



Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes

**Mémoire de l'Intersyndicale des femmes
déposé lors de la consultation menée dans le cadre de l'actualisation de la politique
intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et de l'élaboration
d'un nouveau plan d'action gouvernemental**

Présenté au Secrétariat à la condition féminine

Janvier 2016

Table des matières

1. Présentation de l'Intersyndicale des femmes	3
2. Des réponses à vos questions	4
<i>Les grands enjeux identifiés dans le présent cahier de consultation correspondent-ils à vos principaux enjeux et à vos principales préoccupations ?</i>	4
<i>Quelle est l'implication des hommes dans l'atteinte de l'égalité ?</i>	5
<i>Quelles sont vos principales recommandations en matière de priorités d'action ?</i>	6
3. Introduction.....	7
<i>Dénoncer l'antiféminisme</i>	7
<i>Contexte et conjoncture</i>	8
4. Instruments de gouvernance	11
<i>Les structures</i>	11
<i>Les approches</i>	12
<i>Poursuivre l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes</i>	13
5. Orientation 1 : Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires.....	17
6. Orientation 2 : Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes.....	20
<i>Contrer l'austérité actuelle</i>	20
<i>Combattre la précarité de l'emploi féminin</i>	21
<i>Déconstruire les stéréotypes liés aux secteurs d'emploi</i>	22
<i>Favoriser la syndicalisation</i>	23
<i>Contrer la précarité dans la fonction publique</i>	24
<i>Réduire la sous-traitance</i>	25
<i>Promouvoir les services publics</i>	26
<i>Bonifier la Loi sur l'équité salariale</i>	28
7. Orientation 3 : Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.....	31
<i>Développer le régime public des services de garde</i>	31
<i>Bonifier le Régime québécois d'assurance parentale</i>	31
<i>Prioriser la conciliation famille-travail-études</i>	33
8. Orientation 4 : Pour des approches de santé adaptées aux spécificités des femmes	36
<i>Préserver le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte</i>	37
<i>Optimiser le Plan d'action en santé mentale 2015-2020</i>	38
<i>Soutenir les proches aidantes</i>	39
9. Orientation 5 : Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux.....	42
<i>Prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail</i>	42
<i>Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle</i>	43

<i>Contre les agressions sexuelles</i>	43
10. Orientation 6 : Vers une plus grande participation des femmes aux instances.....	46
11. Conclusion	48
ANNEXE.....	49

1. Présentation de l'Intersyndicale des femmes

L'Intersyndicale des femmes (ci-après « l'Intersyndicale ») remercie madame Stéphanie Vallée, ministre de la Justice, Procureure générale du Québec, ministre responsable de la Condition féminine et ministre responsable de la Lutte contre l'homophobie, de l'avoir invitée à participer aux travaux de consultation en vue d'élaborer le prochain *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (ci-après « le Plan d'action »).

Cependant, l'Intersyndicale est déçue de constater qu'aucune des recommandations qu'elle avait formulées lors de la consultation menée en janvier 2011 sur le bilan de l'application de la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2007-2010* (ci-après « la Politique gouvernementale ») n'ait été mise en œuvre. Qu'à cela ne tienne, elle les réitère et en formule de nouvelles.

L'Intersyndicale est composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale représente près de 300 000 travailleuses syndiquées. Les organisations syndicales dont elles font partie œuvrent majoritairement dans les secteurs public et parapublic, mais également dans le secteur privé.

Depuis plus de 30 ans, l'Intersyndicale lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes. Trois grands objectifs orientent ses actions et positions :

- Développer une analyse féministe et des positions communes sur l'ensemble des conditions de vie et de travail des femmes;
- Assurer la promotion et la défense des droits et des intérêts des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales;
- Développer des solidarités et des alliances entre les comités de condition féminine des organisations syndicales et des groupes autonomes de femmes sur l'ensemble des questions qui concernent les femmes.

2. Des réponses à vos questions

L'Intersyndicale des femmes répond à l'invitation du Secrétariat à la condition féminine (SCF) de partager son avis et ses recommandations à partir des deux questions posées dans le cahier de consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Les grands enjeux identifiés dans le présent cahier de consultation correspondent-ils à vos principaux enjeux et à vos principales préoccupations ?

Dans l'ensemble, les grands enjeux identifiés par le SCF correspondent à nos principaux enjeux. Cependant, le cahier de consultation ne fait aucunement référence à l'accessibilité à des services publics de qualité comme vecteur essentiel pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Intersyndicale considère qu'il s'agit d'un enjeu transversal incontournable qui ne doit pas être occulté par le gouvernement puisque l'accès à des services publics a une incidence particulière, notamment sur les femmes qui sont en situation de pauvreté. En cette période d'austérité que nous déplorons, il est plus que jamais essentiel que l'administration publique prévienne les inégalités dans les gestes qu'elle pose au quotidien. Le gouvernement du Québec doit poursuivre et intensifier ses interventions en matière d'analyse différenciée selon les sexes.

De plus, l'Intersyndicale est surprise de constater que la santé des femmes ne soit plus l'un des grands enjeux identifiés. En effet, aucun grand enjeu identifié concernant la santé des femmes n'est proposé pour le prochain Plan d'action. Qu'advient-il de l'Orientation 4 : Pour des approches de santé adaptées aux spécificités des femmes de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait ?* Cette absence est d'autant plus étonnante que le SCF cite la *mainstreaming fatigue* observée dans les documents de l'Organisation des Nations Unies (ONU Femmes). Or, pour mener toutes les luttes nécessaires à l'atteinte de l'égalité, les femmes doivent et devront avoir une santé de fer.

De plus, même si l'on retrouve plusieurs données statistiques et des faits saillants sur la santé dans le cahier de consultation, rien n'est mentionné sur la santé mentale des femmes. Rappelons que, depuis plusieurs années, « les problèmes de santé psychologique au travail connaissent une croissance importante. Les impacts se font sentir dans la société, les organisations et auprès des individus, et ce, dans tous les secteurs économiques¹. » De plus, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) établit que « des 1 000 lésions acceptées en 2013, 883 (88,3 %) sont attribuables au stress aigu, contre 116 (11,6 %) au stress chronique. Pour la période 2010 à 2013, les lésions

¹ CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*, [En ligne], 2009. [<http://www.cgsst.com/stock/fra/guide-full.pdf>] (Consulté le 2 novembre 2015).

acceptées attribuables au stress aigu sont à la hausse de 0,7 %, passant de 877 en 2010 à 883 en 2013². »

Tableau 1 : Les deux enjeux transversaux mis en ordre de priorité

Ordre	Les grands enjeux transversaux identifiés par l'Intersyndicale des femmes
1	Accessibilité à des services publics de qualité sans tarification.
2	Capacité à agir sur des problèmes existants chez les femmes et les hommes, mais dont les causes et les conséquences sont parfois différentes selon le sexe.

Tableau 2 : Les trois enjeux spécifiques mis en ordre de priorité

Ordre	Les grands enjeux spécifiques identifiés par l'Intersyndicale des femmes
1	Réduction des inégalités les plus préoccupantes entre les femmes et les hommes : <ul style="list-style-type: none"> – de la conciliation famille-travail-études (Orientation 3) – de l'autonomisation des femmes dans une perspective d'équité et de lutte contre la pauvreté (Orientation 2) – de la violence faite aux femmes (Orientation 5) – de la lutte aux stéréotypes sexuels et sexistes (Orientation 1) – de la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir (Orientation 6) – de la santé des femmes (Orientation 4) – de la mixité en formation et en emploi
2	Contribution et mobilisation des agentes et agents de socialisation et des actrices et acteurs de changement en faveur de l'égalité femmes-hommes.
3	Implication des hommes dans l'atteinte de l'égalité.

Quelle est l'implication des hommes dans l'atteinte de l'égalité ?

Chacune des organisations syndicales membres de l'Intersyndicale n'a pas encore pris position sur la contribution attendue des hommes au mouvement féministe. Au sein de nos instances respectives, nous nous attendons à ce que nos collègues masculins appuient les revendications que nous étayons puisque nous avons obtenu des gains sociaux et syndicaux tant pour les femmes que les hommes. À titre d'exemples, mentionnons le Régime québécois d'assurance parentale, la Loi sur l'équité salariale, le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, les services de garde éducatifs et à contribution réduite, etc.

² COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail 2010-2013*, [En ligne], 2015. [http://www.csst.qc.ca/publications/300/Documents/DC300_321web.pdf] (Consulté le 2 novembre 2015).

L'Intersyndicale estime que les hommes peuvent être des alliés extraordinaires, mais nos préoccupations ne sont pas nécessairement les leurs. Les femmes, comme tout groupe identitaire, doivent décider par et pour elles-mêmes. Elles doivent être représentées de façon proportionnelle, ce qui leur assure la force du poids réel quand vient le temps de prendre des décisions qui les concernent. Les hommes ne peuvent savoir ce qu'il y a de mieux pour notre mouvement. Aussi, ils doivent « comprendre et respecter le fait que certaines féministes souhaitent des espaces sécuritaires pour femmes seulement³ ».

L'Intersyndicale trouve intéressant le concept de *disempowerment* au masculin développé par Francis Dupuis-Déri. En effet :

« C'est le pendant de l'autonomisation des femmes, un processus individuel et collectif qui permet d'obtenir plus d'autonomie, de pouvoir d'agir, de confiance. Dans cette suite logique, les hommes acceptent d'être des auxiliaires et s'assurent que ce sont les femmes qui exercent le leadership dans les processus militants, les organisations et les institutions féministes. On peut offrir de l'aide invisible dans l'organisation d'un événement, [...] au lieu de s'emparer du micro durant le colloque⁴... »

Quelles sont vos principales recommandations en matière de priorités d'action ?

Notre mémoire comporte 49 recommandations portant sur les six orientations de la Politique gouvernementale.

L'Intersyndicale souscrit à la volonté gouvernementale de réunir au sein du prochain Plan d'action les plans d'action en matière d'exploitation sexuelle, d'agression sexuelle et d'analyse différenciée selon les sexes. Toutefois, pour assurer une gouvernance efficace et efficiente, nous réclamons la création d'un ministère de la Condition des femmes (à l'instar du gouvernement fédéral) disposant d'un budget qui lui est propre. L'égalité entre les femmes et les hommes est trop importante pour qu'elle soit subordonnée à toutes autres missions de l'État, par exemple la justice, l'éducation, la santé, la culture et l'environnement.

³ **LAPIERRE, Simon.** *Nous (les hommes) n'avons pas de leçon à donner aux Hyènes en jupons*, [En ligne], 26 avril 2015. [http://quebec.huffingtonpost.ca/simon-lapierre/hyenes-en-jupons-lecons-hommes_b_7137534.html] (Consulté le 2 novembre 2015).

⁴ **SCHOENBORN, Melina.** « Francis Dupuis-Déri, compagnon de route des féministes ? », *Gazette des femmes*, [En ligne], 14 octobre 2015. [<https://www.gazettedesfemmes.ca/12575/francis-dupuis-deri-compagnon-de-route-des-feministes>] (Consulté le 2 novembre 2015).

3. Introduction

L'actualisation du Plan d'action est une belle occasion de souligner les avancées obtenues en cette matière au fil des années. Mais, loin de se conforter et d'adhérer au mythe de « l'égalité déjà là », il faut d'abord y voir une occasion d'effectuer le bilan des mesures gouvernementales réalisées – ou non – de 2007 à 2010. L'Intersyndicale des femmes participe à cet exercice démocratique en soumettant des recommandations concernant principalement le développement des conditions de travail et de vie des femmes. Les femmes que nous représentons veulent construire une société qui leur ressemble où l'égalité est toujours en chantier dans la vie quotidienne.

À la lecture du *Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2007-2010* (ci-après « le Bilan »), l'Intersyndicale constate que des défis majeurs restent à relever et que le gouvernement doit aller plus loin pour remplir ses obligations envers les femmes dans le cadre de l'actualisation de son Plan d'action. Pour que l'égalité de droit et l'égalité de fait soient atteintes, le gouvernement doit cesser d'adopter des mesures d'austérité qui ont miné les capacités d'intervention des structures dédiées à l'égalité telles que le Secrétariat à la condition féminine (SCF), le Conseil du statut de la femme (CSF) et ses directions régionales, de même que la Commission de l'équité salariale (CES).

Ce mémoire se divise de la même façon que le Bilan. Il signale au début les réponses de l'Intersyndicale aux deux questions posées dans le cahier de consultation.

Dénoncer l'antiféminisme

Lorsqu'on déplore l'antiféminisme, on semble a priori faire référence aux discours de groupuscules masculinistes ou aux commentaires grotesques et violents que l'on entend quelquefois dans les médias, notamment – et trop fréquemment – dans les « radios poubelles ». Le gouvernement se défend bien d'adhérer à de telles idées misogynes et passéistes, mais pratique la politique du laisser-faire en ne faisant aucun geste pour encadrer ces débordements. De plus, cette vision de l'antiféminisme est fort réductrice de l'ensemble de l'enjeu.

Dans la société québécoise, le mythe de « l'égalité déjà là » est bien présent et quotidiennement véhiculé par les principaux médias commerciaux. On le retrouve, à titre d'exemples, dans les propos insinuant que les femmes n'ont plus de barrière sur le marché du travail, que rien ne les empêche d'être ministres ou présidentes de compagnie, qu'elles réussissent mieux à l'école que les garçons, etc. Le mythe de « l'égalité déjà là » prend la forme de discours qui, explicitement ou non, soutiennent que l'égalité entre les sexes est déjà atteinte, que les féministes vont trop loin et que les hommes peuvent souffrir – voire être victimes – du féminisme.

Les nombreux acquis obtenus ne doivent pas cacher que l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte. Comme le nomme Francine Descarries, on se retrouve aujourd'hui avec une forme d'antiféminisme « ordinaire » dissimulée par de fausses

prétentions « égalitaristes ». L'antiféminisme ordinaire est insidieux. Il nie la réalité et rend la lutte pour une réelle égalité d'autant plus difficile :

« Encore aujourd'hui, les grands archétypes du féminin, qui constituent le "prêt à penser" de la tradition patriarcale, sont au cœur des représentations sociales, préjugés et stéréotypes véhiculés par l'antiféminisme, et tissent la trame de fond de sa contre-offensive actuelle⁵. »

Le discours antiféministe attaque directement les avancées des femmes, il est chargé de mépris, de sexisme, voire de violence. Il ridiculise et dénature les théories féministes en plus de véhiculer des valeurs allant à l'opposé de l'égalité. De par le caractère populiste de leurs propos, les tenants de l'antiféminisme trouvent de nombreuses tribunes et ils réussissent à influencer et même à infiltrer les sphères médiatiques et gouvernementales.

La lutte contre l'antiféminisme doit se faire dans toutes les sphères de la vie en société, dans les instances politiques de l'Assemblée nationale, dans l'appareil gouvernemental, en passant par les milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, sans surtout oublier les médias écrits et électroniques, où l'on assiste présentement au développement du cybersexisme. La Politique gouvernementale rappelle que « plusieurs chartes, lois et autres conventions internationales confirment l'engagement du Québec en matière d'égalité entre les femmes et les hommes⁶ ». Cet engagement renvoie au gouvernement l'obligation de condamner les attaques publiques à l'intégrité des femmes. Dans les « médias poubelles », les femmes, les personnes de communautés culturelles et les personnes homosexuelles sont trop souvent la cible de propos injurieux, dégradants et discriminatoires. De telles attaques ne peuvent être tolérées et le gouvernement se doit d'agir parce que la liberté d'expression ne donne pas le droit au sexisme, au racisme ni à l'homophobie.

En banalisant certains enjeux au lieu de les dénoncer, en favorisant la symétrisation, en faisant des choix socioéconomiques qui nuisent à l'atteinte de l'égalité, en appliquant de façon fragmentaire certaines mesures de son Plan d'action, dont en premier lieu l'analyse différenciée selon les sexes, le gouvernement adhère au mythe de « l'égalité déjà là » et participe davantage à véhiculer l'antiféminisme ordinaire qu'à le contrer.

Contexte et conjoncture

Le SCF a comme responsabilité de « consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et le respect des droits des femmes ». Pourtant, l'actuel gouvernement, par la mise en œuvre de mesures d'austérité qu'il qualifie « d'optimisation des ressources », nuit à l'atteinte de l'égalité de fait dans la population en général et pour les femmes en particulier. Les politiques de l'actuel

⁵ DESCARRIES, Francine. « L'antiféminisme "ordinaire" », *Recherches féministes*, vol. 18, n° 2, 2005, p. 137-151.

⁶ MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, gouvernement du Québec, 2007, p. 21.

gouvernement s'enlisent dans une vision néolibérale qui renforce les inégalités sociales et qui va à l'encontre d'une redistribution équitable de la richesse, ce qui frappe plus durement une majorité de femmes.

La volonté de réduire la taille de l'État ainsi que de redéfinir son rôle comme administrateur de programmes en faisant livrer ses services par des tiers qui n'hésitent pas à tarifier les citoyennes et citoyens et de recourir davantage au privé (que ce soit par la sous-traitance accrue, la création d'agences hors fonction publique, le financement par des fondations privées, les partenariats public-privé [PPP] ou la privatisation d'organismes d'État) a pour conséquence une déréglementation complète des services publics. Cette situation se fait au détriment de toutes et tous : l'offre et l'accessibilité aux services publics diminuent, bien que le recours à la sous-traitance en vienne à coûter plus cher au gouvernement et, donc, aux contribuables. De plus, diminuer le rôle et la taille de l'État a pour conséquence la disparition d'emplois occupés majoritairement par des femmes.

Le *Budget 2015-2016*, présenté par le ministre des Finances Carlos Leitão, poursuit la même logique développée par l'ex-ministre Raymond Bachand, qui était allé plus loin dans cette redéfinition du rôle de l'État en misant sur un système de tarification des services publics pour combler le déficit budgétaire, et ce, malgré une forte opposition de la population⁷. Ce budget, accompagné du *Plan économique du Québec*, prévoit une croissance annuelle moyenne des dépenses consolidées de 2,0 % pour les cinq prochaines années⁸. Compte tenu de l'augmentation inévitable des coûts de système, force est de constater qu'il s'agit plutôt d'une décroissance annuelle des moyens dont dispose l'État pour offrir des services publics de qualité.

Loin de rajuster le tir, le *Budget 2015-2016* et le *Plan économique du Québec* poursuivent dans cette volonté de dénaturer le modèle de services publics édifié depuis la Révolution tranquille⁹. À cet égard, la création de la Commission de révision permanente des programmes, sous la présidence de Lucienne Robillard, et de la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise, sous la présidence de monsieur Luc Godbout, en sont des exemples éloquents. En effet, le gouvernement est en train de mettre :

« en œuvre plusieurs des recommandations formulées par cette dernière commission, afin d'alléger la fiscalité des particuliers, de stimuler les investissements des entreprises et de créer des emplois. Plus d'une vingtaine

⁷ L'impopularité de ce budget a mené entre autres à la création de la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics, comptant plus de 100 groupes membres, ainsi que de l'Alliance sociale. Elle est l'une des trois raisons ayant amené environ 250 000 Québécoises et Québécois à réclamer, par le biais d'une pétition, la démission du premier ministre.

⁸ **MINISTÈRE DES FINANCES.** *Discours sur le budget 2015-2016*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/Discours.pdf>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

⁹ **MINISTÈRE DES FINANCES.** *Le Plan économique en bref*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/index.asp>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

de mesures de notre plan économique sont directement inspirées des 71 recommandations de la commission¹⁰. »

Depuis son élection en avril 2014, le gouvernement a mis en place la règle dite du cran d'arrêt, en vertu de laquelle aucune dépense de programmes ne peut être mise en place sans supprimer une autre dépense de programmes d'une ampleur équivalente¹¹. Cette nouvelle règle témoigne indubitablement de la volonté réelle du gouvernement Couillard de réduire la taille de l'État. De plus, elle limite sa capacité d'intervention pour transformer en profondeur les rapports sociaux de sexe pourtant nécessaires à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, si l'un des objectifs de la Commission de révision permanente des programmes est d'examiner chacun des programmes afin qu'ils répondent à un besoin prioritaire des citoyennes et citoyens, et qu'ils relèvent de la mission de l'État, l'Intersyndicale est inquiète des réponses qui seront données par la Commission à l'égard du Plan d'action. Comment sera défini un besoin prioritaire des citoyennes et citoyens ? L'égalité entre les femmes et les hommes en est-elle une pour les citoyennes seulement ? Est-ce que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est une mission de l'État ? Est-ce que le gouvernement québécois désire continuer d'agir sur tous les fronts afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes¹² ? Quel programme sera sacrifié pour permettre la mise en œuvre du prochain Plan d'action ?

Rappelons que nous vivons dans une société qui connaît depuis plusieurs mois une augmentation des dénonciations publiques de femmes concernant des cas de violence, notamment d'agressions sexuelles (#AgressionNonDénoncée, l'affaire de l'UQAM, l'affaire Bill Cosby, l'affaire Jian Gomeishi, etc.) et de harcèlement sexuel (l'affaire Marcel Aubut), et ce, sans compter le reportage de l'émission *Enquête* de Radio-Canada exposant les allégations de femmes autochtones de Val-d'Or qui disent avoir été victimes d'agressions physiques et sexuelles de la part de policiers de la Sûreté du Québec.

L'Intersyndicale demande au gouvernement québécois d'affirmer que l'égalité entre les femmes et les hommes est une mission fondamentale de l'État et qu'il entend assumer qu'elle répond à un besoin prioritaire de l'ensemble des citoyennes et citoyens du Québec.

¹⁰ **MINISTÈRE DES FINANCES.** *Discours sur le budget 2015-2016*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/Discours.pdf>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

¹¹ *Ibid.*

¹² **MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE**, *op. cit.*, p. 19.

4. Instruments de gouvernance

Les structures

En attente du Bilan, nous déplorons que, conformément à son engagement, le gouvernement n'ait pas maintenu les structures organisationnelles liées à l'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, même si la condition féminine demeure une responsabilité dont une ministre est titulaire et même si le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme sont toujours en place, la Commission de l'équité salariale (CES) a été abolie par le projet de loi n° 42 et ses activités seront transférées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à compter du 1^{er} janvier 2016. L'Intersyndicale des femmes déplore que la mission de la CES soit diluée dans cette nouvelle mégastructure, où l'abolition de la Loi sur l'équité salariale pourrait passer inaperçue. Il ne faut pas juste préserver cette loi, mais également la bonifier pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Nous y reviendrons dans la partie sur l'autonomie économique des femmes (Orientation 2).

S'engager à maintenir les structures dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi s'engager à en maintenir l'essence, ce qui passe obligatoirement par un financement adéquat et par le maintien du mandat de ces organismes. Pourtant, en 2014-2015, le gouvernement a imposé une compression de 12 % au budget du Conseil du statut de la femme (CSF). Le gel de financement depuis une dizaine d'années (qui équivaut donc à une baisse de financement), la fermeture de tous les bureaux en région et le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux sont des mesures contraires aux engagements gouvernementaux de soutien aux organismes. À notre avis, en raison du peu de ressources humaines que l'on retrouve au CSF, ces mesures sont inacceptables parce qu'elles accentuent la charge de travail du personnel en place et parce qu'elles affectent la qualité des services offerts aux femmes en région, tout comme la prise en compte des disparités régionales. À cet égard, la production de données statistiques régionales ventilées selon le sexe par le CSF est essentielle. Privé de ses antennes régionales, le CSF sera déconnecté de la réalité et des préoccupations des Québécoises qui habitent sur l'ensemble du territoire.

Le CSF, le SCF et la CES vivent la précarité tant par rapport à leurs ressources humaines que financières depuis trop longtemps pour que le gouvernement puisse prétendre que l'action pour l'égalité est une priorité étatique. Cet état de fait peut avoir pour conséquence de diminuer la portée des actions du CSF, du SCF et de la CES en tant qu'agents de changement des rapports sociaux de sexe. Le SCF a dû annuler deux campagnes de promotion diffusées sur toutes les plateformes médiatiques portant sur les rapports égalitaires. De plus, le ministère de la Sécurité publique a amputé le budget pour contrer les gangs de rue alors que l'argent devait servir à la prévention de l'exploitation sexuelle des adolescentes et des jeunes femmes¹³.

¹³ **PRINCE, Véronique.** « Compressions budgétaires : les athlètes olympiques ne sont pas épargnés », *TVA Nouvelles*, [En ligne], 13 janvier 2015.

De plus, tous les groupes du mouvement autonome des femmes souffrent d'un sous-financement chronique, ce qui nuit directement à la réalisation des mesures proposées auxquelles ils sont associés comme partenaires. Dans le cadre de l'actualisation du Plan d'action, l'Intersyndicale réclame un financement adéquat des groupes spécialisés dans la défense des droits des femmes, notamment, la Fédération des femmes du Québec (FFQ).

Les approches

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, le gouvernement doit contrer le mythe de « l'égalité déjà là » plutôt que d'y adhérer. Toute tentation de dérive vers la symétrisation serait une négation de la discrimination vécue spécifiquement par les femmes.

Le gouvernement doit agir sur les causes et les conséquences de l'inégalité des femmes, qui est érigée en système. La Politique gouvernementale reconnaissait d'ailleurs le caractère systémique de la discrimination vécue par les femmes en y donnant cette définition :

« La discrimination systémique s'inscrit dans les règles, les pratiques, les schèmes culturels et les méthodes utilisés dans un milieu donné. Sans qu'il y ait nécessairement intention ou conscience de discriminer, ces façons de faire ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes¹⁴. »

Le gouvernement doit garder en tête que la discrimination systémique est toujours très présente et que, par certaines de ses politiques, notamment en matière budgétaire, il en est même complice.

Pour contrer cette discrimination systémique, le gouvernement doit commencer par une large campagne de sensibilisation afin d'en faire connaître les fondements et les impacts sur la vie des femmes. Agir pour enrayer la discrimination systémique, c'est d'abord ne pas tomber dans le piège de la symétrisation des conditions de vie des femmes et des hommes. Les difficultés vécues par les femmes n'ont pas les mêmes racines que celles vécues par les hommes. Sans nier les problèmes réels que vivent certains hommes, ils ne découlent pas d'une discrimination systémique et ne sont en aucun cas la conséquence des avancées et acquis obtenus par les femmes. Pour cette raison, si des fonds sont requis pour résoudre les problèmes vécus par les hommes, il doit s'agir d'un financement supplémentaire qui n'est pas pris à même les fonds – déjà insuffisants – dédiés à la condition des femmes.

[<http://tvanouvelles.ca/lcn/infos/national/archives/2015/01/20150113-180811.html>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

¹⁴ **MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE**, *op. cit.*, p. 27.

L'Intersyndicale demande au gouvernement de mettre la priorité sur l'approche dite spécifique afin de répondre aux besoins urgents de lutte contre les inégalités. En effet, selon le Fonds monétaire international (FMI), ces dernières ont augmenté depuis 1980 dans 20 pays industrialisés et elles ont nui à leur croissance économique. Les inégalités ont accentué la fréquence et la durée des récessions économiques et elles ont créé de l'instabilité politique. De plus, les inégalités portent les plus puissants à influencer les politiques publiques à leur avantage, tout en réduisant les possibilités pour les pauvres de se sortir de leur situation¹⁵. Cependant, nous reconnaissons la nécessité des approches transversales et sociétales, mais dans la mesure où elles sont utilisées en appui à la discrimination vécue par les femmes et en gardant comme prémisses qu'elle est systémique.

Les stéréotypes sexistes, les rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes et les discours antiféministes ont des racines profondes et s'alimentent de préjugés tenaces. Pour construire un monde égalitaire et modifier des comportements qui sont inacceptables, il faut sensibiliser les femmes et les hommes, les filles et les garçons. En ce sens, l'approche sociétale peut contribuer à changer les mentalités et, par le fait même, à mener à l'atteinte de l'égalité.

Poursuivre l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes

En 2011, le gouvernement s'était engagé à rendre compte de la mise en œuvre du *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015*.

Les recherches menées depuis maintenant plusieurs décennies montrent bien que les politiques publiques « ont un genre »¹⁶, même si cette simple évidence sociologique peine encore à être assimilée par nombre de décideurs politiques¹⁷. Reconnaître que l'action de l'État a des impacts distincts sur différentes catégories de la population et qu'en ce sens les politiques publiques peuvent être des sources d'inégalité sociale est un premier défi d'éducation auquel le SCF doit s'attaquer, en visant d'abord les personnes en haut de la hiérarchie de l'appareil d'État, c'est-à-dire les ministres et les sous-ministres. L'adhésion des autorités publiques et une volonté politique claire de s'attaquer aux inégalités sont d'ailleurs les conditions préalables essentielles à toute implantation réussie d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS).

¹⁵ **DARWIN.** « La syndicalisation et les inégalités », *Jeanne Émard* [Blogue], [En ligne], 28 octobre 2015. [<https://jeanneemard.wordpress.com/2015/10/28/la-syndicalisation-et-les-inegalites>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

¹⁶ **B.-DANDURAND, Renée, Jane JENSON et Annie JUNTER.** « Les politiques publiques ont-elles un genre ? », *Lien social et Politiques*, n° 47, 2002, p. 5-13.

¹⁷ Le ministre des Finances actuel a affirmé, lors de consultations publiques autour du projet de loi n° 28, que le processus budgétaire était en soi « neutre » et « technocratique ». **ASSEMBLÉE NATIONALE DU CANADA.** *Finances publiques : Audition – Fédération des femmes du Québec*, [Vidéo en ligne], 10 février 2015. [<http://www.assnat.qc.ca/fr/video-audio/AudioVideo-55863.html>] (Consulté le 15 novembre 2015).

L'ADS est un outil gestion qui doit permettre de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes, en visant à éliminer la discrimination systémique dont les femmes sont victimes. Elle est aussi un vecteur de conscientisation envers les inégalités de genre qui structurent la société québécoise. L'ADS a donc une valeur à la fois programmatique et pédagogique; elle n'est pas qu'un simple processus managérial qui s'ajoute à d'autres. L'Intersyndicale croit qu'il faut insister davantage sur les notions à la base de l'élaboration de cet outil, notamment celle de discrimination systémique. En ce sens, le rayonnement limité de l'application de l'ADS dans l'appareil gouvernemental est une conséquence inévitable d'une intégration conceptuelle qui n'aura été que superficielle dans plusieurs cas.

L'Intersyndicale croit qu'il faut viser la prise en considération de façon transversale d'une perspective de genre dans l'élaboration, dans la mise en œuvre et dans l'évaluation des politiques, des programmes et des services publics. Dans le cadre de l'actuelle révision permanente des programmes, il est impératif que l'ADS soit intégrée à la grille d'analyse de la Commission et du SCT afin que les impacts des coupures et des réorganisations administratives sur les inégalités entre les femmes et les hommes soient systématiquement évalués dans l'exercice. Le gouvernement s'est doté de mécanismes rendant obligatoire la prise en compte des impacts de ses actions législatives et réglementaires sur les entreprises¹⁸. Sans prétendre que de tels outils constituent une panacée, l'Intersyndicale croit que le gouvernement pourrait déployer au moins autant d'efforts à opérationnaliser sa responsabilité et à assurer l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Dans les organisations gouvernementales et non gouvernementales, la perception de l'ADS en tant que démarche lourde et complexe nécessitant des données exhaustives est répandue. Cette perception constitue souvent un frein aux efforts visant à généraliser cette approche. À l'inverse, la production mécanique d'une vaste collection de données statistiques ventilées selon le sexe constitue, pour plusieurs intervenants, la finalité même de l'ADS. Il importe que les acteurs publics s'approprient mieux le principe de base de l'ADS, qui est celui d'une démarche réflexive réalisée à partir des connaissances existantes, y compris celles issues de la recherche qualitative, qui n'implique pas nécessairement un alourdissement de l'appareil méthodologique. L'appropriation de cette démarche passe nécessairement par la formation et l'accompagnement, dans les ministères et les organismes, des personnes dont l'expertise en analyse des rapports sociaux de sexe est reconnue.

¹⁸ En vertu de la *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif*. **MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DES EXPORTATIONS**. *Simplifier la vie des entreprises et mieux réglementer*. [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [http://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/administratives/allègement/rapport_mise_en_oeuvre_allègement_2015.pdf] (Consulté le 15 novembre 2015).

RECOMMANDATIONS :

1. Afin d'appuyer sa *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, que le gouvernement crée un ministère de la Condition féminine (avec ministre à temps plein) responsable de la mise en œuvre et de l'évaluation du prochain *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.
2. Afin de préserver la mission et l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, que le gouvernement s'engage à maintenir l'ensemble des structures de gouvernance en matière d'égalité, soit un Conseil du statut de la femme et un Secrétariat à la condition féminine, pourvues des ressources humaines et financières nécessaires à l'accomplissement de leur mission respective.
3. Que le gouvernement accorde les ressources nécessaires (humaines et financières) à la mise en application de la Loi sur l'équité salariale, malgré la fusion de la Commission de l'équité salariale à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), afin de continuer à éliminer la discrimination systémique dont sont victimes les Québécoises.
4. Que le gouvernement s'engage à rétablir le mandat initial du Conseil du statut de la femme, qu'il lui assure des ressources financières et humaines adéquates, qu'il hausse son financement, et qu'il s'assure qu'il y ait une représentation du Conseil du statut de la femme par région administrative.
5. Que le gouvernement apporte un appui financier adéquat aux groupes de défense des droits des femmes, notamment à la Fédération des femmes du Québec (FFQ), pour leur permettre de réaliser leur mission.
6. Que, dans le but d'éliminer la discrimination systémique que vivent les femmes et les inégalités qu'elle engendre, l'analyse différenciée selon les sexes soit appliquée systématiquement aux grandes réformes, aux programmes, aux projets de loi et aux budgets, et que des ressources adéquates lui soient spécifiquement dédiées.
7. Que chaque ministère et organisme soient tenus de nommer une personne responsable de la mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes, et que ces personnes soient assurées d'avoir accès à un programme de formation continue et à un mécanisme de partage d'expertise.
8. Que les ministères et organismes rendent compte, dans leur rapport annuel, de leurs démarches d'analyse différenciée selon les sexes et des résultats de celles-ci.

- 9. Que des ressources soient spécifiquement dédiées à la mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes dans les différentes structures gouvernementales.**
- 10. Que l'ensemble des projets de loi, des réformes, des programmes et des politiques publiques fassent l'objet d'une analyse différenciée selon les sexes, dont les résultats seront rendus publics.**

5. Orientation 1 : Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires

Tout en ayant développé une expertise particulière sur la question du travail des femmes, l'Intersyndicale des femmes tient à mentionner que la promotion de modèles et de comportements égalitaires s'avère en fait la base et la condition nécessaire à l'obtention de résultats positifs dans la lutte pour l'égalité entre les sexes. Tant et aussi longtemps que les modèles et les rapports sociaux seront définis par les stéréotypes bien ancrés dans un système patriarcal où l'un domine l'autre, l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra être atteinte. Le gouvernement doit donc agir sur la promotion de comportements égalitaires.

La prise de conscience de ces modèles inégalitaires est donc une condition nécessaire et préalable pour la déconstruction des rapports sociaux définis par le sexe.

Les stéréotypes de genre imposés dès l'enfance et la culture du viol (publicités, vidéo clips et cyberpornographie, etc.) ont notamment des impacts dévastateurs.

Pour arriver à transformer en profondeur les rapports sociaux de sexe, le gouvernement doit s'attaquer aux causes et contrer toute action ou prise de position renforçant les modèles sociaux inégalitaires. Déjà en 2010, nous revendiquions qu'il était plus que temps d'assurer la formation des jeunes par un programme d'éducation sur les rapports égalitaires et par un programme d'éducation à la sexualité qui fasse la promotion de comportements relationnels et sexuels sains, positifs et émancipateurs. Dans le cadre de ces cours, il est nécessaire d'intégrer, entre autres, des notions sur les stéréotypes de genre, sur le désir, sur le plaisir et sur le consentement; ce qui nécessite d'aborder les rapports sociaux de sexe, l'hypersexualité et l'image corporelle. Plus précisément, l'éducation à la sexualité doit être donnée dans une perspective de rapports égalitaires, avec une approche inclusive et respectueuse de la diversité des corps et des genres et de la diversité sexuelle, relationnelle et de pratique.

On le sait, on doit savoir d'où l'on vient pour comprendre le monde dans lequel on vit et celui dans lequel on s'engage. Le mouvement des femmes, dont les comités de la condition des femmes des organisations syndicales, a contribué à faire du Québec un milieu plus progressiste où le droit des femmes est garant d'une société plus démocratique, égalitaire et solidaire. Les avancées en matière de droits des femmes n'arrivent jamais sans des luttes longues et ardues. Les générations présentes et futures doivent connaître cette extraordinaire contribution. On doit connaître l'évolution des droits des femmes. Elle est l'histoire d'un peuple, le nôtre.

En ce sens, l'Intersyndicale croit important qu'il y ait, dans les contenus des programmes scolaires, les éléments de l'évolution des droits des femmes et de l'apport du mouvement féministe. Le gouvernement québécois doit intégrer ces éléments dans les programmes scolaires.

En ce qui concerne les publicités sexistes, l'Intersyndicale déplore que le projet de recherche-action visant à documenter l'efficacité qu'ont certaines lois actuelles (chartes, Loi sur la santé publique du Québec, etc.) afin de contrer les publicités sexistes et sexualisées, et présenté au printemps 2013 au SCF n'ait pas été retenu. Si le SCF devait travailler davantage en sensibilisation et en éducation, nous attendons toujours les résultats d'une recherche pour mesurer le phénomène de la publicité sexiste afin de déterminer si le gouvernement doit intervenir auprès de l'industrie de la publicité. De plus, l'Intersyndicale s'interroge sur la réalisation d'un examen des mécanismes d'autoréglementation de l'industrie afin de vérifier leur fonctionnement, leur efficacité et les voies d'amélioration possibles, examen qui avait été confié au ministère de la Culture et des Communications¹⁹.

Par ailleurs, il est également du devoir du gouvernement d'assurer un leadership en dénonçant les médias qui diffusent des messages sexistes, voire dégradants et qui, par leurs programmes, propagent des modèles sociaux inégalitaires.

RECOMMANDATIONS

- 11. Que le gouvernement, représenté par la ministre responsable de la Condition féminine, soit proactif dans la promotion de modèles et de comportements égalitaires en condamnant publiquement les attaques à l'intégrité des femmes, plus particulièrement les propos sexistes, stéréotypés ou dégradants diffusés par des « médias poubelles ».**
- 12. Que le gouvernement mène une campagne promotionnelle visant le grand public afin de le sensibiliser sur les conséquences qu'ont les stéréotypes sexistes sur les rapports sociaux de sexe.**
- 13. Que le gouvernement offre, dans le cadre de la formation des maîtres, des cours sur les rapports sociaux de sexe dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, et sur l'impact des stéréotypes dans les rapports humains.**
- 14. Que le gouvernement s'assure que le contenu du programme scolaire soit exempt de stéréotypes.**
- 15. Que le gouvernement associe les représentantes et représentants du personnel de l'éducation à la mise en place d'un programme d'éducation à la sexualité en milieu scolaire dans une perspective positive, inclusive et émancipatrice, en consultation avec les personnes intervenantes du milieu.**

¹⁹ **SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE.** *Réponse gouvernementale aux revendications de la Marche mondiale des femmes 2010 : champ d'action 3 – Violence envers les femmes*, [En ligne], [s. d.], gouvernement du Québec, p. 2.
[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/marchemonddiale/champ3_Marchemonddialesdesfemmes.pdf] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

- 16. Que le gouvernement mette en place une législation et des balises en matière de pratiques et d'affichages publicitaires afin d'en éliminer les contenus sexistes et l'utilisation dévalorisante du corps.**
- 17. Que le gouvernement développe des outils et des formations à l'intention du personnel des milieux scolaires, collégial et universitaire, afin qu'il développe des compétences sur les moyens de détection et d'intervention quant aux comportements sexistes et inégalitaires.**
- 18. Que soient intégrés, dans les contenus des programmes scolaires, des éléments de l'évolution des droits des femmes et de l'apport du mouvement féministe.**
- 19. Qu'une formation sur les stéréotypes de genre, sur les préjugés, sur les rôles sociaux de sexe ainsi que sur le harcèlement et autres formes de violence soit offerte aux gestionnaires de l'État, à la députation, aux ministres ainsi qu'au personnel professionnel des directions des ressources humaines des secteurs publics et parapublics.**

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

Toutes les avancées et tous les droits obtenus par et pour les femmes ne suffisent pas à enrayer l'inégalité économique : au Québec, les femmes sont, encore aujourd'hui, plus pauvres que les hommes. Mais cette inégalité économique n'affecte pas nécessairement toutes les femmes de la même façon, d'où le besoin d'utiliser l'analyse intersectionnelle pour mieux comprendre la situation. L'analyse intersectionnelle, qui vise à prendre en compte l'entrecroisement des systèmes d'oppression, nous montre que le sexisme, le racisme, le classisme, l'hétérosexisme et le colonialisme, entre autres, sont interconnectés et s'influencent²⁰. Le gouvernement doit prendre acte de ces réalités multiples afin de poser des actions visant l'atteinte de l'autonomie économique de toutes les femmes, et ce, même en période d'austérité.

Contre l'austérité actuelle

L'Intersyndicale souscrit à l'analyse de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) sur le contexte budgétaire actuel. En effet :

« Si on tient compte de l'inflation, la croissance des dépenses du gouvernement du Québec a été à deux reprises négative et le sera encore probablement en 2015-2016. Le Québec est donc en période d'austérité, malgré ce qu'en dit le gouvernement. Au Québec, les mesures de relance économique ont été concentrées autour de la construction d'infrastructures et ont d'abord avantagé les hommes. Ceux-ci ont bénéficié de mesures de relance totalisant 7,3 G\$, alors que les femmes ont bénéficié de mesures de relance de 3,5 G\$. Par contre, quand est venu le temps d'imposer des mesures d'austérité, le gouvernement s'est d'abord attaqué aux services publics, ce qui a surtout désavantagé les femmes en tant que citoyennes et salariées. Celles-ci ont subi des mesures d'austérité de l'ordre de 13 G\$ tandis que les hommes ont été affectés à hauteur de 9,9 G\$²¹. »

Ce constat est corroboré par la Protectrice du citoyen, madame Raymonde Saint-Germain, dans son rapport de septembre dernier, alors qu'elle met en garde le gouvernement Couillard, qui a fait certains choix au détriment des citoyennes et citoyens. À titre d'exemples, elle souligne que :

²⁰ **CORBEIL, Christine et Isabelle MARCHAND.** « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, n° 1, 2006, p. 40-57.

²¹ **INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INTERVENTIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES.** *Les mesures d'austérité et les femmes : analyse des documents budgétaires depuis novembre 2008*, rapport de recherche, [En ligne], 2015. [http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Femmes_et_austerite_WEB.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

« Des centres de santé et de services sociaux ont tardé à reloger des personnes âgées alors qu'elles se trouvaient dans des résidences ne répondant plus à leurs besoins. [...] Des centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ont diminué des mesures d'hygiène alors qu'ils devraient les accroître. [...] Des services de soutien à domicile souffrent de sous-investissement chronique dans un contexte de vieillissement de la population [...] alors que l'accès à l'hébergement public est restreint²². »

Rappelons que les femmes utilisent davantage les services du réseau de la santé et des services sociaux et qu'elles vivent plus âgées que les hommes. Elles sont donc davantage affectées par les mesures d'austérité actuelles.

De plus, alors que les femmes sont plus pauvres que les hommes, la Protectrice du citoyen nous apprend que « les plaintes à incidence financière sont en forte croissance dans les ministères et organismes. En 2010-2011, elles représentaient 15,7 % des plaintes fondées, alors qu'elles ont atteint 27,7 % cette année²³. » Il s'agit pourtant d'indemnités auxquelles les femmes ont droit en vertu des programmes publics établis.

Combattre la précarité de l'emploi féminin

« Le phénomène de la précarité est aussi bien présent au Canada et au Québec, et ce, dans l'ensemble du marché du travail, y compris les secteurs très féminisés et syndiqués, tels le réseau québécois de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux. [...] La problématique du statut des emplois suscite également de l'intérêt au Québec, notamment depuis la diffusion du rapport Bernier²⁴ [...] [qui] définit quatre dimensions pour classer les différentes formes de travail : la nature du contrat de travail, le lieu de travail, la durée de la semaine et la régularité de l'horaire de travail. Cette typologie a l'avantage d'inclure les agences privées de placement qui prolifèrent ces dernières années, alors que de nombreux employeurs font appel à leurs services, invoquant une situation de pénurie de main-d'œuvre. Si le recours à de telles agences favorise une plus grande flexibilité managériale aux fins de l'embauche de personnel, la personne salariée concernée se trouve en situation de précarité. D'une part, il s'agit d'une relation d'emploi instable et incertaine; d'autre part, cette relation

²² **SALVET, Jean-Marc.** « L'austérité "au détriment des citoyens", dit la Protectrice du citoyen », *Le Soleil*, [En ligne], 17 septembre 2015. [<http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/politique/201509/17/01-4901388-lausterite-au-detriment-des-citoyens-dit-la-protectrice-du-citoyen.php>] (Consulté le 24 octobre 2015).

²³ **SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC.** *Rapport de la protectrice du citoyen – Les mesures d'austérité et le recours à la sous-traitance affectent les services à la population*, [En ligne], 2015. [<http://www.sfpq.qc.ca/communiqués/rapport-protectrice-citoyen-les-mesures-austerite-1075>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

²⁴ **BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN.** *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, ministère du Travail, gouvernement du Québec, 2003, chap. 2. et synthèse.

triangulaire comporte un certain nombre d'ambiguïtés qui peuvent avoir des effets négatifs sur les personnes salariées lors de l'application des différentes lois du travail. On pense notamment aux difficultés entourant l'identification de l'employeur²⁵. »

L'éclatement de l'emploi traditionnel n'est certes pas neutre à l'égard du genre en raison d'une division sexuée du travail toujours présente. En dépit d'avancées indéniables, la situation des travailleuses demeure donc fragile, d'autant que les femmes sont, encore aujourd'hui, souvent les seules responsables de dégager du temps pour la famille dans le cadre de leurs activités professionnelles. Les politiques publiques doivent tenir compte de la diversité croissante des situations professionnelles. Mais l'inégalité des chances qui persiste entre hommes et femmes au regard du marché du travail doit aussi être considérée dans les politiques publiques²⁶. À ce chapitre, l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est incontournable de même que l'instauration de budgets genrés puisque les décisions politiques ne sont jamais neutres.

Le gouvernement du Québec doit suivre l'exemple de l'IRIS, qui a appliqué l'ADS aux décisions budgétaires prises par l'État québécois entre 2008 et 2014, et ce, afin de percevoir l'impact spécifique des mesures d'austérité sur les hommes et sur les femmes²⁷.

Déconstruire les stéréotypes liés aux secteurs d'emploi

La ségrégation de l'emploi est toujours actuelle. En 2010, les femmes sont encore cantonnées dans un nombre restreint de professions, alors que, du côté masculin, il y a une diversité de professions que l'on n'observe pas du côté féminin²⁸. En 2011, 81,4 % des travailleuses se retrouvent dans le tiers des professions offertes, principalement dans le secteur des services (90 %)²⁹, alors que les choix des hommes sont beaucoup plus diversifiés : 73,3 % des travailleurs occupent plutôt des emplois dans les deux tiers des

²⁵ Contrairement à d'autres provinces canadiennes, aux États-Unis et à plusieurs pays de l'Union européenne, le Québec ne s'est pas encore doté d'un encadrement législatif dans ce domaine. Selon BERNIER, Jean. *L'industrie des agences de travail temporaire – Avis sur une proposition d'encadrement*, Québec, Université Laval, ARUC-Innovation travail emploi, Cahier de transfert C-2011-001, 2001 et BERNSTEIN, Stéphanie et coll. « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? », *Regards sur le travail*, vol. 6, n° 1, 2009, p. 19-27, tous deux cités dans BOIVIN, Louise. « Entre précarité et flexibilité : réflexions sur la situation des femmes en emploi », *Regards sur le travail*, vol. 8, n° 1, [En ligne] hiver 2012, p. 5. [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/03_Precarite_flexibilite_-_femmes_en_emploi.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

²⁶ BOIVIN, Louise, *loc. cit.*

²⁷ INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES, *op. cit.*

²⁸ MONGEAU, Nathalie. « Dans les entreprises privées de 200 employés et plus, environ 30 % des employés réguliers à temps plein travaillent chez le même employeur depuis 15 ans et plus », *Flash-info*, vol. 16, n° 3, [En ligne], octobre 2015, Institut de la statistique du Québec. [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201510.pdf#page=6>] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

²⁹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Emploi des femmes et des hommes selon les secteurs d'activités*, Québec, 2008; cité dans CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, gouvernement du Québec, 2010, p. 61.

professions disponibles³⁰. La diversification des choix de carrière est nécessaire si on veut atteindre l'égalité des chances en emploi.

Pour contrer cette ségrégation en emploi pour les femmes, il est nécessaire de poursuivre les actions favorisant l'intégration des femmes dans les milieux d'emploi traditionnellement réservés aux hommes. Les femmes, particulièrement les jeunes filles, doivent être invitées à diversifier leur choix de carrière. On doit sensibiliser le personnel en éducation, particulièrement celui en orientation, afin de s'assurer qu'il propose – de façon non stéréotypée – une diversité d'emplois, aux filles comme aux garçons.

Une fois sur le marché de l'emploi, les femmes doivent avoir toutes les chances possibles d'accéder à des postes qui les intéressent. Pour y arriver, le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour les femmes doit être relancé et on doit y prévoir des mesures facilitant concrètement la conciliation famille-travail. Le PAEE se veut un outil d'égalité pour toutes les femmes, particulièrement celles qui subissent de multiples discriminations, dont les femmes immigrantes, les femmes autochtones et les femmes handicapées.

Il faut reconnaître à leur juste valeur les emplois occupés majoritairement par les femmes; il faut les revaloriser et les rémunérer adéquatement. Ainsi, peut-on penser les rendre plus attrayants aussi pour les hommes. Pour y arriver, le gouvernement doit travailler à enrayer les stéréotypes associés aux différents choix de carrière. On le sait, la reconnaissance d'un emploi passe souvent par la reconnaissance salariale. À ce titre, comme plus grand employeur du Québec, le gouvernement doit d'abord donner l'exemple en revoyant l'ensemble de sa politique salariale.

Favoriser la syndicalisation

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec :

« En 2013, on dénombre 1 381 400 travailleurs salariés québécois couverts par une convention collective et de ce nombre, 1 268 800 ou 92 % sont membres d'un syndicat. Le taux de couverture syndicale (ou présence syndicale), qui exprime la proportion de salariés couverts par une convention collective, se chiffre à 39,5 %. Sur la période étudiée, soit de 1997 à 2013, il baisse d'environ 2 points de pourcentage. En 2013, les femmes (39,4 %) affichent un taux similaire à celui des hommes (39,7 %); ces derniers montrent toutefois une réduction de leur taux de couverture de 4 points par rapport à 1997³¹. »

³⁰ **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** *Données sociodémographiques en bref*, 2010; cité dans **CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME**, *loc. cit.*

³¹ **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, [En ligne] 1999, gouvernement du Québec. [http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/couverture_syndicale_qc-canada-ocde.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

La syndicalisation protège les travailleuses et travailleurs contre l'arbitraire patronal et favorise l'amélioration des conditions de travail. Ne pas être soutenue par une force collective dans sa représentation face à l'employeur nuit au rapport de force, et les femmes sont souvent les premières à en payer le prix. Lorsqu'elles sont engagées par des agences de placement, leurs conditions de travail sont moindres que celles des femmes syndiquées, et ce, principalement dans les emplois non spécialisés des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Contre la précarité dans la fonction publique

Les emplois occasionnels sont composés majoritairement de femmes. À titre d'exemple, la proportion de femmes membres du SPGQ dans les emplois occasionnels, pour la fonction publique et les unités parapubliques, est de 61 % en 2015³². Or, l'absence d'attribution de postes réguliers (équivalents à temps complet, ETC) est la cause principale du niveau de précarité du personnel occasionnel de longue durée dans la fonction publique. Ce sont les femmes qui en font les frais. En effet, c'est le constat dégagé par la Commission de la fonction publique (CFP) :

« Lors de la tournée ministérielle effectuée en 2007-2008 par la Commission de la fonction publique, plusieurs représentants des directions des ressources humaines des ministères et organismes lui avaient fait part de préoccupations liées à la situation du personnel occasionnel de longue durée. Certains représentants ministériels avaient ainsi mentionné que le manque de postes réguliers dans la fonction publique générait un accroissement de l'embauche du personnel occasionnel alors que les besoins organisationnels étaient récurrents. Cette situation créait ce qu'on appelle familièrement des “ faux occasionnels ”, c'est-à-dire des employés occasionnels ayant accumulé, de façon continue, plusieurs années de service dans le même emploi³³. »

L'Intersyndicale note également l'invisibilité croissante des données sur les emplois au statut occasionnel dans les publications du SCT sur les effectifs de la fonction publique du Québec³⁴.

Dans son rapport de vérification publié en mai 2012, la CFP a examiné si des contrats de services allaient à l'encontre de la Loi sur la fonction publique et des valeurs qui y sont

³² **SYNDICAT DE PROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC.** *Rapport annuel du comité des femmes : bilan 2014-2015 – perspectives 2015-2016*, Québec, 2015, p. 28.

³³ **COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE.** *Rapport de vérification sur les emplois occasionnels de longue durée*, [en ligne], 2010, gouvernement du Québec. [https://www.cfp.gouv.qc.ca/images/pdf/etudes/occasionnel_longue_duree_mai2010.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

³⁴ **SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR.** *L'effectif de la fonction publique du Québec 2014-2015 – Présentation générale*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publique/presentation_generale.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

énoncées. Plus précisément, la Commission voulait s'assurer que les contrats de services ne constituaient pas, dans les faits, des contrats de travail qui auraient fait l'objet d'une syndicalisation. L'Intersyndicale partage deux de ses principaux constats.

D'une part, l'externalisation de l'expertise est préoccupante :

« En effet, le recours inapproprié aux contrats de services peut constituer une menace pour l'organisation, puisqu'il est susceptible de créer une dépendance par rapport aux ressources externes à moyen ou à long terme. Il peut aussi freiner le développement des compétences des ressources humaines à l'interne. L'organisation ne peut s'enrichir en confiant constamment à des ressources externes des tâches qui pourraient être accomplies par son personnel³⁵. »

D'autre part :

« Lorsque des contrats de services sont, dans les faits, des contrats de travail, cela mine la crédibilité du système de dotation des emplois et brime l'accès à la fonction publique. En effet, le recours inapproprié à des prestataires de services met en péril le principe du mérite, selon lequel les employés de la fonction publique doivent d'abord réussir des concours avant d'être nommés sur des emplois réguliers et sur la majorité des emplois occasionnels. Par le fait même, cette pratique contrevient au principe d'équité, puisque des prestataires de services occupent des emplois dans des conditions différentes de celles du personnel régulier ou occasionnel sans avoir été déclarés aptes. Bref, le recours à des prestataires de services, lorsque cela n'est pas approprié, nuit à l'accès des citoyens aux emplois et contrevient aux valeurs fondamentales de la Loi sur la fonction publique que sont la compétence, l'équité et l'impartialité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines³⁶. »

Réduire la sous-traitance

Dans les secteurs d'emploi public et parapublic, où les emplois sont occupés majoritairement par des femmes et sont le plus souvent syndiqués, l'accès à la syndicalisation est menacé. En effet, depuis quelques années, le gouvernement accroît considérablement son recours à la sous-traitance, ce qui est une façon détournée de faire obstacle à la syndicalisation. Par exemple, dans la fonction publique, il en résulte en effet une dévalorisation des emplois permanents par le fait que de plus en plus de mandats stratégiques et qualifiants sont confiés à l'externe, en plus de l'apparition d'impacts néfastes chez les personnes employées par la sous-traitance. L'Intersyndicale dénonce donc le recours à la sous-traitance.

³⁵ COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Rapport de vérification des contrats de services assimilables à des contrats de travail*, [En ligne], 2012, gouvernement du Québec. [https://www.cfp.gouv.qc.ca/images/pdf/etudes/rapport_verif_contrats.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

³⁶ *Ibid.*

Promouvoir les services publics

Les femmes sont doublement lésées par la transformation du rôle de l'État et par l'application de politiques budgétaires minant la redistribution équitable de la richesse collective. Ces choix politiques freinent l'accès à l'égalité pour les femmes, qui sont à la fois utilisatrices des services et travailleuses des secteurs publics. Une travailleuse sur trois y œuvre. En effet, les emplois dans les services publics sont majoritairement occupés par des femmes, particulièrement dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique; pour ce dernier secteur, les femmes sont plus nombreuses dans les postes de soutien administratif.

De plus, les femmes ont davantage recours aux services publics. Elles sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier de transferts gouvernementaux. (Ils représentent 32,09 \$ par tranche de 100 \$ de revenu des femmes et 13,94 \$ par 100 \$ de revenu des hommes³⁷.) Aussi, elles utilisent davantage les services publics de santé que les hommes, et ce, entre autres en raison de leur cycle de vie biologique et de leurs obligations familiales (notamment pour les proches aidantes). Les services de garde bénéficient aussi particulièrement aux femmes; rappelons d'ailleurs que la grande majorité des familles monoparentales sont menées par des femmes.

Ainsi, l'Intersyndicale ne peut passer sous silence les réformes qui, depuis plus d'une dizaine d'années, remettent en question le caractère public de ses institutions. Dans le domaine de la santé, les conséquences de ces réformes se traduisent par une tarification des services et par leur privatisation, qui pénalise non seulement les plus démunis mais aussi les femmes. Si ces réformes ont débuté dans les années 2000, elles se poursuivent actuellement avec des modifications profondes des structures et du financement du réseau de la santé et des services sociaux : les services d'hébergement des personnes âgées en perte d'autonomie sont modifiés, dont l'accès public se raréfie au bénéfice de services privés³⁸; les budgets pour le réseau de la santé sont coupés de 449 millions de dollars³⁹; et des frais sont désormais ajoutés aux patients lors des consultations médicales⁴⁰. Ce train

³⁷ **SECRETARIAT INTERSYNDICAL DES SERVICES PUBLICS.** *Les services publics : un véritable actif pour les ménages québécois – La valeur redistributive de l'offre et de la consommation des services publics – L'étude de l'IREC en un coup d'œil...* [En ligne], 2012. [http://www.sisp.qc.net/fileadmin/SITES/SISP/photos_et_images/communiqués/IREC-Faitssaillants_version_finale.pdf] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

³⁸ **FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC.** *Hébergement des personnes adultes en CHSLD : passer de la parole aux actes*, Mémoire déposé à la Commission de la santé et des services sociaux dans le cadre de la Consultation sur les conditions de vie des adultes hébergés en centre d'hébergement et de soins de longue durée le 20 janvier 2014, 29 p.

³⁹ **MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.** *Mesures intégrées au budget 2015-2016*, Service de l'allocation des ressources, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [http://www.msss.gouv.qc.ca/ministere/acces_info/documents/demandes_acces/2015-2016.124-Document-revise.pdf] (Consulté le 26 octobre 2015).

⁴⁰ **MÉDECINS QUÉBÉCOIS POUR LE RÉGIME PUBLIC.** *Légalisation des frais accessoires : l'amendement du ministre Barrette contrevient à la Loi canadienne sur la santé*, communiqué de presse, [En ligne], 14 septembre 2015. [<http://mqrp.qc.ca/communiqués/2015/09/14/legalisation-des-frais-accessoires-lamendement>] (Consulté le 26 octobre 2015).

de mesures aura un impact significatif sur l'accès aux soins et sur les femmes puisque ces dernières sont les principales usagères du réseau de la santé et des services sociaux.

Ainsi, lorsque le gouvernement choisit de réduire les coûts de l'administration publique, les femmes en souffrent davantage à titre d'employées et d'utilisatrices des services étatiques sur l'ensemble du territoire québécois. Pourtant, malgré le fait que le gouvernement ait constaté les effets indésirables de sa politique de réduction des effectifs, il ne révisé pas ses pratiques. En effet :

« Les économies découlant de la réduction de l'effectif peuvent, dans certains cas, être réduites, voire plus que compensées par l'octroi de contrats professionnels plus coûteux donnés à l'externe. Par ailleurs, le maintien de cette approche pourrait également compromettre l'offre de service gouvernementale en région⁴¹. »

Le gouvernement va même jusqu'à élargir l'une de ses politiques les plus draconiennes, soit le remplacement d'un départ à la retraite sur deux, en prévoyant l'appliquer désormais aux secteurs de la santé et de l'éducation en plus de la fonction publique. Par ailleurs, il a décrété un gel des effectifs dans les secteurs public et parapublic jusqu'à l'atteinte de l'équilibre budgétaire prévu en 2015-2016. La politique actuelle de réduction des effectifs compromet la prestation de services publics de qualité. De plus, il propose un gel des salaires pour deux années de la convention collective pour la période de 2015 à 2020⁴².

L'Intersyndicale déplore que la mesure d'attribution d'équivalents temps complet (ETC) ne soit pas ventilée par les sexes, car nous sommes convaincues que si le gouvernement avait fait une analyse différenciée selon les sexes, il aurait été à même de constater toute la charge de ses politiques sur le dos des femmes.

Promouvoir l'égalité dans la Charte des droits et des libertés de la personne, c'est très bien, mais ce n'est que jeter de la poudre aux yeux lorsque cet objectif est de facto annihilé par des mesures budgétaires inégalitaires. Les services publics ont, entre autres, permis aux femmes d'accéder au marché du travail et toute coupure dans ces services est un recul.

⁴¹ **SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR.** *Plan d'action pour le contrôle et la réduction des dépenses 2010-2014*, [En ligne], 2010, gouvernement du Québec. [http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget_depenses/10-11/Plan_d_action_FR.pdf] (Consulté le 23 octobre 2015).

⁴² **SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR.** *Négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic – Le gouvernement fait ses propositions aux employés de l'État*, communiqué de presse, [En ligne], 15 décembre 2014. [<http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&type=1&lang=fr?pgs&idArticle=2212156065>] (Consulté le 23 octobre 2015).

Bonifier la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale est le fruit d'une longue bataille menée d'abord par les groupes de femmes et par les organisations syndicales (et non une initiative gouvernementale). Or, l'adoption de la Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail, le 11 juin dernier, est considérée comme un recul important pour les Québécoises. En effet, l'Intersyndicale estime que, pour bien remplir son mandat, la CES devait continuer à développer une expertise pointue et spécifique, et non se retrouver diluée dans un autre organisme gouvernemental. Mentionnons d'ailleurs que la Commission des normes du travail (tout comme la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, à laquelle les activités de la CES devaient d'abord être transférées) n'a pas le même type d'expertise en fonction de son rôle, qui est davantage axé sur le respect des droits individuels.

Cette fusion est regrettable :

« La création de mégastucture est rarement l'occasion de réaliser des économies de fonctionnement parce que, les premiers temps, toutes les énergies sont consacrées à faire fonctionner la nouvelle structure et non à rendre les services adéquatement à la population⁴³. »

Avant de procéder à cette fusion, il aurait été préférable de faire un bilan qualitatif et quantitatif exhaustif de la mise en œuvre de l'équité salariale et de son maintien dans le rapport ministériel prévu en 2019.

Rappelons qu'après 10 ans d'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (1996), seulement 47 % des entreprises québécoises avaient réalisé les exercices d'équité salariale. Quatre années plus tard, ce chiffre atteint 55 %. « À ce rythme, ça prendrait entre 22 et 23 ans pour combler les 45 % manquants, d'où l'estimation de 2032-2033⁴⁴. » De plus, pour un grand nombre d'entreprises (soit les grandes entreprises de 100 personnes salariées et plus comme les moyennes entreprises de 50 à 99 personnes salariées), les exercices d'équité salariale auraient été faits sans rigueur. Aussi, 20 % des grandes entreprises n'auraient pas mis sur pied un comité d'équité salariale comme l'oblige la Loi; 19 % des grandes entreprises n'ont pas réussi à établir des catégories d'emploi à prépondérance féminine et à déterminer la méthode ou les outils d'évaluation permettant d'effectuer cette démarche, tel que le prescrit l'article 50 de la Loi sur l'équité salariale⁴⁵.

⁴³ **CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES.** *La fusion des commissions, pourquoi, pour qui?*, Québec, mai 2015, p. 5.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 15.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 17.

L'Intersyndicale se questionne sur les services que pourra accorder cette nouvelle organisation gouvernementale, alors que les employeurs sont en pleine période d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Rappelons qu'en vertu de l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale, les employeurs ne sont pas obligés de réaliser le maintien de l'équité salariale avec les syndicats ou des personnes représentant du personnel non syndiqué. Il s'agit là d'une grande lacune de cette loi.

En effet, l'Intersyndicale estime que le point de vue des travailleuses et travailleurs doit être entendu lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale.

« Pour nous, il demeure inadmissible que l'employeur puisse déterminer seul les ajustements salariaux et que le seul recours des salariées soit de déposer une plainte une fois la démarche terminée, sous prétexte qu'une entreprise est de petite taille. Un comité paritaire d'équité salariale doit être formé dans tous les milieux de travail parce que l'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux, l'établissement des catégories d'emploi sont autant d'étapes de la démarche auxquelles les premières concernées doivent être associées : les salariées⁴⁶. »

RECOMMANDATIONS

- 20. Que le gouvernement développe des outils et des formations à l'intention du personnel en éducation, particulièrement celui en orientation, sur les stéréotypes liés aux secteurs d'emploi afin d'offrir aux filles comme aux garçons des choix de carrière diversifiés et non stéréotypés.**
- 21. Que le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes soit relancé et que des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études y soient prévues.**
- 22. Que le gouvernement mette fin à la sous-traitance, y compris le recours aux agences de placement.**
- 23. Que le gouvernement mette fin à sa politique de remplacement d'un poste sur deux lors des départs à la retraite et à son gel d'embauche.**
- 24. Que le gouvernement ventile, par sexe et par statut d'emploi, les équivalents à temps complet (ETC) de la fonction publique et qu'il prenne en considération l'impact de ses politiques en ressources humaines sur les femmes.**
- 25. Que le gouvernement mesure l'impact de la privatisation et de la tarification des soins de santé et des services sociaux sur l'accessibilité aux soins et sur la santé des femmes et de leur famille.**

⁴⁶ *Ibid.*, p. 11.

- 26. Que l'offre et l'accès à des services publics gratuits, de qualité et de proximité soient maintenus en nombre suffisant pour répondre aux besoins de la population.**
- 27. Que le gouvernement modifie l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale afin d'obliger les employeurs à former des comités paritaires d'équité salariale lors des exercices de maintien de l'équité salariale au sein de leur entreprise, sans égard à la taille de cette dernière.**
- 28. Que le gouvernement travaille à l'amélioration des conditions de vie des populations les plus à risque, notamment celles des familles monoparentales, des proches aidantes, des femmes immigrantes, des femmes autochtones, des femmes sous-scolarisées, des femmes handicapées, des chômeuses et des femmes âgées. À cette fin, que le gouvernement assortisse des mesures favorisant l'employabilité, l'accès au logement, le soutien pour les enfants ou toutes autres mesures pour garantir des ressources suffisantes afin de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté.**

7. Orientation 3 : Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Lors de la consultation précédente, l'Intersyndicale des femmes a salué les avancées en matière de politique familiale prônées par le gouvernement, soit l'instauration de services de garde plus accessibles et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Développer le régime public des services de garde

Cependant, depuis l'élection du gouvernement Couillard, des reculs sont survenus. On a assisté à une augmentation des tarifs de garde et à une priorité accordée à l'établissement des services de garde commercial au détriment du développement du réseau des centres de la petite enfance (CPE). Le gouvernement Couillard fait fausse route. En effet, une étude récente de l'Agence de la santé de Montréal conclut que le CPE est de loin supérieur aux autres services de garde régis par l'État. De plus, la hausse et la modulation de la contribution parentale en fonction du revenu familial forcent les parents à choisir les services de garde non subventionnés; ce qui met en péril l'accès à des services de garde éducatifs de qualité, à coût accessible, pour toutes les familles. Aussi, la hausse des tarifs des services de garde en milieu scolaire compromet l'accessibilité de plusieurs enfants à ces services essentiels en mettant leur sécurité en danger alors qu'ils reviennent à la maison, sans surveillance, avec une clé accrochée au cou. Par ailleurs, les services de garde (camps de jour) durant les vacances d'été doivent être accessibles et abordables pour les familles.

En ce qui a trait au développement du réseau des CPE, il est évident que l'offre actuelle ne répond pas à tous les besoins et que le gouvernement tarde à apporter des ajustements liés à l'augmentation du nombre de naissances. Pour assurer l'égalité d'accès à ce service, le gouvernement doit augmenter le nombre de places à coût réduit, s'assurer que toutes les régions soient équitablement desservies et s'assurer que des services adaptés aux horaires des personnes ayant un travail atypique soient développés. Le gouvernement doit aussi clairement s'engager à ne plus hausser le coût des places en services de garde.

Bonifier le Régime québécois d'assurance parentale

À l'instar du régime de services de garde, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) nécessite des améliorations. En effet, nous considérons qu'il est toujours du devoir du gouvernement de contribuer au financement du RQAP, non uniquement à titre d'employeur, pour assurer sa sauvegarde à long terme. Toutefois, la réduction de 2 % de la contribution des parties accordée pour 2016 par le gouvernement Couillard met en danger la pérennité de ce régime. En effet :

« À compter du 1^{er} janvier 2016, les taux de cotisation au Régime québécois d'assurance parentale diminueront de 2 %. Le taux de cotisation correspondant au pourcentage de revenu assurable sera de 0,548 % pour les

travailleuses et travailleurs salariés, de 0,767 % pour les employeurs et de 0,973 % pour les travailleuses et travailleurs autonomes⁴⁷. »

L'Intersyndicale estime que cette réduction monétaire entraînera des compressions budgétaires au RQAP. Pourtant, depuis l'instauration en 2006 de ce programme unique en Amérique du Nord, les couples québécois ont pu bénéficier d'effets durables tels que la présence accrue des papas dans la vie du nouveau-né, des mamans plus riches et des enfants choyés par leur mère. En effet, selon la chercheuse Ankita Patnaik, économiste de l'Université Cornell dans l'État de New York, la création d'un bloc de cinq semaines de congé « pour papas seulement » qu'ils doivent prendre sinon les cinq semaines sont perdues a complètement changé la donne. « Ce changement tout simple a entraîné un rééquilibrage des rôles des pères et des mères québécois, tant à la maison qu'en dehors⁴⁸. » Cette approche est favorisée également par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans son rapport intitulé *Il est temps d'agir*, dans lequel elle mentionne :

« Il faut que les choses changent à la maison car ce sont les femmes, dans de nombreux pays, qui assument l'essentiel des tâches ménagères et des soins aux proches. Les politiques publiques peuvent favoriser ces évolutions, par exemple par des dispositifs en matière de congé parental qui incluent expressément les pères⁴⁹. »

Aussi, pour faire suite à l'avis du SCF intitulé *Pour un partage équitable du congé parental*, l'Intersyndicale s'oppose fermement à la deuxième recommandation, qui vise à « instaurer un congé de paternité exclusif supplémentaire de trois semaines pris à même le congé parental à condition que le père soit seul avec son enfant⁵⁰ ». En effet, nous considérons que ce nouveau congé dédié au père ne doit pas être financé à même le congé parental puisque ce sont les femmes qui seront pénalisées par une réduction du nombre de jours disponibles qu'elles consacrent majoritairement aux soins des enfants.

⁴⁷ **MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE.** *Quoi de neuf? – Baisse des taux de cotisation pour l'année 2016*, [En ligne], 21 septembre 2015, gouvernement du Québec. [<http://www.rqap.gouv.qc.ca/quoi-de-neuf.asp?idDoc=141963>] (Consulté le 26 octobre 2015).

⁴⁸ **MERCIER, Noémi.** « Les vertus du congé de paternité : le couple québécois est (un peu) plus égalitaire depuis la création d'un congé de paternité unique en Amérique du Nord », *L'Actualité*, [En ligne], 16 octobre 2015. [<http://www.lactualite.com/societe/les-vertus-du-conge-de-paternite-2/>] (Consulté le 20 octobre 2015).

⁴⁹ **ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES.** *En dépit des avancées en matière d'éducation et d'emploi, un manque de soutien dans le cadre de la maternité empêche les plans de carrière des femmes, estime l'OCDE*, [En ligne], 27 décembre 2012. [<http://www.oecd.org/fr/presse/enedpitdesavanceesenmatierededucationetdemploiunmanquedesoutiendansl'ecadredelamaterniteempêchelesplansdecarièredesfemmesestimelocde.htm>] (Consulté le 2 novembre 2015).

⁵⁰ **CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME.** *Pour un partage équitable du congé parental – Résumé et recommandations*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume_partage_conge_parental.pdf] (Consulté le 1^{er} novembre 2015).

Prioriser la conciliation famille-travail-études

Actuellement, les changements de mentalités sont freinés par le gouvernement Couillard. Nous avons besoin de mesures proactives énergiques plutôt que des suggestions d'actions appliquées seulement selon la bonne volonté des employeurs. C'est dans cette optique que l'Intersyndicale réclame l'instauration d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTE). Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public, parapublic et péripublic, et ainsi couvrir l'ensemble des personnes visées. En tant que membre de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, l'Intersyndicale adhère à la plateforme politique de cette coalition pour faire face aux nouveaux défis. L'organisation du travail et des études doit s'adapter d'abord aux besoins des travailleuses et travailleurs, et non aux besoins des milieux de travail et d'études⁵¹.

De plus, la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) doit être modifiée en profondeur pour permettre à la population un meilleur contrôle du temps de travail et de vie personnelle. L'Intersyndicale appuie les recommandations de la Coalition : le droit de connaître son horaire de travail à l'avance, le droit de refuser de faire des heures supplémentaires, le droit de disposer de vraies périodes de pause et de repas, l'amélioration des congés pour obligations parentales ou familiales, la rémunération des congés de maladie, l'augmentation du nombre de congés annuels ou des vacances annuelles, la bonification des jours fériés, et l'amélioration du congé parental et du congé pour naissance et adoption.

Pour le moment, les femmes cumulent en moyenne quatre fois plus d'absences pour obligations familiales que les hommes, ce qui équivaut, au total, à effectuer 19 % d'heures de travail rémunérées de moins que les hommes. Tant que le gouvernement n'agira pas à cet égard, les femmes continueront à avoir des revenus d'emploi moins élevés que les hommes, ce qui affectera leur sécurité économique pendant leur vie professionnelle et à l'heure de la retraite. Ne pas transformer les mesures législatives pour faciliter la CFTE revient à discriminer les femmes dans leur intégration, leur maintien et leur progression en emploi.

Rappelons que la précarité touche davantage les femmes que les hommes. En fait, lorsqu'on y regarde de plus près, on apprend que 25,4 % des femmes occupent un emploi à temps partiel pour concilier leur vie professionnelle et familiale, alors que seulement 12,3 % des hommes sont dans cette situation⁵². Il s'agit, pour les femmes, soit d'une obligation, soit d'un choix contraint puisque, pour assurer un meilleur revenu familial, ce sont plus souvent les femmes que les hommes, généralement mieux rémunérés, qui optent pour la réduction de leur temps de travail à l'extérieur de la maison.

⁵¹ **COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES**. *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, juillet 2015, p. 8.

⁵² **CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME**, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, gouvernement du Québec, 2015, p. 14.

Malgré les avancées, le partage des tâches entre les femmes et les hommes demeure inéquitable. Encore aujourd'hui, en moyenne, les activités professionnelles – donc rémunérées – des hommes occupent 65,3 % de leur temps (pour 34,7 % du temps accordé aux activités domestiques), alors que les femmes passent environ le même temps aux activités domestiques (49,3 %) et aux activités professionnelles (50,7 %). Même lorsqu'ils travaillent à temps plein, on calcule que les femmes accordent en moyenne 2,9 heures par jour aux soins des enfants, pour 2 heures par jour pour les hommes, sans oublier toutes les heures mises majoritairement par les femmes pour les tâches ménagères. Devant ces statistiques, on comprend que le travail à temps partiel devient souvent une porte de sortie pour les femmes qui, tout en occupant un emploi, doivent remplir des obligations familiales non prises en charge par les hommes. Cette situation a de nombreuses conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes, dont, bien sûr, les risques de précarité financière ou de pauvreté ainsi que la réduction des possibilités de mobilité sociale et d'accomplissement professionnel des femmes⁵³.

Les défis de la CFTE sont encore plus grands pour les familles monoparentales, dont près de 76 % sont menées par des femmes. Les mères monoparentales sont moins présentes sur le marché du travail, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Le gouvernement doit enfin agir pour les soutenir dans l'atteinte de l'autonomie financière en renforçant les obligations des employeurs en matière de CFTE.

C'est par des modifications législatives que nous obtiendrons des gains réels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'Intersyndicale considère donc essentiel de mettre en place une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CFTE. Cette loi-cadre enverrait un message clair, puis obligerait les employeurs à trouver des solutions adaptées à leur milieu et à mettre en place des mesures concrètes. Un comité paritaire devra être constitué pour en assurer l'application. Aussi, le gouvernement se doit d'être un modèle en tant qu'employeur. Cette loi-cadre aurait l'avantage notamment de favoriser le maintien en emploi des parents et des proches aidantes et aidants, en particulier les femmes; de diminuer la précarité en emploi; et, surtout, d'obliger toutes les actrices et tous les acteurs de la société à s'engager activement à l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population. Il est temps d'agir !

RECOMMANDATIONS

- 29. Que le gouvernement mette en œuvre toutes les recommandations émises par la plateforme politique de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études.**
- 30. Qu'une loi-cadre comprenant la formation d'un comité paritaire soit mise en place pour assurer la conciliation famille-travail-études.**
- 31. Que la Loi sur les normes du travail soit bonifiée selon les recommandations émises dans la plateforme politique de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études.**

⁵³ **SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE.** *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Cahier de consultation, gouvernement du Québec, [s. d.], p. 20.

- 32. Que la Loi sur les normes du travail soit bonifiée en y ajoutant 10 congés payés pour responsabilités familiales.**
- 33. Que le gouvernement s'engage à maintenir le tarif des places en services de garde à coût réduit, qu'il augmente le nombre de places dans les CPE et dans les services de garde en milieu familial subventionné, que toutes les régions soient équitablement desservies et que des services adaptés aux horaires des personnes ayant un travail atypique soient développés.**
- 34. Que le gouvernement augmente le Régime québécois d'assurance parentale de 3 semaines pour un congé de paternité, faisant ainsi passer le congé de paternité de 5 à 8 semaines, tout en maintenant le congé de maternité et le congé parental tels qu'ils sont actuellement.**

8. Orientation 4 : Pour des approches de santé adaptées aux spécificités des femmes

L'Intersyndicale des femmes considère que le projet de loi n° 10 du ministre Gaéтан Barrette éloignera les citoyennes et citoyens, notamment les personnes plus démunies, les proches aidantes et les familles, de leurs services de santé et de leurs services sociaux. L'abolition de 18 agences de santé régionales et la fusion de 180 services administratifs pour n'en conserver qu'un seul par région causent un brassage de structures dont le personnel et la population n'ont pas besoin à l'heure actuelle. « L'obsession du ministre devrait être l'accessibilité des services, la réduction des listes d'attente et la qualité des soins⁵⁴. »

Des gestes doivent être posés pour favoriser la santé sexuelle et reproductive des femmes. Le gouvernement doit maintenir et, au besoin, améliorer l'accès à des services d'avortement gratuits, et ce, dans toutes les régions. Il doit aussi favoriser la prise en charge des méthodes de contraception non hormonales (par exemple, le stérilet de cuivre) par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Les femmes font encore face à de nombreuses difficultés lorsqu'elles tentent d'avoir accès à des services d'avortement, notamment en raison de la présence de ressources-conseils en grossesse antichoix qui diffusent de l'information trompeuse et erronée sur l'avortement. Avons-nous besoin de rappeler que l'avortement est un service de santé nécessaire à l'autonomie des femmes, en plus d'être un droit durement obtenu par de grandes luttes ? Il est important que les femmes aient accès à l'information nécessaire pour faire des choix éclairés en matière de santé sexuelle et reproductive. C'est pourquoi la Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN) réclame la création d'un site gouvernemental dédié à la question de l'avortement afin de diffuser de l'information médicalement exacte et une liste de ressources sociales et médicales appropriées pour les femmes en ambivalence de grossesse.⁵⁵

Selon l'Intersyndicale, le système de santé public doit être amélioré, entre autres par l'intégration d'une approche globale et féministe de la santé. Les spécificités de la santé des femmes ne sont pas prises en compte par le gouvernement, qui n'a d'ailleurs pas encore – ou peu – implanté d'ADS selon les sexes dans ce domaine. Pourtant, les besoins spécifiques des femmes sont connus. Nous considérons comme nécessaire que le gouvernement assure des services de santé adaptés aux besoins des femmes disponibles dans toutes les régions.

⁵⁴ **ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.** « Ils démolissent nos services, on résiste » : *L'APTS en campagne contre les compressions et le projet de loi n° 10*, communiqué de presse, Longueuil, 20 novembre 2014.

⁵⁵ **FÉDÉRATION DU QUÉBEC POUR LE PLANNING DES NAISSANCES.** *Mieux comprendre les ressources conseil grossesse anti-choix au Québec*, [En ligne], 2015. [http://www.fqpn.qc.ca/?attachment_id=2578] (Consulté le 2 novembre 2015).

Préserver le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte

Aussi, l'Intersyndicale demande au gouvernement de s'engager à conserver le droit au retrait préventif dans son intégralité. Cette mesure est nécessaire pour assurer à plusieurs femmes leur maintien en emploi. Les femmes enceintes ne doivent en aucune façon avoir à choisir entre leur sécurité physique, leur santé et celle de l'enfant à naître ou leur maintien en emploi et leur sécurité économique.

« Depuis son implantation en 1981, cette mesure de prévention avant-gardiste permet, chaque année, à des milliers de Québécoises de travailler durant leur grossesse, tant qu'elles sont affectées à des tâches sans danger pour elles ou pour l'enfant à naître. Ce n'est qu'à défaut d'être affectées à de telles tâches par leur employeur qu'elles pourront cesser de travailler et recevoir les indemnités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Malgré ses bienfaits indéniables, cette mesure suscite plus que jamais des polémiques. [...]

Les risques organisationnels réfèrent aux conditions de travail qui peuvent perturber l'équilibre biopsychosocial de la travailleuse enceinte telles que le travail de nuit, la rotation ou un horaire de travail irrégulier. Il est largement documenté que ces conditions de travail, particulièrement le travail de nuit, peuvent causer une interruption de grossesse ou un accouchement avant terme.

Plus de 50 % des réclamations acceptées par la CSST en matière de retrait préventif concernent les risques liés aux contraintes ergonomiques telles que la position assise ou debout prolongée, les postures contraignantes, la manipulation de charges et la cadence de travail. S'ajoutent aussi les risques de chute et d'agression liés à la sécurité.

Au nombre des risques chimiques pouvant avoir des effets nocifs sur l'embryon ou le fœtus, il y a entre autres la manipulation ou l'exposition à des gaz anesthésiants ainsi que la manipulation de médicaments antinéoplasiques. Mentionnons également les risques liés aux contraintes physiques comme les radiations ionisantes auxquelles la travailleuse enceinte ne doit aucunement être exposée.

Quant aux risques biologiques relatifs aux microorganismes présents dans l'environnement de travail, les recommandations médicales sont à l'effet d'éliminer des tâches de la travailleuse enceinte celles où elle est à risque de blessures par piqûres ou par coupures, d'éclaboussures sur une muqueuse, ou d'être exposée à du sang ou à d'autres liquides biologiques. Elle ne doit pas non plus avoir de contacts étroits avec la clientèle pédiatrique ou un

client adulte connu ou suspecté contagieux en raison de maladies telles que la tuberculose, l'influenza ou tout autre syndrome d'allure grippale⁵⁶. »

Pour l'ensemble des femmes du Québec, la CSST mentionne :

« Les réclamations sont regroupées en grands ensembles selon la nature de l'agresseur. Pour 2013, les agresseurs biologiques sont en première position avec 39,9 % des réclamations. Cette nature d'agresseur représentait 35,6 % des cas en 2010, 37,3 % des cas en 2011 et 39,3 % en 2012. Les agresseurs ergonomiques, qui suivent de près en deuxième position, sont en diminution au début de la période, avec 37,8 % en 2010, 37,7 % en 2011, 35,3 % en 2012, puis en légère hausse avec 35,5 % en 2013. Les agresseurs chimiques prennent la troisième place avec 12,2 % des réclamations en 2010, 12,6 % en 2011, 13,4 % en 2012 et 13,9 % en 2013. Les agresseurs à la sécurité du travail sont en quatrième position avec 8,0 % des réclamations en 2013. Fait à noter, les agresseurs chimiques, bien que troisièmes en importance pour l'ensemble des réclamations, sont la principale nature de l'agresseur pour les femmes qui allaitent, soit 66,0 % en 2010, 59,9 % en 2011, 63,9 % en 2012 et 53,0 % en 2013⁵⁷. »

« À la lumière de ces informations, force est d'admettre que le retrait préventif de la travailleuse enceinte est une mesure de prévention essentielle pour la femme, en raison de sa grossesse, et pour la santé, voire la vie, de l'enfant à naître. Les représentants patronaux qui se plaignent des coûts trop élevés du programme *Pour une maternité sans danger* n'ont qu'à offrir aux travailleuses enceintes des conditions de travail exemptes de danger afin qu'elles puissent à la fois demeurer au travail et vivre en toute quiétude leur grossesse. Comme la réalité dépasse le mythe, tous les efforts doivent être déployés pour optimiser l'application de cette mesure profitable pour l'ensemble de la société⁵⁸. »

Optimiser le Plan d'action en santé mentale 2015-2020

On le sait, le sexe et le genre ont un impact souvent insoupçonné sur de nombreux problèmes de santé mentale. À cet égard, les rôles sociaux attribués selon le sexe peuvent avoir une incidence sur la santé mentale et, en particulier, sur les femmes.

⁵⁶ **FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC.** *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte : mythe ou réalité?*, [En ligne], 4 mai 2014. [<http://www.fiqsante.qc.ca/fr/contents/editorial/l-essentiel-le-retrait-preventif-de-la-travailleuse-enceinte-mythe-ou-realite.html>] (Consulté le 26 octobre 2015).

⁵⁷ **COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.** *Pour une maternité sans danger : statistiques 2010-2013*, [En ligne], 2015, gouvernement du Québec. [http://www.csst.qc.ca/publications/300/Documents/DC300_254web.pdf] (Consulté le 2 novembre 2015).

⁵⁸ **FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC,** *op. cit.*

C'est pourquoi l'Intersyndicale partage les constats dégagés par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) sur les coupures effectuées dans le réseau de la santé et des services sociaux :

« Les services que l'on supprime maintenant sont des coûts reportés. Le gouvernement retire à la population des services de première ligne, de prévention, de soutien à domicile, de suivi en santé mentale. Or, il y a un consensus des experts des systèmes de santé et des cliniciens pour dire que c'est en investissant à ce niveau que l'on parvient, à terme, à réduire les coûts. Une personne qui ne reçoit pas ces services dans un délai raisonnable repassera inévitablement par l'urgence, ce qui coûte beaucoup plus cher⁵⁹. »

Quoiqu'elle se réjouisse du nouveau *Plan d'action en santé mentale 2015-2020* déposé par le ministre de la Santé et des Services sociaux, monsieur Gaétan Barrette, l'Intersyndicale confirme que, sans ressources supplémentaires, le Plan d'action demeurera un vœu pieux, alors que des compressions de 700 millions de dollars sont annoncées dans le réseau de la santé et des services sociaux.

« Dans les établissements, la santé mentale est malheureusement le premier poste de dépenses à être coupé. [...] Pour les psychologues, les travailleuses sociales, les techniciennes en travail social, ça signifie encore une fois faire plus avec moins. Les professionnelles croulent déjà sous la paperasse, les dossiers s'accumulent sur leur bureau et l'on voudrait leur en demander davantage ? C'est totalement irréaliste et, je dirais, dangereux pour la santé mentale des intervenantes⁶⁰. »

Soutenir les proches aidantes

Les personnes aidantes sont majoritairement des femmes (75 %) et une grande majorité d'entre elles ont de 45 à 64 ans. Ces dernières font partie de ce que l'on appelle la « génération sandwich » puisqu'elles doivent conjuguer travail, soins des enfants et prise en charge d'un proche qui présente un problème de santé. D'autre part, un million de personnes au Québec fournissent de l'aide à des personnes âgées, dont 150 000 personnes sont elles-mêmes âgées, et 60 000 proches aidants consacrent 20 heures par semaine aux soins d'un proche. De plus, 41 % des Canadiennes et Canadiens puisent dans leurs épargnes personnelles pour combler leurs besoins pendant qu'ils s'occupent d'un proche. La participation des proches aidantes aux soins fait épargner 5 milliards de dollars au système de santé canadien, et ces dernières devraient être soutenues par l'État⁶¹.

⁵⁹ **ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.** *Coupures dans les établissements de santé et de services sociaux du Centre-du-Québec : l'APTS résiste pour sa population*, communiqué de presse, Drummondville, 10 décembre 2014.

⁶⁰ **ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.** *Plan d'action en santé mentale 2015-2020 : sans ressources supplémentaires, un vœu pieux, selon l'APTS*, communiqué de presse, Longueuil, 9 octobre 2015.

⁶¹ **REGROUPEMENT DES AIDANTES ET AIDANTS NATURELS DE MONTRÉAL.** *Soutenir le proche aidant*, 28 octobre 2013, 8 p.

Reconnaître leur contribution et leur apport à la société commence par admettre que leur contribution s'avère une forme « d'économie souterraine » qui se pratique au détriment des femmes. Les heures passées auprès des proches en besoin se font souvent à l'extérieur des heures de travail – trop souvent au prix de l'épuisement des proches aidantes –, mais les forcent également à s'absenter du travail, à prendre des congés, à occuper des emplois à temps partiel pour offrir davantage de disponibilité et même à quitter leur emploi afin de s'occuper à temps plein de leur proche. C'est donc l'autonomie économique des personnes aidantes, en grande majorité des femmes, qui est directement affectée. Le gouvernement a la responsabilité de mettre fin à une telle situation et de venir en aide aux proches aidantes en augmentant l'offre de services publics, notamment les services à domicile. De plus, le gouvernement doit reconnaître financièrement la contribution des proches aidantes pour que celles-ci ne soient pas pénalisées (et donc appauvries) à l'heure de la retraite. À cet égard, des changements au régime de rentes du Québec doivent être apportés.

RECOMMANDATIONS

- 35. Que le gouvernement s'engage à conserver les mesures de retrait préventif dans leur intégralité pour assurer la santé, la sécurité et le maintien en emploi des femmes.**
- 36. Que le gouvernement soutienne financièrement la recherche sur la santé des femmes au travail.**
- 37. Que le gouvernement maintienne et, au besoin, améliore l'accès à des services d'avortement de qualité dans toutes les régions du Québec.**
- 38. Que le gouvernement mette sur pied un site web dédié à l'avortement afin d'informer adéquatement les femmes en ambivalence de grossesse et de contrer l'information erronée propagée par les ressources-conseils en grossesse antichoix.**
- 39. Que le gouvernement finance adéquatement l'accès à des maisons de naissances dans toutes les régions du Québec pour permettre à celles-ci de répondre aux besoins des femmes.**
- 40. Que le gouvernement alloue les ressources nécessaires à la mise en œuvre du *Plan d'action en santé mentale 2015-2020* afin d'atteindre les résultats escomptés.**
- 41. Que l'offre et l'accès à des services publics sans tarification, de qualité et de proximité, notamment des services de santé et des services sociaux à domicile, soient maintenus en nombre suffisant pour soutenir et accompagner les personnes proches aidantes.**

- 42. Qu'un droit au répit soit reconnu aux proches aidantes sans discrimination selon l'âge et le diagnostic du proche.**
- 43. Que les périodes consacrées aux soins dispensés par les personnes proches aidantes soient prises en compte dans le calcul de la Régie des rentes du Québec afin que ces dernières, qui sont majoritairement des femmes, ne soient pas financièrement pénalisées et donc appauvries à l'heure de leur retraite.**

9. Orientation 5 : Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux

Assurer l'intégrité et la sécurité des femmes, c'est d'abord reconnaître l'ampleur de la problématique de la violence faite aux femmes, et ce, dans tous les milieux de vie. La violence conjugale, les agressions sexuelles et l'exploitation sexuelle sont des sujets qui ne laissent aucune personne indifférente, mais qui demeurent encore l'objet de tabous, en plus d'être des situations trop souvent dissimulées par la peur ou la honte. Pour intervenir adéquatement en matière de violence, le gouvernement doit se soustraire à toute tentation de symétrisation de la violence vécue par les femmes et par les hommes. La violence doit être comprise comme un problème de société, et non une addition de « drames individuels ». Pour la contrer, le gouvernement doit faire usage d'une analyse intersectorielle.

Prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail

L'intégrité et la sécurité des femmes doivent également être assurées dans leurs milieux de travail. Nous avons déploré en 2011 que rien, dans le Bilan, n'ait fait référence au harcèlement psychologique et sexuel, ainsi qu'à la violence en milieu de travail. Ces problèmes sont en croissance et affectent particulièrement les femmes. Dans plusieurs milieux d'emploi, l'organisation du travail est telle qu'elle se répercute en problèmes de santé physique et psychologique.

En effet, le niveau de stress, d'anxiété et de pression au travail est une situation dont l'ampleur ne cesse de croître. Les suppressions de postes et les mesures d'austérité actuelles accroissent la multiplication des tâches qui en découlent, auxquelles s'ajoute le casse-tête de la conciliation des obligations familiales et professionnelles. À cet égard, les données de 2012 de Statistique Canada révèlent que les femmes sont d'ailleurs plus nombreuses que les hommes à vivre un degré de détresse psychologique élevé (24,1 % pour les femmes et 21,1 % pour les hommes)⁶².

En tant qu'aspect important de la sécurité au travail, reconnaître la responsabilité de l'employeur de prévenir et d'agir en cas de harcèlement psychologique dans son entreprise est certes une avancée importante. Toutefois, à notre avis, dans son application actuelle, la Loi sur les normes du travail ne rend pas suffisamment compte de toute la complexité de la problématique et occulte le caractère systémique de la discrimination vécue par les femmes en amalgamant le harcèlement sexuel au harcèlement psychologique. Nous sommes en accord avec l'organisme Au bas de l'échelle, qui déplore d'ailleurs que le caractère sexuel et discriminatoire du harcèlement en vienne à être minimisé ou même omis dans certaines décisions concernant le harcèlement psychologique⁶³.

⁶² STATISTIQUE CANADA. *Stress perçu dans la vie 2012*, [En ligne], 2013, gouvernement du Canada. [<http://www.statcan.gc.ca/pub/82-625-x/2013001/article/11842-fra.htm>] (Consulté le 2 novembre 2015).

⁶³ AU BAS DE L'ÉCHELLE. *Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard, où en sommes-nous ?*, Montréal, 2009, 41 p.

Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle

En janvier 2014, l'Intersyndicale présentait un mémoire au Comité interministériel sur l'exploitation sexuelle lors de sa participation aux consultations particulières auprès d'organismes publics, parapublics, communautaires et associatifs d'envergure nationale afin de discuter des actions en vue de prévenir et de contrer l'exploitation sexuelle. Elle formulait 26 recommandations au sujet des enjeux, des orientations, des axes d'intervention et des conditions essentielles de la mise en œuvre d'un plan d'action gouvernemental pour contrer l'exploitation sexuelle. Elle concluait son mémoire ainsi :

« L'Intersyndicale des femmes réaffirme que l'une des principales causes de l'exploitation sexuelle est la pauvreté des femmes. Aussi, croit-elle qu'il existe, au Québec, différents régimes ou programmes qui jouent un rôle compensatoire en vue d'assurer une sécurité de revenu (assurance-emploi, aide sociale, régimes de rentes, indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles, assurance-hospitalisation, assurance-maladie, assurance-médicaments, habitations à loyer modique, etc.).

Ces régimes et programmes sont toujours nécessaires et leur révision, quand elle se fait, devrait avoir comme effet non pas d'augmenter les disparités et les divisions entre catégories de personnes (aptés et inaptés, par exemple), mais bien de mieux permettre l'élimination des discriminations et inégalités, et de mieux contribuer au développement de la solidarité sociale. Étant les plus pauvres, étant davantage en charge de familles monoparentales et assumant une plus grande partie du travail domestique non rémunéré ou invisible, les femmes sont les premières personnes atteintes par les transformations apportées à ces différents régimes ou programmes⁶⁴. »

À ce jour, l'Intersyndicale attend toujours la réponse gouvernementale à l'issue des consultations menées sur la problématique de l'exploitation sexuelle.

Contrer les agressions sexuelles

En mars 2015, à la suite de l'analyse du *Rapport sur la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle*, les groupes syndicaux (APTS, CSD, CSQ, FIQ, SFPQ et SPGQ) proposaient six recommandations pour la poursuite d'interventions gouvernementales efficaces en matière d'agression sexuelle au Québec. Ces mêmes groupes syndicaux réaffirment que les deux principales causes des agressions sexuelles sont l'existence des rapports de pouvoir et de domination exercés par les hommes sur les femmes ainsi que l'absence d'éducation et de formation sur la sexualité dans notre société québécoise.

⁶⁴ **INTERSYNDICALE DES FEMMES.** *Mémoire présenté au Comité interministériel sur l'exploitation sexuelle lors des consultations particulières auprès d'organismes publics, parapublics, communautaires et associatifs d'envergure nationale*, Québec, 2014, p. 19.

De plus, l'Intersyndicale souligne le lien entre la pauvreté et la violence conjugale :

« La pauvreté et la violence font une sorte de danse toxique dans la vie des femmes. La pauvreté marginalise les femmes, augmentant le risque qu'elles soient victimes de violence, tandis que la violence les isole, car les effets mentaux et physiques réduisent leur sentiment de bien-être, limitant les possibilités. Les effets conjugués de la pauvreté et de la violence créent une barrière énorme par rapport à l'égalité des femmes, à leur bien-être et à leur participation à part entière dans la société. La pauvreté et la violence reflètent les relations de pouvoir inégales, ce qui se traduit par une discrimination systémique contre les femmes. Cette discrimination systémique veut dire que les femmes ont moins de chance de trouver des emplois bien rémunérés et de subvenir adéquatement à leurs besoins en matière de logement, d'éducation, de soins pour les enfants et de services de santé⁶⁵. »

Malgré le contexte d'austérité actuel, le gouvernement du Québec doit démontrer sa réelle volonté de prioriser le combat contre toutes les formes d'agressions à caractère sexuel. Ainsi, il doit se donner les moyens d'augmenter l'efficacité de ses interventions en lien avec le mouvement des femmes et la société civile. Quelles sont les pressions sociales qui renforcent le silence des victimes ? Quels sont les mécanismes culturels et institutionnels qui permettent à la violence sexuelle de perdurer ?

À ce jour, l'Intersyndicale attend toujours la réponse gouvernementale à l'issue des consultations menées sur la problématique des agressions sexuelles.

⁶⁵ **AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA.** *Défaire les liens entre la pauvreté et la violence faite aux femmes – Un guide de ressources*, [En ligne], 2008, gouvernement du Canada. [http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/aspc-phac/HP20-14-2008-fra.pdf] (Consulté le 26 octobre 2015).

RECOMMANDATIONS

44. **Que des mesures soient prises pour améliorer l'organisation du travail afin de contrer les problèmes de santé physique et psychologique au travail reliés au stress, à l'anxiété et à la détresse psychologique.**
45. **Que le gouvernement mette en place des mesures spécifiques pour contrer le harcèlement sexuel et la violence au travail.**
46. **Que le gouvernement adopte les recommandations de l'Intersyndicale en la matière et qu'il alloue les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de son nouveau *Plan d'action gouvernemental pour contrer l'exploitation sexuelle*.**
47. **Que le gouvernement adopte les recommandations des groupes syndicaux (APTS, CSD, CSF, FIQ, SFPQ et SPGQ) en la matière et qu'il alloue les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de son nouveau *Plan d'action gouvernemental contre les agressions sexuelles*.**

10. Orientation 6 : Vers une plus grande participation des femmes aux instances

L'Intersyndicale des femmes souscrit aux constats dégagés par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) lors des États généraux des femmes :

« En 2014, les femmes sont encore gravement sous-représentées au sommet des hiérarchies d'une grande variété d'organisations, telles que les entreprises, les organisations publiques, les syndicats, les partis politiques et les instances parlementaires, et dans la plupart des professions. Selon les Nations Unies et l'Union interparlementaire, une représentation de 30 % de femmes constitue le minimum nécessaire pour permettre d'influencer les décisions d'un gouvernement. Des chercheurs de l'École des hautes études commerciales (HEC) de Montréal affirment qu'il faut au minimum trois femmes à un conseil d'administration d'une dizaine de membres pour former un début de masse critique⁶⁶. »

Si la parité de la représentation entre les femmes et les hommes à l'Assemblée nationale n'est pas une finalité, en ce sens qu'elle n'assure pas l'égalité de fait, elle demeure tout de même nécessaire. Il faut des mesures proactives – et non uniquement des mesures volontaires – pour atteindre le seuil critique permettant aux personnes discriminées, dans ce cas-ci les femmes, d'être justement représentées pour qu'enfin on puisse espérer de réelles transformations sociales.

À l'élection d'avril 2014, on a vu diminuer le nombre de femmes, à l'Assemblée nationale du Québec. Elles ne représentent plus que 27 % de la députation, alors qu'elles en représentaient 33 % en 2012. De plus, le Conseil des ministres est formé seulement de 8 femmes sur 27 membres.

« On doit aussi déplorer le fait que le taux de candidates aux élections stagne autour de 30 % depuis quatre élections, en dépit de l'élection de la première femme au poste de premier ministre du Québec en 2012. La situation risque de se détériorer puisque le gouvernement a coupé de moitié les fonds dédiés au programme À égalité pour décider. Celui-ci offrait un soutien aux femmes dans leurs démarches pour occuper des postes décisionnels⁶⁷. »

⁶⁶ SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *États généraux des femmes 2014 – Document de réflexion, Atelier 3 : Lieux de pouvoir et d'influence : des gestes à poser*, Québec, [En ligne], 2014, p. 35-46 [<http://www-origin.spgq.qc.ca/utilisateur/documents/2014-10-17%20document%20de%20r%C3%A9flexion%20-%20r%C3%A9vis%C3%A9.pdf>] (Consulté le 26 octobre 2015).

⁶⁷ SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *op. cit.*

Considérant l'importance d'une volonté politique réelle et d'une action concertée avec le mouvement des femmes, l'Intersyndicale souscrit à l'argumentation de la recherche et aux recommandations de l'avis du CSF *Les femmes en politique : en route vers la parité*, publié en octobre 2015.

RECOMMANDATIONS

- 48. Qu'un mode de scrutin proportionnel soit mis en place pour favoriser une juste représentation politique des femmes et des différents groupes sociaux sous-représentés à l'Assemblée nationale.**
- 49. Que le gouvernement mette en œuvre les sept recommandations émises par le Conseil du statut de la femme dans son avis *Les femmes en politique : en route vers la parité*.**

11. Conclusion

À titre de conclusion, l'Intersyndicale des femmes recommande que tous les aspects de la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* soient basés sur les prémisses suivantes : la discrimination vécue par les femmes est systémique et l'ensemble de l'appareil gouvernemental doit travailler de pair pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le gouvernement doit rejeter le mythe de « l'égalité déjà là » et reconnaître les causes et les conséquences de la discrimination systémique.

L'application du troisième Plan d'action doit s'avérer une priorité étatique. Pour ce faire, le gouvernement doit faire preuve de cohérence pour que les effets bénéfiques d'une politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes soient réels. Cela implique que les autres ministères et organismes – en premier lieu le Conseil du trésor et le ministère des Finances – cessent de mettre en place des politiques inégalitaires qui effacent toutes autres actions instaurées par d'autres ministères et organismes.

Les revendications des groupes de femmes et de groupes sociaux alliés doivent être reconnues à juste titre. Le gouvernement doit à cet égard agir de façon proactive, être à l'écoute des groupes spécialisés et en reconnaître l'expertise.

Finalement, le gouvernement doit reconnaître que l'accès à l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se faire qu'en assurant l'égalité des chances entre tous les citoyens et toutes les citoyennes. Cela implique la mise en place de mesures fiscales progressives et équitables, le maintien et le développement de programmes sociaux répondant mieux aux besoins des femmes et, bien sûr, le maintien et le développement de services publics accessibles et de qualité pour toutes et pour tous.

ANNEXE

Liste des recommandations

1. Afin d'appuyer sa *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, que le gouvernement crée un ministère de la Condition féminine (avec ministre à temps plein) responsable de la mise en œuvre et de l'évaluation du prochain *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.
2. Afin de préserver la mission et l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, que le gouvernement s'engage à maintenir l'ensemble des structures de gouvernance en matière d'égalité, soit un Conseil du statut de la femme et un Secrétariat à la condition féminine, pourvues des ressources humaines et financières nécessaires à l'accomplissement de leur mission respective.
3. Que le gouvernement accorde les ressources nécessaires (humaines et financières) à la mise en application de la Loi sur l'équité salariale, malgré la fusion de la Commission de l'équité salariale (CES) à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), afin de continuer à éliminer la discrimination systémique dont sont victimes les Québécoises.
4. Que le gouvernement s'engage à rétablir le mandat initial du Conseil du statut de la femme, qu'il lui assure des ressources financières et humaines adéquates, qu'il hausse son financement, et qu'il s'assure qu'il y ait une représentation du Conseil du statut de la femme par région administrative.
5. Que le gouvernement apporte un appui financier adéquat aux groupes de défense des droits des femmes, notamment à la Fédération des femmes du Québec (FFQ), pour leur permettre de réaliser leur mission.
6. Que, dans le but d'éliminer la discrimination systémique que vivent les femmes et les inégalités qu'elle engendre, l'analyse différenciée selon les sexes soit appliquée systématiquement aux grandes réformes, aux programmes, aux projets de loi et aux budgets, et que des ressources adéquates lui soient spécifiquement dédiées.
7. Que chaque ministère et organisme soient tenus de nommer une personne responsable de la mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes, et que ces personnes soient assurées d'avoir accès à un programme de formation continue et à un mécanisme de partage d'expertise.
8. Que les ministères et organismes rendent compte, dans leur rapport annuel, de leurs démarches d'analyse différenciée selon les sexes et des résultats de celles-ci.

9. Que des ressources soient spécifiquement dédiées à la mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes dans les différentes structures gouvernementales.
10. Que l'ensemble des projets de loi, des réformes, des programmes et des politiques publiques fassent l'objet d'une analyse différenciée selon les sexes dont les résultats seront rendus publics.
11. Que le gouvernement, représenté par la ministre responsable de la Condition féminine, soit proactif dans la promotion de modèles et de comportements égalitaires en condamnant publiquement les attaques à l'intégrité des femmes, plus particulièrement les propos sexistes, stéréotypés ou dégradants diffusés par des « médias poubelles ».
12. Que le gouvernement mène une campagne promotionnelle visant le grand public afin de le sensibiliser sur les conséquences qu'ont les stéréotypes sexistes sur les rapports sociaux de sexe.
13. Que le gouvernement offre, dans le cadre de la formation des maîtres, des cours sur les rapports sociaux de sexe dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, et sur l'impact des stéréotypes dans les rapports humains.
14. Que le gouvernement s'assure que le contenu du programme scolaire soit exempt de stéréotypes.
15. Que le gouvernement associe les représentantes et représentants du personnel de l'éducation à la mise en place d'un programme d'éducation à la sexualité en milieu scolaire dans une perspective positive, inclusive et émancipatrice, en consultation avec les personnes intervenantes du milieu.
16. Que le gouvernement mette en place une législation et des balises en matière de pratiques et d'affichages publicitaires afin d'en éliminer les contenus sexistes et l'utilisation dévalorisante du corps.
17. Que le gouvernement développe des outils et des formations à l'intention du personnel scolaire afin qu'il développe des compétences sur les moyens de détection et d'intervention de comportements sexistes et inégalitaires.
18. Que soient intégrés, dans les contenus des programmes scolaires, des éléments de l'évolution des droits des femmes et de l'apport du mouvement féministe.
19. Qu'une formation sur les stéréotypes de genre, sur les préjugés, sur les rôles sociaux de sexe ainsi que sur le harcèlement et autres formes de violence soit offerte aux gestionnaires de l'État, à la députation, aux ministres ainsi qu'au personnel professionnel des directions des ressources humaines des secteurs publics et parapublics.

20. Que le gouvernement développe des outils et des formations à l'intention du personnel en éducation, particulièrement celui en orientation, sur les stéréotypes liés aux secteurs d'emploi afin d'offrir aux filles comme aux garçons des choix de carrière diversifiés et non stéréotypés.
21. Que le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes soit relancé et que des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études y soient prévues.
22. Que le gouvernement mette fin à la sous-traitance, y compris le recours aux agences de placement.
23. Que le gouvernement mette fin à sa politique de remplacement d'un poste sur deux lors des départs à la retraite et à son gel d'embauche.
24. Que le gouvernement ventile, par sexe et par statut d'emploi, les équivalents à temps complet (ETC) de la fonction publique et qu'il prenne en considération l'impact de ses politiques en ressources humaines sur les femmes.
25. Que le gouvernement mesure l'impact de la privatisation et de la tarification des soins de santé et des services sociaux sur l'accessibilité aux soins et sur la santé des femmes et de leur famille.
26. Que l'offre et l'accès à des services publics gratuits, de qualité et de proximité soient maintenus en nombre suffisant pour répondre aux besoins de la population.
27. Que le gouvernement modifie l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale afin d'obliger les employeurs à former des comités paritaires d'équité salariale lors des exercices de maintien de l'équité salariale au sein de leur entreprise sans égard à la taille de cette dernière.
28. Que le gouvernement travaille à l'amélioration des conditions de vie des populations les plus à risque, notamment celles des familles monoparentales, des proches aidantes, des femmes immigrantes, des femmes autochtones, des femmes sous-scolarisées, des femmes handicapées, des chômeuses et des femmes âgées. À cette fin, que le gouvernement assortisse des mesures favorisant l'employabilité, l'accès au logement, le soutien pour les enfants ou toutes autres mesures pour garantir des ressources suffisantes afin de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté.
29. Que le gouvernement mette en œuvre toutes les recommandations émises par la plateforme politique de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études.
30. Qu'une loi-cadre comprenant la formation d'un comité paritaire soit mise en place pour assurer la conciliation famille-travail-études.

31. Que la Loi sur les normes du travail soit bonifiée selon les recommandations émises dans la plateforme politique de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études.
32. Que la Loi sur les normes du travail soit bonifiée en y ajoutant 10 congés payés pour responsabilités familiales.
33. Que le gouvernement s'engage à maintenir le tarif des places en services de garde à coût réduit, qu'il augmente le nombre de places dans les CPE, que toutes les régions soient équitablement desservies et que des services adaptés aux horaires des personnes ayant un travail atypique soient développés.
34. Que le gouvernement augmente le Régime québécois d'assurance parentale de 3 semaines pour un congé de paternité, faisant ainsi passer le congé de paternité de 5 à 8 semaines, tout en maintenant le congé de maternité et le congé parental tels qu'ils sont actuellement.
35. Que le gouvernement s'engage à conserver les mesures de retrait préventif dans leur intégralité pour assurer la santé, la sécurité et le maintien en emploi des femmes.
36. Que le gouvernement soutienne financièrement la recherche sur la santé des femmes au travail.
37. Que le gouvernement maintienne et, au besoin, améliore l'accès à des services d'avortement de qualité dans toutes les régions du Québec.
38. Que le gouvernement mette sur pied un site web dédié à l'avortement afin d'informer adéquatement les femmes en ambivalence de grossesse et de contrer l'information erronée propagée par les ressources-conseils en grossesse antichoix.
39. Que le gouvernement finance adéquatement l'accès à des maisons de naissances dans toutes les régions du Québec pour permettre à celles-ci de répondre aux besoins des femmes.
40. Que le gouvernement alloue les ressources nécessaires à la mise en œuvre du *Plan d'action en santé mentale 2015-2020* afin d'atteindre les résultats escomptés.
41. Que l'offre et l'accès à des services publics sans tarification, de qualité et de proximité, notamment des services de santé et des services sociaux à domicile, soient maintenus en nombre suffisant pour soutenir et accompagner les personnes proches aidantes.
42. Qu'un droit au répit soit reconnu aux proches aidantes sans discrimination selon l'âge et le diagnostic du proche.

43. Que les périodes consacrées aux soins dispensés par les personnes proches aidantes soient prises en compte dans le calcul de la Régie des rentes du Québec afin que ces dernières, qui sont majoritairement des femmes, ne soient pas financièrement pénalisées et donc appauvries à l'heure de leur retraite.
44. Que des mesures soient prises pour améliorer l'organisation du travail afin de contrer les problèmes de santé physique et psychologique au travail reliés au stress, à l'anxiété et à la détresse psychologique.
45. Que le gouvernement mette en place des mesures spécifiques pour contrer le harcèlement sexuel et la violence au travail.
46. Que le gouvernement adopte les recommandations de l'Intersyndicale en la matière et qu'il alloue les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de son nouveau *Plan d'action gouvernemental pour contrer l'exploitation sexuelle*.
47. Que le gouvernement adopte les recommandations des groupes syndicaux (APTS, CSD, CSF, FIQ, SFPQ et SPGQ) en la matière et qu'il alloue les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de son nouveau *Plan d'action gouvernemental contre les agressions sexuelles*.
48. Qu'un mode de scrutin proportionnel soit mis en place pour favoriser une juste représentation politique des femmes et des différents groupes sociaux sous-représentés à l'Assemblée nationale.
49. Que le gouvernement mette en œuvre les sept recommandations émises par le Conseil du statut de la femme dans son avis *Les femmes en politique : en route vers la parité*.