme d'**aide financière aux études, de même que les services de garde**, doivent être revus afin d'être mieux adaptés à la réalité des parents-étudiants. Dans la même veine, les femmes chefs de familles monoparentales et les femmes immigrantes ayant des enfants qui retournent aux études pour sortir de l'aide sociale ou améliorer leur intégration en emploi doivent bénéficier de services de garde adéquats, qui pourraient avec succès être intégrés aux services communautaires d'aide à l'emploi pour femmes.
- h) Les **femmes aidantes auprès de leurs proches** doivent avoir accès à plus de support et de ressources.
- i) L'aide aux **familles à faible revenu** doit être pensée de manière différente, car les débats sur la conciliation famille-travail rémunéré ont jusqu'ici surtout démontré une tendance à présenter les problèmes qui y sont associés comme des problèmes de la classe moyenne avec un modèle type de famille de revenu moyen et de deux parents-travailleurs essoufflés. Les familles à faible revenu

font face à des contraintes particulièrement difficiles lorsqu'il s'agit de conciliation famille-travail rémunéré. Que ce soit la course du matin et la course du soir (école, garderie, travail et vice-versa) dans le transport en commun, les restrictions budgétaires limitant l'accès à certains services qui permettraient des économies de temps (traiteur scolaire, activités parascolaires, etc.) ou des employeurs inflexibles, ces parents ont besoin de mesures particulières afin de les aider à mieux concilier leurs responsabilités.

Enfin, cette série de recommandations touchant des secteurs extrêmement variés plaident pour que soit adoptée au Québec **une politique familiale globale**, tel que nous le proposons, conjointement avec des organismes nationaux du secteur Femmes et du secteur Famille, au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Claude Béchar, lors de la récente consultation sur une prochaine politique en conciliation famille-travail. En ce sens, nous recommandons :

- ✓ Une politique familiale globale transversale, c'est-à-dire ayant des effets structurants sur les autres politiques et programmes gérés par l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux et s'appuyant sur les principes d'universalité et de responsabilité collective.
- ✓ Dans son application, nous sommes plus réticentes que le Conseil du statut de la femme à accorder beaucoup de responsabilités dans l'application de politiques familiales aux paliers municipaux et locaux. Bien qu'il soit fort intéressant qu'un large spectre d'acteurs sociaux soient concernés et imputables de cette question, et tout en reconnaissant que les besoins puissent varier d'une région ou d'une municipalité à l'autre, notamment en termes de services de garde, de logement ou de transport, nous recommandons que l'application d'une telle politique doive nécessairement être sous la responsabilité du gouvernement du Québec, afin de prévenir l'apparition de disparités régionales. D'autant plus que les gains sociaux les plus importants réalisés au Québec, particulièrement pour les femmes et les familles, l'ont été grâce à des politiques nationales.

## **2.3 SIXIÈME ORIENTATION : soutenir l'exercice du pouvoir et de la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local**

À la lumière des reculs pour la représentation équitable des femmes au palier régional, à la suite de l'adoption en décembre 2003 de la Loi 34 créant les conférences régionales des élus (CRÉ) et octroyant beaucoup plus de pouvoirs à cette instance, nous croyons qu'une orientation dédiée à la place des femmes dans le développement régional et local aurait toujours lieu d'être.

En plus de subir une perte numérique sur les CRÉ, les femmes ont subi une perte de la présence statutaire que leur accordait auparavant un siège femme dans 15 régions sur 17 ainsi qu'une remise en question des acquis observée dans plusieurs régions à l'heure actuelle (non-reconnaissance des comités aviseurs Femmes par l'instance régionale, remise en question des ententes spécifiques existantes ou arrivant à échéance).

Le développement régional est une réalité complexe dont il faut avoir une vision large et globale. En matière de condition féminine, il est en effet porté par plusieurs groupes et actrices qui jouent chacun et chacune un rôle nécessaire pour parvenir à une complémentarité et à une cohérence des actions. En effet, le gouvernement y délègue ses répondantes responsables des dossiers de condition féminine dans les régies régionales de la Santé et des Services sociaux et dans les antennes régionales du Conseil du statut de la femme. Dans le mouvement des femmes, les tables des groupes de femmes autonomes regroupent les organisations communautaires et les réseaux de femmes impliquées régionalement de manière particulière à chaque région et agissent comme défenseuses des droits collectifs des femmes sur de nombreux dossiers multisectoriels. Enfin, les femmes siègent sur plusieurs instances de développement régional, comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail et, de 1991 à 2003, sur les Conseils régionaux de développement (CRD ou CRCDD). Par ailleurs, au fil des ans, la plupart des CRD ou CRCDD se sont dotés d'une instance conseil en matière de condition féminine réclamée, composée et alimentée par les femmes des régions.

Dans la prochaine politique en condition féminine, il faudrait retrouver l'esprit des deux axes de la 5<sup>e</sup> orientation de l'actuelle Politique en matière de condition féminine, qui vise dans un premier axe la représentation équitable des femmes dans les instances locales et régionales et, dans un deuxième axe, la prise en compte par les instances des réalités et des besoins des femmes.

Or, on ne retrouve pas ces deux axes dans la formulation de la sixième orientation de l'*Avis* du CSF proposée dans le document. Il est plutôt question de viser uniquement **la participation égale** des femmes et des hommes au sein de différentes sphères, politique, économique, dans l'administration publique et dans les diverses instances sociales. Le nombre de femmes fait sans nul doute une

différence, mais il ne peut à lui seul faire en sorte que les intérêts des femmes soient pris en compte. L'expérience des femmes sur les instances de développement régional est éclairante à ce propos : depuis 1991, les Conseils régionaux de développement se sont au fur et à mesure dotés d'un siège en condition féminine et d'un comité aviseur Femmes qui a permis, entre autres, l'insertion de la place de la condition féminine dans les Plans d'action régionaux (PAR) ainsi que la conclusion d'ententes spécifiques en condition féminine dans beaucoup de régions.

La formulation de l'orientation proposée devrait donc être élargie, comme il en est pourtant question dans la recommandation à l'effet de réunir sur les instances d'autres facteurs que la seule représentation des femmes « pour entraîner une dynamique cumulative, dont l'institutionnalisation de la question de l'égalité par la création d'une fonction spécifique de responsable de ce dossier et l'adoption d'un plan d'action à cette fin » (pp. 142-143). Nous rappelons ici que l'égalité des femmes est une responsabilité de l'État, et ce n'est pas aux groupes de femmes à faire en sorte qu'elle soit respectée dans les instances décisionnelles locales et régionales.

Nous relient cette recommandation au point soulevé dans la septième orientation où il est question du partage de la responsabilité en matière d'égalité avec les parlementaires et les acteurs sociaux. Il est mentionné que :

*« Les instances régionales et locales doivent être soumises aux mêmes obligations que les ministères, en matière d'objectifs à poursuivre et de reddition de comptes quant aux actions entreprises et aux résultats obtenus en matière d'égalité. Le gouvernement doit évaluer comment cette responsabilisation doit se traduire, par exemple dans les lois constitutives de ces organismes ou par des ententes, telles celles qui seront signées avec les CRÉ. L'application de ces directives doit faire l'objet d'un certain suivi. »* (p. 156) Il en est également question dans l'axe d'intervention 5 présenté à la page 160.

Nous approuvons cette recommandation et y ajoutons les paramètres suivants :

Nous croyons essentiel, en ce qui concerne les objectifs d'égalité pour les femmes, que des attentes claires soient signifiées de la part du gouvernement aux Conférences régionales des élus et que des ressources financières dédiées soient octroyées pour la réalisation d'actions en ce sens.

- a) Première attente signifiée : l'adoption par toutes les CRÉ **d'une politique régionale d'égalité et de parité pour les femmes** et l'octroi de moyens d'application de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)
- b) Deuxième attente signifiée : que **des mesures d'intégration et de mise en œuvre** de la politique régionale d'égalité et de parité soient adoptées dans les CRÉ, dans le respect des dynamiques régionales et de la consultation de chaque mouvement régional des femmes.

Voici une proposition des principales mesures d'intégration de la politique régionale :

- ✓ **La responsabilité du dossier** de l'égalité des femmes déléguée à un membre de la CRÉ, préférablement à un membre de l'exécutif, en rappelant que c'est l'ensemble de ses membres qui sont imputables de la politique régionale d'égalité pour les femmes et que ce dossier doit s'inscrire dans les règlements généraux de la CRÉ;
- ✓ Une **instance conseil Femmes** pour la CRÉ relativement à la politique régionale d'égalité. Cette instance devra être respectueuse des modèles régionaux et pourra être constituée en un Comité aviseur Femmes, une Commission Femmes, une Table sectorielle ou encore par la Table régionale des groupes de femmes ;
- ✓ Cette instance conseil sera soutenue dans son travail par **une travailleuse rattachée à l'instance conseil** qui aura aussi pour mandat d'alimenter le membre votant responsable du dossier et siégeant à la CRÉ. Le mandat de cette instance sera de favoriser la concertation et le réseautage des actrices et réseaux régionaux en condition féminine ainsi que d'assurer une veille et d'émettre des avis sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du plan quinquennal.

Des exemples de mesures de mise en œuvre de la politique régionale :

- ✓ Un **fonds régional dédié** à la politique d'égalité et de parité, sous la responsabilité de chaque CRÉ, pour le financement de l'instance conseil Femmes, les ressources humaines nécessaires, la négociation, le renouvellement et la mise en œuvre des ententes spécifiques en condition féminine, ainsi que pour des projets structurants régionaux ;
- ✓ Le maintien de l'intégrité du financement et de la mission du **programme À égalité pour décider** avec une bonification de ses objectifs pour qu'il puisse permettre de financer également des projets se situant dans le deuxième axe de la cinquième orientation, soit la prise en compte des intérêts et des réalités et des femmes par les instances locales et régionales. Nous sommes en accord avec la recommandation du CSF de rendre permanent le programme *À égalité pour décider* et de bonifier l'enveloppe qui lui est attribuée ;
- ✓ Un soutien financier pour la **concertation et le réseautage au niveau national** des responsables du dossier de l'égalité des femmes au sein des CRÉ.
- ✓ Un soutien financier à la **concertation et au réseautage régional** réalisés par les tables régionales des groupes de femmes en lien avec la CRÉ.

- ✓ Par ailleurs, comme il en est fait mention dans la septième orientation traitant de l’ancrage de l’égalité entre les femmes et les hommes au sein du gouvernement, il est essentiel que soit maintenue et renforcée dans son application **l’entente de collaboration** entre le Secrétariat à la condition féminine et le ministère du Développement économique et régional. Il est impératif que la planification, le suivi de plans d’action régionaux et la reddition de comptes soient très clairs pour mesurer l’avancement de l’égalité des femmes en régions.
- ✓ Les **répondantes régionales et les bureaux régionaux du CSF** sont aussi une ressource indispensable tant pour les Comités aviseurs des CRÉ et les groupes de femmes que pour les instances gouvernementales et partenaires de la région et des municipalités.

Par ailleurs, au sujet du **programme *À égalité pour décider***, nous trouvons également particulièrement intéressante l’idée de créer un volet au sein du programme afin d’appuyer des projets visant une présence accrue des femmes dans les conseils d’administration des entreprises et les organismes à vocation économique (p. 145). C’est un volet de travail qui intéresserait sûrement le CIAFT.

Quant au **programme d’accès à l’égalité pour les femmes (PAE)**, nous trouvons fort pertinente la proposition de relancer le programme au sein de l’appareil d’État, notamment dans les postes d’encadrement supérieur, et apprécions la volonté d’analyse et de suivi de la situation qui l’accompagne.

Nous appuyons également les recommandations reliées à la participation des femmes dans **les organismes communautaires autonomes**, notamment celle qui souligne le maintien et la consolidation du soutien gouvernemental. Il a été fait mention plus haut dans ce mémoire des menaces qui pèsent sur les services communautaires d’aide à l’emploi pour les femmes. Il est impératif que le gouvernement se penche sur cette situation et reconnaisse la mission de ces groupes qui travaillent uniquement en ententes de services avec Emploi-Québec depuis sa création.

## Conclusion

En conclusion, l'avis du Conseil du statut de la femme (CSF), intitulé *Vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes*, nous convie à un très vaste programme dont l'objectif est d'atteindre l'égalité de fait entre les sexes. Il est cependant souvent difficile dans ce document de bien saisir les racines des problèmes pour lesquels le document propose de très vastes solutions, c'est-à-dire celles créées dans toutes les sphères par la discrimination systémique faite aux femmes. Ce dernier concept, fondamental depuis des années dans l'analyse féministe du système patriarcal, est absent du document. Il est plus souvent question des réalités différenciées vécues par les femmes et les hommes et des retards des femmes à divers plans. Il est très peu question de condition féminine, qui semble reléguée à l'approche spécifique qui semble une stratégie parmi d'autres.

Il y a là pour nous un risque véritable, celui de tuer l'enjeu en neutralisant les termes et en proposant des pistes de solutions qui semblent parallèles dans leur adaptation tant aux hommes qu'aux femmes. La déségrégation des rôles sociaux est importante, mais ne doit pas faire oublier qu'elle doit s'enclencher à partir d'un système qui a toujours été discriminatoire à l'égard des femmes. Les stéréotypes dont souffrent les hommes n'ont jamais entravé leur droit à l'égalité. C'est le cas pour les femmes et cela doit être à la base de toute stratégie proposée par le gouvernement.

Il est à ce sujet fort éloquent de constater que, malgré la grande étendue des interventions proposées, il ne soit question qu'une seule fois de l'ajout de ressources supplémentaires : en effet, le CSF recommande dans le cadre de la première orientation de dégager des ressources à l'intention des groupes d'hommes qui s'engagent à susciter une réflexion parmi leurs pairs et à promouvoir l'adoption de comportements égalitaires (p. 88). Il est aussi souvent recommandé d'intensifier l'aide aux hommes dans un grand nombre d'autres mesures.

Le CIAFT comptait parmi ses membres deux fois plus de groupes communautaires d'aide à l'emploi pour femmes il y a quelques années. Des services communautaires adaptés et donnant des résultats d'intégration en emploi et de diversification professionnelle des femmes très éloquentes sont en effet abolis d'année en année ou constamment remis en question par les autorités. Les normes de financement resserrées et la non-reconnaissance de leur mission menacent de disparition les groupes toujours implantés dans les régions du Québec. Nous croyons fermement que le gouvernement doit véritablement contribuer à éliminer la discrimination faite aux femmes en emploi en intensifiant d'abord ce réseau et en priorisant dans sa prochaine politique tous les autres services offerts aux femmes. Beaucoup connaissent des difficultés financières permanentes alors que les besoins augmentent. Pensons aussi aux groupes de défense collective de droits chroniquement sous-financés.

Partout ailleurs, on ne parle que de maintien des programmes et services ou de protection des acquis législatifs. Les femmes du Québec s'attendent à ce que le gouvernement, dans l'engagement formel que représentera la prochaine politique en condition féminine, fasse davantage que maintenir et préserver les acquis et s'engage sur les voies d'un véritable développement durable du Québec par l'intégration sociale, économique et politique de toutes les Québécoises.

## **Annexe : liste des recommandations principales du CIAFT sur la stratégie et les orientations proposées**

**Concernant la stratégie proposée dans l’Avis du CSF, nous recommandons :**

- a) que l’État du Québec 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;
- b) que soient maintenus le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF), leurs missions distinctes et spécifiques et leur financement adéquat et qu’ils relèvent directement d’une ministre en titre à la condition féminine, dont sera confirmé le rôle de surveillance de la transversalité de la politique au sein de l’appareil d’État;
- c) que soit adoptée une nouvelle politique globale (d’égalité et d’équité) sur dix ans en condition féminine qui mettra en évidence l’interdépendance des différents rapports sociaux de division et de hiérarchie et leurs effets sur les femmes entre elles. Que cette politique soit accompagnée d’un plan d’action présentant des axes d’intervention précis exigeant un suivi, une évaluation normée et une reddition de comptes de tous les acteurs aux paliers central et régional de l’appareil d’État impliqués dans la mise en œuvre;
- d) que soit intensifiées la création et l’application des différents programmes et mesures spécifiques de lutte contre la discrimination systémique au sein de l’État et que leur financement soit bonifié à la lumière des résultats obtenus;
- e) que soit maintenue et étendue dans tout l’appareil de l’État l’analyse différenciée selon les sexes (ADS);
- f) que soit explorée la possibilité d’une formule qui formalise les rapports du mouvement des femmes avec la ministre en titre à la condition féminine, du type d’un comité aviseur;
- g) que soit explorée l’adoption d’une loi-cadre visant l’égalité pour les femmes, advenant que soit systématisée une approche sociétale en la matière.

**Concernant la deuxième orientation portant sur la promotion de l’égalité économique entre les femmes et les hommes et corriger les inégalités dans le contexte d’une économie ouverte et mondialisée, nous recommandons :**

Que la *Stratégie d’intervention à l’égard de la main-d’œuvre féminine* d’Emploi-Québec soit renforcée et qu’une planification et une reddition de compte, en plus du suivi de la stratégie, soient exigées de la part des différents partenaires du marché du travail qui y sont impliqués. Nous croyons également que les liens doivent être formalisés entre le Secrétariat à la condition féminine et Emploi-Québec sur cette question.

**Concernant la troisième orientation visant à susciter la reconnaissance de la parentalité et du soutien aux personnes dépendantes et à mettre en place les conditions pour une meilleure articulation des temps sociaux, nous recommandons :**

- a) qu'une politique familiale globale transversale, c'est-à-dire ayant des effets structurants sur les autres politiques et programmes gérés par l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux et s'appuyant sur les principes d'universalité et de responsabilité collective.
- b) Par ailleurs, dans son application, nous sommes plus réticentes que le Conseil du statut de la femme à accorder beaucoup de responsabilités dans l'application de politiques familiales aux paliers municipaux et locaux. Bien qu'il soit fort intéressant qu'un large spectre d'acteurs sociaux soient concernés et imputables de cette question, et tout en reconnaissant que les besoins puissent varier d'une région ou d'une municipalité à l'autre, notamment en termes de services de garde, de logement ou de transport, nous recommandons que l'application d'une telle politique devrait nécessairement être sous la responsabilité du gouvernement du Québec, afin de prévenir l'apparition de disparités régionales. D'autant plus que les gains sociaux les plus importants réalisés au Québec, particulièrement pour les femmes et les familles, l'ont été grâce à des politiques nationales.

**Concernant la sixième orientation visant à soutenir l'exercice du pouvoir et de la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local, nous recommandons :**

Que des attentes claires soient signifiées de la part du gouvernement aux Conférences régionales des élus et que des ressources financières dédiées soient octroyées pour la réalisation d'actions en ce sens.

- a) Première attente signifiée : l'adoption par toutes les CRÉ d'une politique régionale d'égalité et de parité pour les femmes et l'octroi de moyens d'application de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS);
- b) Deuxième attente signifiée : que des mesures d'intégration et de mise en œuvre de la politique régionale d'égalité et de parité soient adoptées dans les CRÉ, dans le respect des dynamiques régionales et de la consultation de chaque mouvement régional des femmes.

Voici une proposition des principales mesures d'intégration de la politique régionale :

- ✓ La responsabilité du dossier de l'égalité des femmes déléguée à un membre de la CRÉ, préférablement à un membre de l'exécutif, en rappelant que c'est l'ensemble de ses membres qui sont imputables de la politique régionale

d'égalité pour les femmes et que ce dossier doit s'inscrire dans les règlements généraux de la CRÉ;

- ✓ Une instance conseil Femmes pour la CRÉ relativement à la politique régionale d'égalité. Cette instance devra être respectueuse des modèles régionaux et pourra être constituée en un Comité aviseur Femmes, une Commission Femmes, une Table sectorielle ou encore par la Table régionale des groupes de femmes ;
- ✓ Cette instance conseil sera soutenue dans son travail par une travailleuse rattachée à l'instance conseil qui aura aussi pour mandat d'alimenter le membre votant responsable du dossier et siégeant à la CRÉ. Le mandat de cette instance sera de favoriser la concertation et le réseautage des actrices et réseaux régionaux en condition féminine ainsi que d'assurer une veille et d'émettre des avis sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du plan quinquennal.

Des exemples de mesures de mise en œuvre de la politique régionale :

- ✓ Un fonds régional dédié à la politique d'égalité et de parité, sous la responsabilité de chaque CRÉ, pour le financement de l'instance conseil Femmes, les ressources humaines nécessaires, la négociation, le renouvellement et la mise en œuvre des ententes spécifiques en condition féminine, ainsi que pour des projets structurants régionaux ;
- ✓ Le maintien de l'intégrité du financement et de la mission du programme *À égalité pour décider* avec une bonification de ses objectifs pour qu'il puisse permettre de financer également des projets se situant dans le deuxième axe de la cinquième orientation, soit la prise en compte des intérêts et des réalités et des femmes par les instances locales et régionales. Nous sommes en accord avec la recommandation de rendre permanent le programme *À égalité pour décider* et de bonifier l'enveloppe qui lui est attribuée ;
- ✓ Un soutien financier pour la concertation et le réseautage au niveau national des responsables du dossier de l'égalité des femmes au sein des CRÉ.
- ✓ Un soutien financier à la concertation et au réseautage régional réalisés par les tables régionales des groupes de femmes en lien avec la CRÉ.
- ✓ Par ailleurs, comme il en est fait mention dans la septième orientation traitant de l'ancrage de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du gouvernement, il est essentiel que soit maintenue et renforcée dans son application l'entente de collaboration entre le Secrétariat à la condition féminine et le ministère du Développement économique et régional. Il est impératif que la planification, le suivi de plans d'action régionaux et la reddition de comptes soient très clairs pour mesurer l'avancement de l'Égalité des femmes en régions.

- ✓ Les répondantes régionales et les bureaux régionaux du CSF sont aussi une ressource indispensable tant pour les Comités aviseurs des CRÉ et les groupes de femmes que pour les instances gouvernementales et partenaires de la région et des municipalités.