



**Confédération
des syndicats nationaux**

**CAS -4.9M
C.G. - EGALITE
FEMMES ET HOMMES**

**Vers une égalité réelle
entre les femmes et les hommes**

Mémoire présenté à
la Commission des affaires sociales

par

la Confédération des syndicats nationaux

Décembre 2004

Table des matières

Présentation de la CSN	5
Introduction	7
Chapitre 1	9
La vision d'égalité.....	9
Les avancées réelles, mais fragiles	10
• Les progrès	10
• L'inégalité persistante.....	12
• Les reculs réels et appréhendés.....	14
La nécessité de poursuivre le travail.....	18
L'engagement de l'État envers l'égalité entre les femmes et les hommes....	19
• Le nom que devrait porter le dossier.....	19
• Une ministre	20
• Une stratégie globale, des moyens et des ressources	21
• Un mécanisme de suivi.....	23
Chapitre 2.....	25
Commentaires sur le plan d'action	25
• Les valeurs et les comportements égalitaires.....	25
• L'égalité économique.....	26
• La parentalité et l'articulation des temps sociaux.....	29
• La santé et le bien-être	32
• La violence.....	34
• La participation sociale des femmes	36
Conclusion.....	39

Présentation de la CSN

La Confédération des syndicats nationaux est heureuse de participer à cette consultation *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. La CSN représente près de 2 800 syndicats qui regroupent 280 000 membres dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les régions du Québec. Les femmes y sont présentes dans une proportion de 53 %.

L'histoire de la CSN est imprégnée de l'histoire de l'évolution de la condition des femmes, qui ont su prendre leur place dans le mouvement et travailler en complicité avec le mouvement autonome des femmes pour porter leurs revendications afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Le Comité national de la condition féminine de la CSN fête cette année ses 30 ans d'existence. Il a été de toutes les luttes pour la reconnaissance de la valeur intrinsèque égale des femmes et la libération de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Sa mission est de faire des recommandations au comité exécutif en ce qui concerne les orientations de la condition féminine à la CSN et d'appuyer les syndicats afin de faire avancer la cause des femmes dans notre mouvement et dans la société.

La CSN a ainsi été et demeure toujours un acteur de premier plan dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes. Qu'on pense, entre autres, à la lutte pour le droit à l'avortement, aux efforts pour la mise en place du 8 mars comme date importante de célébration, aux réflexions sur les soins de santé, aux gestes de solidarité internationale, à l'implantation des congés parentaux, à la promotion de services de garde accessibles, universels, éducatifs de qualité, à la lutte pour l'adoption de la loi sur l'équité salariale, à celle sur l'assurance parentale, à ses positions sur la place des femmes dans les lieux décisionnels et sur les conditions pour qu'elles aient aussi leur juste place dans le mouvement, à ses travaux sur la conciliation famille-travail, à son soutien à l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, à ses importants travaux pour contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Force est de constater que la plupart de ces avancées et de ces améliorations n'ont pas profité qu'aux femmes. Elles ont, entre autres, souvent permis d'alléger certaines contraintes physiques ou psychiques dans les milieux de travail, permis aux pères une plus grande implication auprès de leurs enfants, favorisé une meilleure compréhension des rôles sociaux et de leur partage équitable.

6 -- Mémoire - Vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'implication de la CSN sur cette question ne se dément pas et elle entend participer activement à la consultation en cours et aux travaux menant à l'adoption d'une politique en la matière.

Introduction

L'annonce de la composition du premier cabinet des ministres du gouvernement libéral de Jean Charest, le 29 avril 2003, a causé une surprise majeure. À travers un discours dans lequel il n'a jamais été question des « Québécoises », la population constatait alors que le premier ministre avait omis de nommer une ministre responsable de la condition féminine. On indiquera dans les jours qui suivront que ce dossier fait partie intégrante des responsabilités du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, lequel a été confié à madame Michelle Courchesne.

Dès ce moment, les questions fusent et de la part de la ministre elle-même quant à l'avenir des structures mises en place pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF). Rien n'annonçait de telles remises en question dans le programme électoral du parti libéral.

Le discours inaugural de la 37^e législature, le 4 juin 2003, ne rassure guère. On n'y mentionne les femmes que pour énumérer des actions très ciblées envers l'amélioration des revenus des familles monoparentales, l'importance des femmes dans le plan d'intégration au marché du travail ainsi qu'un engagement à agir contre la violence conjugale et à protéger les femmes et les enfants qui la subissent. Par ailleurs, ce discours annonce la révision systématique de tous les organismes et structures de l'État dans un grand plan de « réingénierie », projet qui sera précisé dans le document *Briller parmi les meilleurs* publié en mars 2004. Le CSF et le SCF font évidemment partie de cette révision qui doit être terminée en 2007.

Par la suite, la ministre confiait au Conseil du statut de la femme un mandat à deux volets : « Le premier consiste à définir un concept d'égalité, le plus large possible, applicable dans le contexte québécois. Le second est de proposer, en s'inspirant de ce concept, les orientations et les axes d'intervention d'une politique gouvernementale, qui incorporerait des alliances plus soutenues avec l'ensemble des acteurs de la société québécoise. »¹ De plus, elle nommait sans consultation un comité externe qui a aussi participé à la réflexion sur la définition du concept d'égalité.²

C'est la réponse à ce mandat, consignée dans l'avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, qui constitue le document

¹ Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, présentation.

² Les membres de ce comité sont Rachida Azdouz, Christine Fréchette, Thérèse Larochelle, Annie Morin et Monique Simard.

de base à la consultation actuelle en commission parlementaire. En réponse au second volet du mandat, l'avis du CSF s'inspire largement des résultats des consultations publiques menées par le Secrétariat à la condition féminine en mars 2003, et consignés dans le document *L'avenir des Québécoises – Les suites des consultations de mars 2003, Québec, 2004*.

Pour la CSN, il peut certainement être intéressant de s'arrêter pour revoir ou confirmer la façon dont la société québécoise définit le principe de l'égalité. Certains ont souhaité placer ce débat dans une perspective extrêmement large. Certes, plusieurs groupes dans notre société font l'objet d'exclusion, de discrimination, qu'on pense aux immigrantes et immigrants, aux minorités visibles, aux personnes handicapées, aux pauvres, aux gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, aux jeunes, aux aîné-es et aux familles dans certains cas, etc. Il est du rôle de l'État, en tant que régulateur de la société, de mettre en avant des lois, des politiques et des programmes qui n'accentuent pas et surtout qui corrigent ces discriminations et inégalités.

Tout comme les inégalités, les avancées vers l'égalité s'additionnent. L'inégalité entre les sexes traverse toutes ces inégalités et les progrès dans ce domaine représentent des gains pour l'ensemble de la société et de ces groupes.

C'est pourquoi la CSN est heureuse de constater que le débat a été circonscrit au sujet de l'égalité des sexes, de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'instar des constatations énumérées dans l'avis du CSF, la CSN reconnaît que beaucoup de chemin a été parcouru depuis un siècle au Canada avec une accélération du rythme particulièrement au Québec dans les quarante dernières années au chapitre de l'évolution de l'égalité. Les droits des femmes sont aujourd'hui les mêmes que ceux des hommes, mais l'égalité de fait n'est pas encore atteinte et même, elle se fragilise dans le contexte de libéralisation des marchés et de la montée actuelle de la droite.

C'est ce que nous nous attarderons à démontrer dans le chapitre qui suit. De plus, nous émettrons certains commentaires et rappellerons certaines de nos positions en ce qui concerne les orientations et les axes d'intervention soumis à la discussion.

Chapitre 1

La vision d'égalité

Le document de consultation affirme la vision de l'égalité comme assise à l'action comme suit :

L'idéal d'égalité recherché entre les femmes et les hommes suppose la correction des inégalités et l'élimination de toutes les discriminations basées sur le sexe. Il se manifeste, sur le plan formel comme sur celui des résultats, par une égalité de droits, de responsabilités et de possibilités. Il implique que la société soit libérée de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes et que le sexe ne soit plus un marqueur des rôles sociaux.³

Cette vision convient à la CSN. En effet, égalité ne signifie pas gommage des différences. Elle réfère plutôt à la reconnaissance de la valeur et de l'apport à la société de cette moitié de la population que sont les femmes.

Elle se traduit par une égalité de droits, par la possibilité et la liberté pour les femmes et les hommes de développer leurs habiletés et aptitudes, de faire des choix sans contrainte de rôles. Elle implique que les caractéristiques physiques ou comportementales, les besoins et les aspirations de l'un ou l'autre sexe soient considérés d'égale valeur et que cela se concrétise par une promotion et une reconnaissance équivalentes.

Elle doit se constater non seulement dans les lois, règlements et politiques, mais aussi et surtout dans la vie de tous les jours, dans l'évolution des mentalités, et ce, sur une base non seulement individuelle, mais à travers toute la collectivité et le système de rapports sociaux qu'elle se donne.

Les avancées des quarante dernières années permettent certes à bon nombre de femmes de vivre l'égalité dans leur choix de carrière, l'accès aux études, le ~~partage de leurs tâches avec leurs conjoints, leur choix d'avoir des enfants et du~~ moment de les avoir, etc. Pour beaucoup d'hommes et de femmes d'aujourd'hui, les rapports qu'ils vivent dans leur quotidien sont devenus plus égalitaires. C'est cette perception individuelle, basée sur le vécu propre de ces personnes, de même que la réalité de l'égalité de droits qui font dire à plusieurs, femmes et hommes, que la lutte est terminée et qu'il faut déplacer les préoccupations vers d'autres enjeux jugés maintenant plus importants de la société actuelle.

³ Avis Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CSF, mai et septembre 2004, p. 33.

C'est cette perception individuelle qui fait perdre de vue l'ensemble. Toutes les statistiques le démontrent et le document de consultation en fait largement état. Malgré les avancées, la discrimination systémique à l'égard des femmes persiste, et nous croyons que cette différence entre les perceptions individuelles et la réalité chiffrée nous installe en termes de débat dans un moment charnière qui risque de faire en sorte, dans un contexte de mondialisation, de différences importantes entre les pays, de montée des intégrismes religieux, de fragiliser l'évolution positive des dernières années.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit encore être abordée du point de vue de la condition des femmes puisque ce sont elles comme groupe qui subissent la discrimination systémique. Et ce sont les conséquences de cette situation bien ancrée dans les mentalités depuis si longtemps qui sont les causes de la majorité des problèmes vécus, lesquels se reflètent dans un portrait statistique encore fort éloquent.

Les avancées réelles, mais fragiles

Les progrès

Sans reprendre tous les éléments contenus dans le document de consultation, il est important de se rappeler tout le chemin parcouru, l'ampleur des changements et leur impact sur l'organisation de la société, et surtout de réaliser à quel point ce chemin s'est fait récemment et en très peu de temps. Il est aussi important de reconnaître qu'il s'est fait grâce au militantisme et au courage de quelques-unes qui ont agi comme pionnières et qui ont su entraîner les autres dans leur suite.

Après avoir obtenu le droit de vote au fédéral en 1918, avoir été reconnues comme « personnes » en 1929, avoir pu toucher leur salaire même lorsque mariées en 1931, obtenu le droit de vote au Québec en 1940, pu demander la séparation pour cause d'adultère comme les hommes en 1954, les femmes ont porté leur quête vers l'égalité de façon accélérée à partir des années soixante. Souvenons-nous que ce n'est qu'en 1964 que les femmes ont pu effectuer des transactions courantes sans la signature de leur mari !

En l'espace de 35 ans (1968–2001), environ une trentaine de mesures législatives, programmes et politiques ont été mis en place pour reconnaître l'égalité de droits entre les femmes et les hommes ou pour en faire avancer l'application dans les faits. Sans les énumérer tous, qu'il suffise d'en rappeler quelques-uns : la *Loi sur le divorce* (1968), les modifications à la *Loi de l'aide sociale* qui ont permis aux femmes séparées ou divorcées l'accès à la sécurité du revenu (1969), les prestations de maternité de l'assurance-chômage (1971), l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui reconnaît le sexe comme motif de discrimination (1976), l'inclusion dans la *Loi*

sur les normes du travail du congé de maternité et de la protection du retour à l'emploi (1978), la *Loi sur les services de garde* (1979), la reconnaissance dans le *Code civil* de l'égalité des conjoints dans le mariage (1981), le retrait préventif (1981), la modification du *Code criminel* à propos des agressions à caractère sexuel (1983), la mise en place de programmes d'accès à l'égalité (1985), la décriminalisation de l'avortement (1988), la *Loi sur l'égalité économique des époux* (1989), les différentes mesures pour les femmes immigrantes (1993-1995), la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires* (1995), la *Loi sur l'équité salariale* (1996), le financement de places à contribution réduite en services de garde (1997), la mise en place d'une démarche d'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement (1997), les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle (2001).

Toutes ces mesures législatives, programmes et politiques ont précédé et accompagné les changements graduels des mentalités et se sont concrétisés par une présence accrue des femmes dans toutes les sphères de la société, par exemple en éducation, sur le marché du travail et dans des postes décisionnels.

Voici quelques chiffres de l'évolution entre 1971 et 2001 qui illustrent cette avancée dans les faits :

- Les femmes qui avaient entre 25 et 34 ans en 1971 ont un diplôme collégial dans une proportion de 14,9 % et universitaire de 9,4 % alors que 24,1 % de celles qui avaient le même âge en 2001 avaient un diplôme collégial et 30,8 % un diplôme universitaire ;
- Le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus est passé en trente ans de 33,9 % à 57,7 % ;
- Le revenu moyen des femmes représentait 52,3 % de celui des hommes en 1971 et 69,1 % en 2001, soit une amélioration de 16,8 %. Quand on considère seulement le revenu des personnes à temps plein, le progrès est de 19 % (de 58,9 % à 77,9 %) ;
- Dans les postes décisionnels (parlements, municipalités, fonction publique), les progrès varient de 9,4 % pour l'accès à un poste à la mairie, à une augmentation de 32 % de femmes ministres à l'Assemblée nationale pour des périodes similaires.

Il est évident que cette évolution de la situation des femmes a exigé et exige toujours des adaptations de la structure sociale et des rapports entre les femmes et les hommes. Ces derniers tentent d'apprendre à laisser aux femmes la place qui est la leur dans la sphère publique et les deux essaient de s'habituer à partager le lot des tâches et responsabilités de la sphère privée. Tout ceci ne

se fait pas sans difficultés ni sans remises en question, les rôles sociaux et les stéréotypes sexuels étant tellement ancrés depuis si longtemps.

L'inégalité persistante

Il faut donc reconnaître et admettre que l'égalité n'est pas achevée, et ce, dans presque toutes les dimensions de la société. Sur un plan global, tous les chiffres le démontrent et l'avis en fait largement état, les femmes continuent d'être moins présentes que les hommes sur le marché du travail. Leurs revenus d'où qu'ils proviennent (salaire, travail autonome), sont moindres et cette situation s'accroît à mesure qu'elles progressent dans leur carrière lorsque les effets de la charge des responsabilités familiales s'ajoutent, avec les conséquences qui s'ensuivent sur les revenus de retraite, l'autonomie financière et la sécurité économique.

Elles sont encore très fortement représentées, et ce, même quand elles sont *entrepreneures*, qu'elles occupent des emplois de la catégorie des services, lesquels occupent la partie la plus basse de l'échelle de rémunération, ou des emplois dont la juste valeur de certaines tâches n'a jamais été reconnue, parce qu'associées à une idée de « vocation ». On ne les voit que très peu dans des métiers traditionnellement masculins et mieux rémunérés à l'exception du droit, de la médecine et de l'administration. Elles occupent majoritairement les emplois précaires. Leur représentation dans des positions décisionnelles ne dépasse pas 32 % à l'Assemblée nationale, 25 % dans la magistrature (toutes cours confondues), 37,5 % dans la haute fonction publique, 25,1 % des cadres supérieurs, 28,1 % des cadres intermédiaires. Elles sont pratiquement absentes des conseils d'administration de la grande entreprise⁴. En 2000, le tiers des entrepreneurs au Québec sont des femmes, toutefois, leur revenu annuel moyen demeure inférieur à celui des hommes entrepreneurs et à celui des travailleuses salariées.⁵

Sur le plan social, elles demeurent encore, malgré une évolution certaine qui se démontre de plus en plus de la part des jeunes hommes, les principales héritières des responsabilités et tâches reliées à la famille. La violence envers les femmes, qu'elle soit conjugale⁶ ou sexuelle,⁷ continue d'être un phénomène

⁴ Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 27.

⁵ *L'avenir des Québécoises*. Les suites des consultations de mars 2003, p. 29.

⁶ Le taux de victimisation conjugale établi à partir des signalements compilés par le Ministère de la Sécurité publique se situait en 2001 à 82 pour 100 000 chez les hommes et à 431 pour 100 000 chez les femmes, soit cinq fois plus chez ces dernières. (Ministère de la Sécurité publique, *Violence conjugale – Statistiques 2001*, Québec, le ministère, 2002, p. 30).

⁷ Les jeunes filles sont le plus souvent victimes de ce type de crime, suivies des femmes adultes, des jeunes garçons et des hommes adultes. (Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 129).

très important malgré son caractère inacceptable et les programmes mis en place pour la contrer, aider les victimes et agir envers les agresseurs. De plus, le trafic sexuel, devenu lui aussi mondialisé, est en progression autant dans la réalité que virtuellement, facilité par l'Internet. Ce trafic se fait aussi à des fins de recrutement de personnel domestique.

À cet égard, il faut constater que ce n'est pas qu'au sujet de la violence que les programmes mis en place tardent à donner des résultats. En effet, d'autres lois, politiques ou programmes n'ont pas encore rendu les résultats escomptés. À titre d'exemple, mentionnons la *Loi sur l'équité salariale* qui a été adoptée en 1996 et dont les retombées devaient commencer à se faire sentir en novembre 2001.

Dans ce dossier, l'État en tant qu'employeur a joué un rôle quelque peu schizophrénique en adoptant d'une part, une loi progressiste et proactive en faveur de l'égalité des femmes, mais en y incluant d'autre part, une échappatoire fort commode pour les employeurs (le chapitre IX). Cette disposition a permis, jusqu'à tout récemment, à un très grand nombre d'employeurs, dont le gouvernement lui-même, de se soustraire à un véritable exercice d'équité salariale en faisant valoir des programmes préalables qui n'avaient souvent d'équité salariale que le nom. Heureusement, la récente décision rendue en janvier 2004 par la juge Carole Julien affirme cette disposition inconstitutionnelle au regard des chartes québécoise et canadienne des droits de la personne, et ce, tant dans le secteur public que le secteur privé. La reprise des travaux au gouvernement et dans les entreprises qui s'étaient prévaluées du chapitre IX doit se faire, mais tout ceci ajoute aux délais.

Du côté des entreprises qui ne s'étaient pas prévaluées du chapitre IX, un sondage réalisé en 2003 par la firme Léger marketing pour le compte de la Commission de l'équité salariale indique que les travaux sont terminés dans 64 % des entreprises et qu'il y a eu un progrès important en ce qui concerne celles qui comptent de 10 à 49 salarié-es. En effet, en 2002, seulement 39 % d'entre elles avaient complété leurs travaux alors qu'en 2003, la proportion atteint 62 %⁸. Il faut dire que ces chiffres ont été compilés à partir des réponses des employeurs et n'indiquent nullement quels ont été les résultats des travaux.

Par ailleurs, il n'en demeure pas moins que le retard de près de 40 % est significatif d'autant plus que c'est dans ces petites entreprises, la plupart du temps non syndiquées, que se retrouvent beaucoup de femmes. C'est sous la pression que la Commission a finalement investi dans l'information, la sensibilisation et le développement d'outils pour aider ces entreprises. Le travail

⁸ *En route vers l'équité...* Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale, octobre 2004, p. 2.

semble avoir porté ses fruits, il faut le poursuivre. Nous participons aussi à l'exercice de sensibilisation et d'information.

Un autre exemple, les programmes d'accès à l'égalité affichent, eux aussi, des résultats très variables. Qu'ils soient volontaires ou imposés, ils sont souvent tributaires de la volonté des personnes en place, de la priorité qu'on veut bien leur accorder et du peu de conséquences que des résultats négatifs entraînent.

Les reculs réels et appréhendés

À ce portrait actuel, s'ajoutent des reculs réels et récents au Québec. Qu'on pense seulement aux lois n^{os} 7, 8 et 34 adoptées sous le bâillon en décembre 2003.

La volonté du législateur pour l'avenir est claire : empêcher la syndicalisation des responsables d'un service de garde en milieu familial et maintenir ces salariées dans une sous-classe, dépendantes de la reconnaissance d'un CPE, sans conditions de travail décentes. Comment peut-on décemment faire reposer une partie majeure d'un réseau de services de garde éducatifs de qualité sur les épaules de femmes à qui l'on nie et retire tout accès aux droits auxquels ont accès l'ensemble des travailleurs québécois ? Comment, en 2003, peut-on croire qu'il est encore possible de considérer le travail associé aux tâches habituelles des femmes comme étant de valeur moindre, et cette main-d'œuvre comme étant une « sous-main-d'œuvre » ?⁹

C'est en ces termes et d'autre similaires que la CSN accueillait avec indignation les projets qui sont devenus les lois n^{os} 7 et 8 empêchant la syndicalisation des responsables de services de garde en milieu familial et des responsables de ressources intermédiaires ou de type familial du réseau de la santé et des services sociaux, et désyndicalisant les groupes qui avaient obtenu leur accréditation en fonction des règles du Code du travail. Ces deux groupes sont composés presque exclusivement de femmes. Nous avons contesté ces lois et leur aspect discriminatoire et attendons les conclusions de ces recours.

La loi n^o 34, en confiant la responsabilité du développement régional aux conférences régionales des élus, a eu pour effet de sortir les femmes des lieux de discussions et décisions sur ces questions. Cela représente un recul important, car ces dernières avaient su prendre leur place dans les anciens conseils régionaux de développement en y représentant des organisations de la société civile. Il y a très peu de femmes maires et de préfètes, c'est le niveau de

⁹ Mémoire sur le projet de loi n^o 8, *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* présenté à la Commission des affaires sociales par la Confédération des syndicats nationaux (CSN), 3 septembre 2003.

pouvoir où les femmes sont les moins présentes. Il faudra tout reconstruire. La seule directive gouvernementale aux CRE est la suivante :

La CRE établit un plan quinquennal de développement définissant, dans une perspective de développement durable, les objectifs généraux et particuliers de développement de la région. Le processus tient compte de la participation des jeunes à la vie démocratique de la région et, selon les principes de l'égalité et de la parité, de celle des femmes.¹⁰

Il ne faudrait pas non plus oublier que les effets de la loi n° 31 qui favorise le recours à la sous-traitance pourraient toucher beaucoup les femmes en raison de leur grande présence dans les secteurs des services, tant dans le privé que dans le public. Ce sont ces services qui risquent d'être touchés.

Les reculs réels ou appréhendés ne se produisent pas qu'au Québec, qui demeure jusqu'à présent une société d'avant-garde en ce qui concerne la place des femmes et l'évolution des rapports entre les femmes et les hommes.

Voici toutefois quelques éléments dont il est important de prendre conscience et de mesurer l'impact. La montée des intégrismes religieux quels qu'ils soient (musulmans comme chrétiens) fait craindre des reculs, surtout quand la séparation entre l'État et la religion s'estompe : qu'on pense aux États islamiques dont l'ouverture varie selon les personnes au pouvoir et le degré de démocratie présent.

Les positions du Vatican et d'autres autorités religieuses chrétiennes sur une foule de sujets ne favorisent pas non plus l'atteinte de l'égalité des femmes. De plus, quand ces positions constituent le credo d'un certain chef d'État, soit-il le président de la « plus grande démocratie au monde », les craintes sont grandes qu'on assiste à des reculs importants et certains sont déjà en marche. On connaît les intentions de Georges W. Bush face à l'avortement et la contraception. *Son « administration fédérale organise le retour en force de la morale judéo-chrétienne. L'an dernier, elle a accordé 117 millions de dollars aux programmes qui font la promotion de l'abstinence, contre seulement 40 millions à ceux qui abordent aussi la contraception. » « Les condoms se brisent, se déplacent, tombent et causent des allergies », explique Leslee Unruh, présidente de l'Abstinence Clearinghouse, l'un des nombreux organismes qui vendent la chasteté aux jeunes Américains.¹¹*

¹⁰ Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, page web *Aménagement et gestion du territoire* : La conférence régionale des élus, compétences et responsabilités.

¹¹ Communiqué *Fondamentalisme made in USA : Un péril pour les femmes*, Gazette des femmes, 6 novembre 2003.

Après avoir retiré, à l'été 2002, les 34 millions de dollars que les États-Unis investissaient dans le programme du Fonds pour la population des Nations unies en prétextant que trop de ces sommes servaient à l'avortement, George W. Bush a promis 15 milliards de dollars pour lutter contre le sida en Afrique, en soulignant qu'une grande partie de ces fonds serait employée à promouvoir la chasteté et la fidélité dans le mariage.

Il a coupé des millions de dollars dans l'aide sociale destinée aux mères pauvres et à leurs enfants et préfère subventionner les organismes à caractère religieux.

Pendant ce temps, tout près de nous en Ontario, l'Institut islamique de justice civile est le premier conseil d'arbitrage à rendre des décisions en se basant sur des règles religieuses. Cet institut tranche des litiges d'ordre commercial ou civil en matière de mariage, de divorce ou d'héritage¹². Le recours à ce « tribunal » se fait par « consentement » de toutes les parties, les décisions sont rendues par un collège d'imams et demeurent entièrement privées. Sur son site Web, l'Institut se vante d'être le premier « système musulman de justice civile au Canada ».

Plusieurs organisations de femmes musulmanes craignent que plusieurs subissent de fortes pressions des leaders religieux afin de passer par cette voie plutôt que par celle des tribunaux, et même si les lois canadiennes sont censées servir de base aux décisions qui se prennent, les garde-fous en place ne suffisent pas pour qu'on s'y conforme. Les préceptes de la charia ne sont pas les mêmes que ceux de la loi canadienne, principalement en ce qui concerne le droit familial. De plus, cela ne ressemble-t-il pas à une forme de privatisation de la justice et les conséquences sur l'égalité de droit que cela peut entraîner si les décisions se basent sur des préceptes religieux? Et dire que certains au Québec rêvent de la mise en place de tels conseils.

La montée de la droite, qu'elle soit ou non religieuse, porte son lot de valeurs et une vision du développement économique et social qui sont en général très peu favorables à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Qu'il suffise de constater les effets d'une mondialisation néolibérale centrée sur les préoccupations économiques qui accentuent les écarts entre les pauvres et les riches, créent une pression sur les conditions de travail et de vie, augmentent la précarité des emplois, etc. Un tel contexte ne nous rapproche pas des conditions nécessaires pour poursuivre l'amélioration globale de la situation des femmes.

¹² Journal Voir, *La charia en Ontario Faut pas charia*, Frédéric Denoncourt, 29 juillet 2004.

À cela s'ajoute le discours agressif et tonitruant des groupes masculinistes. Ce discours s'assoit essentiellement sur trois dossiers, qui représentent certes de réels enjeux sociaux, auxquels il faut trouver des réponses, soit le taux de suicide des hommes, la mauvaise performance des garçons à l'école et les suites des ruptures de couples. S'appuyant souvent sur des données partielles, on prétend que l'égalité est atteinte et que les femmes sont aujourd'hui en train de dominer la société.

Il faut faire attention de ne pas tout confondre. Les problèmes rencontrés par les hommes et les garçons ne trouvent pas leurs causes dans une discrimination systémique et une hiérarchisation entre les sexes qui datent de très longtemps. Il faut savoir poser les bonnes questions et évaluer toute la gamme possible de facteurs qui influent comme les difficultés d'ajustement à la redéfinition des rôles, la crise des valeurs, le contexte socio-économique, pour ne nommer que ceux-là.

À titre d'exemple, on fait actuellement grand cas du manque de modèles masculins à l'école pour expliquer les problèmes scolaires des garçons. *« D'ailleurs, le Conseil supérieur de l'éducation conclut que la présence massive des femmes au primaire ne peut expliquer l'écart de rendement entre les sexes. Au Danemark, le pays dans le monde où l'écart entre les résultats des filles et des garçons est le plus élevé, avec 26 points de différence, le personnel féminin est de 57 %. En France, où il y a 67 % d'enseignantes, l'écart n'est que de 3 points. »*¹³ Ce qui ne veut pas dire qu'il n'est pas souhaitable qu'il y ait plus d'hommes dans les postes d'enseignants ou d'éducateurs en services de garde.

Des recherches en cours citées par le Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire tentent d'identifier ce qui favorise la réussite chez les unes et les autres. Plusieurs de ces facteurs sont reliés à l'environnement et les conditions du milieu, au fait que le coût économique à long terme du décrochage est plus élevé pour les filles, que les garçons croient encore qu'il est facile de se dénicher un emploi sans diplôme, etc.

Il est infiniment réducteur, surtout dans le contexte où des progrès importants restent à faire en termes d'égalité systémique entre les femmes et les hommes, de mettre les problèmes des hommes et des garçons sur le dos du féminisme.

Ces trois phénomènes que sont la montée de la droite, l'intégrisme religieux ainsi que le discours bruyant de certains groupes masculinistes s'imbriquent et se nourrissent.

¹³ La Gazette des femmes, vol. 24, no 6, mars-avril, p. 29.

Il est hasardeux de se fier à des impressions et perceptions individuelles de la situation qui peuvent faire conclure aussi à plusieurs femmes que la situation est réglée. La vigilance doit être maintenue, et le travail pour atteindre une égalité réelle doit se poursuivre.

La nécessité de poursuivre le travail

Le document de consultation propose, en continuité avec les actions passées qui ont fait leurs preuves, une stratégie gouvernementale qui vise les objectifs suivants :

- « Viser la participation égale des hommes et des femmes à la sphère publique, c'est-à-dire au pouvoir et au développement social, économique et culturel, et une valorisation équitable de leur contribution ;
- Promouvoir la participation égale des hommes et des femmes à la sphère privée de même que la reconnaissance sociale des activités et des besoins liés à la reproduction humaine et aux soins des personnes non autonomes ;
- Assurer la sécurité et le respect de la dignité et de l'intégrité physique de toute personne, et éliminer toute violence fondée sur le sexe. »¹⁴

Pour les atteindre, le CSF met en avant trois approches pour la poursuite du travail :

- *« Une approche spécifique. Il s'agit de poursuivre, de façon articulée, un ensemble d'actions concrètes ciblant particulièrement les femmes, dans le but de prévenir ou de corriger les inégalités dont celles-ci sont encore victimes.*

Cette approche s'inscrit dans la continuité des actions passées. En effet, au Québec comme dans de nombreux pays, l'approche spécifique permet de documenter les situations d'inégalité dont les femmes sont victimes et de concevoir des actions efficaces pour y remédier.

- *Une approche transversale. Il s'agit de viser à ce que les lois, politiques, programmes et services publics dans leur ensemble, et particulièrement ceux qui soulèvent les enjeux les plus importants, aillent dans le sens de l'égalité entre les femmes et les hommes ou n'y contreviennent pas.*

¹⁴ Avis Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CSF, mai et septembre 2004, p. 34.

Avec cette approche, nous suggérons d'emprunter aux perspectives qui ont été élaborées à l'étranger, au Québec et ailleurs au Canada, au cours de la dernière décennie et dans la foulée de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Beijing, tout en les recadrant en fonction de notre réalité propre. L'idée est d'inscrire la préoccupation de l'égalité dans le champ plus large de l'ensemble du politique et des politiques publiques.

- *Une approche sociétale. Il s'agit d'accentuer le travail visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé en intégrant davantage les hommes comme sujets et acteurs et en interpellant et mobilisant en ce sens les diverses composantes de la société.*

Avec l'approche sociétale, nous croyons pouvoir agir plus directement sur les rapports sociaux entre les femmes et les hommes et plus en profondeur sur les institutions. Pour ce faire, il faut relever le défi d'une participation accrue des hommes aux actions menées en faveur de l'égalité et faire appel plus largement aux acteurs sociaux. »¹⁵

Le CSF propose aussi un plan d'action qui repose essentiellement sur les conclusions de la consultation que le Secrétariat à la condition féminine a effectuée en 2003. Ces conclusions cernaient six enjeux qui constituent les six premières orientations du plan d'action soumis. Nous avons à l'époque partagé les enjeux. Nous apporterons toutefois plus loin certains commentaires sur les axes d'intervention et les moyens présentés, particulièrement dans les champs d'intervention qui sont les nôtres ou sur lesquels nous avons déjà fait une réflexion et pris position.

L'engagement de l'État envers l'égalité entre les femmes et les hommes

Le nom que devrait porter le dossier

Un débat est en cours à savoir si le dossier devrait continuer d'être celui de la « condition féminine » ou celui de l'« égalité » ou de l'« égalité entre les femmes et les hommes ». Nous n'avons pas l'intention d'y porter plus d'attention qu'il faut puisque, même si les noms sont importants à cause de la symbolique qu'ils portent, nous croyons que les objectifs et les moyens à mettre en place pour les atteindre doivent primer et ne pas se perdre dans un débat de terminologie. Qu'il nous suffise de dire qu'en ce qui nous concerne, le terme « égalité » est trop large et pourrait faire perdre la finalité de vue.

¹⁵ *Ibid.*

Par contre, un passage de « condition féminine » à « égalité entre les femmes et les hommes » ne devrait pas servir à noyer le poisson. En effet, comme nous le mentionnions plus haut, égalité entre les femmes et les hommes doit encore être abordée du point de vue de la condition des femmes puisque ce sont elles, comme groupe, qui subissent la discrimination systémique. Néanmoins, nous aurions tendance à préférer ce passage, car nous croyons qu'il permettrait, à condition que les moyens soient au rendez-vous, de donner un nouveau souffle au dossier en le nommant par l'objectif qu'il vise. Ceci a l'avantage de ne jamais faire perdre de vue cet objectif, ce que le vocable de « condition féminine » ne fait pas. Améliorer la condition des femmes n'implique pas nécessairement l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nonobstant ce débat, nous élaborerons dans ce qui suit la façon dont la question de l'égalité entre les femmes et les hommes devrait être traitée par le gouvernement.

Une ministre

Pour la CSN, il est impératif que l'État assume pleinement son rôle de régulateur de la société en matière de recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'instar du CSF, nous croyons que les femmes ne doivent pas être les seules à porter cette quête. L'ensemble des acteurs sociaux doit la partager et l'État doit en être le moteur, l'impulsion et l'exemple. Il doit aussi l'être envers la lutte aux discriminations quelles qu'elles soient et d'où qu'elles proviennent. Comme nous le disions précédemment, les luttes contre les discriminations et pour l'égalité s'additionnent les unes aux autres et l'engagement du gouvernement doit être sans équivoque. Il doit donc être très tangible et visible. Peu importe le nom par lequel se traduira cet engagement, les structures et ressources mises en place devront appuyer l'atteinte d'une égalité systémique entre les femmes et les hommes. L'ensemble de l'appareil gouvernemental devra contribuer à la stratégie et à la politique.

C'est pourquoi nous recommandons :

Qu'une responsabilité ministérielle soit restaurée en cette matière avec pour mandat l'atteinte de l'égalité systémique entre les femmes et les hommes. Que cette responsabilité soit confiée à une femme.

Que l'ensemble des ministères, organismes et leurs réseaux ou mandataires s'engagent dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes par des actions concrètes dans leurs champs d'intervention.

Que le gouvernement s'engage à nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans les organismes, instances, conseils d'administration dont la nomination relève de sa responsabilité.

Une stratégie globale, des moyens et des ressources

« Le gouvernement du Québec croit à la nécessité d'une stratégie globale et concrète d'intégration des femmes et de leurs préoccupations dans le développement économique, social et humain des collectivités. »¹⁶ C'est en ces termes que le gouvernement présentait son rapport à la Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Beijing en 1995.

Nous partageons l'idée mise de l'avant par le CSF à l'effet que « *la conjoncture réclame maintenant de passer à une autre étape, plus systémique : faire de l'égalité un principe directeur de l'action gouvernementale.* »¹⁷ Nous accueillons favorablement pour l'essentiel le projet de stratégie soumis de même que les approches présentées. Nous croyons que les trois approches sont pertinentes et qu'elles doivent cohabiter.

En présentant l'approche sociétale comme quelque chose de nouveau, il ne faudrait surtout pas négliger les autres approches et ne plus avoir recours à l'approche spécifique qui a largement fait ses preuves. Nous croyons toujours fermement en sa pertinence. Les femmes ont encore besoin de mesures spécifiques pour apporter des solutions à certaines problématiques qui découlent de l'inégalité.

Quant à l'approche transversale, elle est essentielle même si elle se bute souvent à de nombreux obstacles de tous ordres, qu'on pense à la difficile implantation de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) et au peu de pouvoir dévolu au réseau de responsables à la condition féminine dans l'appareil de l'État. Les ressources et les moyens appropriés devront donc être au rendez-vous pour permettre leur utilisation dans le déploiement du plan d'action qui devra trouver un ancrage solide dans l'infrastructure gouvernementale.

Ce sujet des ressources et de l'encadrement à mettre en place pour s'assurer d'atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet du contenu de la septième orientation proposée dans le document de consultation : *assurer l'ancrage de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du gouvernement.* On y développe les cinq axes d'intervention suivants :

¹⁶ *Bilan, constats, perspectives 1985-2000.* Rapport établi par le Québec à l'occasion de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes « Lutte pour l'égalité, le développement et la paix » Beijing, Chine, du 4 au 15 septembre 1995, message du gouvernement du Québec.

¹⁷ *Avis Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 151.

- Doter l'appareil d'État des ressources nécessaires à la réalisation de l'égalité.
- Partager la responsabilité en matière d'égalité avec les parlementaires et les acteurs sociaux.
- Se doter de l'instrumentation adéquate pour mettre en œuvre la politique d'égalité, dont les statistiques ventilées selon le sexe et l'approche intégrée de l'égalité (AIE).
- Développer et partager les connaissances sur les plans régional, national et international.
- Assurer le suivi, l'évaluation et la reddition de comptes à l'égard de la politique de l'égalité aux paliers central et régional de l'appareil d'État.

Il est clair que cet ancrage doit s'appuyer sur des structures dont le travail comportera des volets de consultation, de recherche, de développement d'expertise, de conseil, de soutien et d'accompagnement, de coordination, d'information des décideurs et du public, etc. À l'instar des pays européens actifs en matière d'égalité, le Québec possède déjà les infrastructures pour remplir ces missions. Ce sont le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine. Le premier, à partir d'études et de recherches sur la situation de la condition des Québécoises, donne des avis au gouvernement et fait des recommandations de solutions pour répondre à des problématiques particulières et faire avancer l'égalité en général. Il informe aussi les acteurs sociaux, les décideurs et la population et donne des outils aux groupes intéressés à intervenir et travailler dans le dossier. Le rôle du SCF, quant à lui, consiste à coordonner, à l'aide de son réseau de responsables de la condition féminine dans l'administration centrale et dans les régions, les mandats, engagements et plans d'action gouvernementaux auprès de tout l'appareil et ses mandataires.

Nous croyons que ces structures doivent demeurer. Leur pertinence, leur expertise et leur rôle continuent d'être nécessaires et essentiels considérant le contexte décrit plus haut, peu importe le nom qu'on leur donnera. Le rôle conseil pourrait certainement aussi, en plus de l'approche spécifique qui l'a plutôt caractérisé jusqu'à maintenant et qui doit continuer, développer à son niveau l'approche sociétale en mettant en place des moyens de recueillir, en plus des solutions proposées par les femmes, celles que les hommes et les acteurs de la société civile pourraient proposer pour faire avancer l'égalité. Il ne faut pas négliger l'apport constructif de plusieurs hommes à cette quête de l'égalité entre les hommes et les femmes au Québec. Le CSF en a d'ailleurs

salué publiquement quelques-uns lors des célébrations de son trentième anniversaire en 2003.

Nous croyons aussi, à l'instar du CSF dans son document de consultation, que le passage à une étape plus systémique doit se concrétiser. Le dossier de l'égalité entre les femmes et les hommes doit prendre un nouvel élan en termes de responsabilisation dans toute la structure gouvernementale et celle de ses mandataires. L'objectif doit être partagé par les autorités de tous les ministères et organismes, et les personnes chargées du dossier doivent avoir la formation, l'autorité et les ressources nécessaires pour remplir leurs tâches.

La CSN recommande :

Qu'une structure conseil tel l'actuel Conseil du statut de la femme demeure. Que sa mission et sa composition restent les mêmes et qu'il se donne les moyens de recueillir, en plus des solutions proposées par les femmes, celles que les hommes et les acteurs de la société civile pourraient proposer pour faire avancer l'égalité.

Qu'une structure tel l'actuel Secrétariat à la condition féminine demeure. Qu'il relève de la ministre en titre. Que son action de coordination soit appuyée par un réseau de responsables dans les ministères, organismes, régions et mandataires. Que ces responsables soient formées et qu'elles aient l'autorité et les ressources nécessaires pour remplir leurs tâches. Qu'il soit de plus responsable de la poursuite de l'implantation de l'approche intégrée de l'égalité. Qu'à son mandat actuel s'ajoute la responsabilité de préparer les rapports qui serviront au suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Que des moyens concrets soient mis en place pour rehausser le niveau de responsabilisation dans la structure gouvernementale (ministères et organismes) et celui de ses mandataires.

Que ces infrastructures se voient octroyer les ressources nécessaires à un fonctionnement optimal.

Un mécanisme de suivi

Un réel engagement envers un objectif nécessite qu'on en vérifie l'atteinte de façon régulière pour constater les progrès, les obstacles, faire des recommandations et corriger le tir. Le document de consultation met en avant un mécanisme de suivi global qui passe par une présentation à l'Assemblée nationale pour débat en commission parlementaire tous les cinq ans. De plus, il recommande que les ministères, organismes et leurs réseaux se donnent des méthodes de mesure des résultats de l'évolution de l'égalité dans leurs secteurs

d'intervention et qu'ils en rendent compte dans les différentes publications et rapports auxquels ils sont soumis.

Nous sommes d'accord avec ces mécanismes proposés qui font partie d'une approche sociétale. En plus de permettre le suivi nécessaire à l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes, ils permettent de maintenir la mobilisation, d'avoir d'autres occasions de transmettre de l'information de façon large et de débattre de solutions.

Nous croyons qu'en plus de l'évaluation de la situation globale qui serait faite en commission parlementaire tous les cinq ans, des bilans par thèmes pourraient être faits annuellement devant le même forum. Ces bilans permettraient de mieux cerner certaines problématiques plus complexes.

La CSN recommande :

Que l'évolution globale de l'égalité entre les femmes et les hommes fasse l'objet d'un rapport à être présenté à l'Assemblée nationale pour débat en commission parlementaire une fois tous les cinq ans. Qu'une fois par an, un rapport thématique soit présenté en commission parlementaire.

Que les ministères, organismes, leurs réseaux et mandataires se donnent des mécanismes d'évaluation et de reddition de compte de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs champs d'intervention.

Chapitre 2

Commentaires sur le plan d'action

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous partageons dans l'ensemble, les orientations soumises. Elles découlent de la vaste consultation effectuée par le Secrétariat à la condition féminine en 2003 et des enjeux qui y avaient été identifiés. Le chantier est vaste et cela fait la démonstration de la nécessaire implication du plus grand nombre, femmes, hommes, appareil gouvernemental, acteurs de la société civile, etc.

Nous commenterons dans les pages qui suivent certaines des orientations présentées, de même que les axes d'intervention et les moyens qui les accompagnent, particulièrement dans les champs d'intervention qui sont les nôtres ou sur lesquels nous avons déjà fait une réflexion et pris position.

Les valeurs et les comportements égalitaires

C'est la première orientation qui vise à « *favoriser la transformation des rôles sociaux par la lutte aux stéréotypes féminins et masculins et par la promotion de valeurs et de comportements égalitaires.* »¹⁸

Cette orientation constitue la base puisqu'elle vise le changement des mentalités pour permettre que les femmes et les hommes puissent faire de véritables choix de vie et participer à la société sans être limités par des valeurs, normes, attitudes et comportements induits par des rôles sociaux préétablis et conditionnés par des stéréotypes sexuels et sexistes.

Il s'agit d'un immense chantier pour lequel il est proposé cinq axes d'intervention qui nous semblent pertinents et prometteurs.

- Documenter les manifestations et les effets des stéréotypes sexuels et sexistes ainsi que les stratégies efficaces pour les contrer dans les domaines où l'État exerce une responsabilité.
- Soutenir l'apprentissage du rôle parental dans une perspective égalitaire.
- Travailler de concert avec les centres de la petite enfance et le milieu scolaire pour éliminer les stéréotypes sexuels et favoriser la progression vers l'égalité entre les sexes.

¹⁸ Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 72.

- Amener les milieux de la culture, du sport et des loisirs ainsi que les médias à évaluer leur conduite par rapport à la diffusion des stéréotypes sexuels et sexistes et à la promotion de valeurs égalitaires.
- Favoriser des relations plus égalitaires, afin d'aider les jeunes à développer leur sens critique quant à l'exercice de leur sexualité et à la construction de leurs rapports amoureux.

Nous continuerons certainement à apporter notre contribution à cette orientation à travers nos interventions dans les milieux de travail à divers niveaux et par le biais de nos différents comités et groupes de travail (condition féminine, santé et sécurité, santé et services sociaux, services de garde, éducation). Ces derniers réfléchissent, font des recommandations sur des orientations et des actions à entreprendre et développent des plateformes porteuses de vision sur l'organisation de notre société qui deviennent par la suite des positions de notre mouvement dans son entier.

À cet égard, rappelons que la Fédération nationale des enseignantes et enseignants (CSN) du Québec a publié en 1996 *Vers des pédagogies non discriminatoires*.

L'égalité économique

Dans la deuxième orientation « *Promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes et corriger les inégalités qui persistent dans le contexte d'une économie ouverte et mondialisée* »¹⁹, nous partageons l'ensemble des axes d'intervention et des moyens proposés. Nous souhaitons toutefois apporter quelques commentaires.

En ce qui concerne la formation initiale, la CSN croit aussi que l'offre de formation doit demeurer large sur l'ensemble du territoire et les efforts doivent se poursuivre pour hausser le nombre de femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Nous partageons les inquiétudes soulevées quant aux conséquences que pourraient avoir sur l'accès aux études supérieures l'effet combiné de la coupure récente dans l'aide financière aux étudiants et d'une possible hausse des frais de scolarité dans un deuxième mandat du gouvernement. Considérant le rattrapage à faire en termes de scolarisation au Québec, la CSN demande le maintien du gel des frais de scolarité.

D'autre part, dans le mémoire que nous soumettions dans le cadre de la consultation sur le *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* en septembre 2001, nous soulignons :

¹⁹ Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 89.

« Pourquoi aucune mention de la spécificité des femmes? Est-ce que l'on s'appuie sur le fait que les filles ont un taux de diplomation plus élevé que les gars au secondaire, au collégial et au 1^{er} cycle universitaire, donc qu'elles n'ont plus de problème? Que dire alors des femmes peu scolarisées qui se retrouvent sur le marché du travail et qui doivent acquérir de nouvelles compétences? Et les femmes qui se retrouvent dans des ghettos d'emploi et qui n'ont pas accès à la formation? ...Plusieurs études démontrent les obstacles rencontrés par les femmes en emploi ou en recherche d'emploi par rapport à leur accès à la formation. Nous souhaitons retrouver dans la prochaine politique plus qu'une attention particulière, mais bien des mesures pour les femmes qui représentent plus de 50 % de la population québécoise. »²⁰

La politique parue en 2002 a en effet élaboré un peu plus en référant à l'emploi atypique et à la petite entreprise où se retrouvent beaucoup les femmes, aux problèmes des mères chefs de famille monoparentale et aux lacunes en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et des compétences de la population en général et des personnes immigrantes en particulier. Nous souhaitons qu'au moment de la révision de la politique, laquelle est prévue en 2007, on identifie mieux les différents problèmes, précise les objectifs et augmente les mesures.

Cependant, le plan d'action qui accompagnait la politique comportait, somme toute, fort peu de mesures spécifiques. Outre les objectifs précis quant à l'augmentation de l'accès à la formation pour les jeunes mères monoparentales pour lesquels on peut chiffrer les résultats, on peut constater la lenteur du processus pour mettre en place les mécanismes efficaces de reconnaissance des acquis et compétences et offrir la formation manquante qui en découle. De plus, il est très difficile, si on se fie au *Tableau de bord de la mise en œuvre des mesures du plan d'action* de novembre 2004, de faire le suivi des mesures visant à définir la problématique de formation continue propre au personnel des petites entreprises et à celle des travailleuses et travailleurs autonomes et atypiques.

Il ne faut pas oublier que les petites entreprises sont exclues de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, ce qui n'est pas pour améliorer la situation. La CSN a toujours réclamé que l'ensemble des entreprises soient assujetties et s'est objectée à la mesure qui est entrée en

²⁰ *Réussir le virage de la formation continue, une urgence pour le Québec* : Commentaires présentés dans le cadre de la consultation sur le *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* par la Confédération des syndicats nationaux, 24 septembre 2001.

vigueur le 1^{er} janvier 2004 et qui exempt de la loi les entreprises dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 1 M \$. Nous ne croyons pas que la culture de la formation continue en entreprise puisse se développer sur la bonne volonté uniquement. Il faut souvent donner un coup de pouce à la bonne volonté. Il faut mettre en place des mesures pour freiner le développement d'une formation continue à deux vitesses soit les entreprises où il s'en fait et celles où la formation est absente.

D'autre part, pour les femmes en recherche d'emploi dont le métier ne rapporte que de très petits salaires, il faut que celles-ci puissent bénéficier de mesures leur permettant d'accéder à une formation dans un autre secteur ou de progresser dans leur milieu de travail afin de pouvoir briser le cercle de pauvreté dans lequel elles se retrouvent souvent. Ces mesures sont actuellement inaccessibles s'il y a de l'emploi dans leur métier actuel.

En ce qui a trait à l'insertion en emploi, nous croyons qu'il est important que le gouvernement prenne les moyens de préserver l'expertise des ressources spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine, qu'il les soutienne suffisamment afin qu'elles puissent maintenir des interventions adaptées aux besoins spécifiques des femmes.

D'autre part, la CSN croit qu'il est essentiel de porter une attention particulière à la diversification des choix de carrière pour les jeunes femmes mais aussi et surtout de voir à l'amélioration des conditions d'étude pour les femmes en formation non traditionnelle. Des initiatives comme le concours *Chapeau les filles!* et son volet *Excelle Sciences* sont importantes. La formation des conseillères et conseillers en orientation et des enseignantes et enseignants concernés est essentielle pour s'assurer que les préjugés et la discrimination ne soient pas perpétués. Ainsi, l'orientation des hommes à investir des métiers ou professions traditionnellement féminins devrait aussi être encouragée.

De plus, le soutien en milieu de travail pour celles qui réussissent à obtenir un emploi dans un métier traditionnellement masculin doit s'accroître pour permettre à ces femmes de demeurer en emploi et de contrer la discrimination ou le harcèlement de quelque nature que ce soit dont elles pourraient être victimes.

À cet égard, nous avons notre part à faire comme organisation syndicale en termes de sensibilisation dans les milieux de travail. La sensibilisation des employeurs doit aussi se faire. Ce dossier devrait préoccuper le *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* qui devrait se l'approprier, réfléchir à la question et élaborer un plan d'intervention. Le soutien à des organisations d'entraide dans le domaine doit aussi se poursuivre.

À l'instar du CSF, nous croyons qu'il sera très important d'évaluer de façon continue l'impact différencié selon le sexe des transformations du marché du travail, d'être préoccupés des conséquences sur les femmes de l'adoption de certaines lois, politiques ou mesures en matière de travail ou d'emploi. Nous avons eu l'occasion dans ce texte d'illustrer certaines de ces conséquences négatives (ex. : lois n^{os} 7 et 8, modifications à la loi n^o 90, etc.).

En ce qui concerne le dossier de l'équité salariale, la loi doit faire l'objet d'un examen en 2006. Il reste bien peu de temps pour qu'elle donne tous ses fruits. Il s'agit donc pour la Commission de l'équité salariale, le gouvernement et les employeurs, de se mettre en vitesse grand V. Là où la loi a été appliquée, il faut s'assurer que les rajustements ont été versés et que l'équité soit ensuite maintenue ; et là où elle ne l'a pas été, qu'elle le soit ! Entre autres, que les employeurs, dont l'État-employeur, qui sont visés par l'abolition du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, fassent leurs devoirs au plus vite. La CSN continuera à soutenir ses syndicats et à talonner les employeurs afin que les femmes obtiennent enfin les correctifs salariaux auxquels elles ont droit.

La parentalité et l'articulation des temps sociaux

Ce sujet est essentiellement celui de la troisième orientation. La CSN est d'accord que les mesures à mettre en œuvre pour soutenir les personnes responsables d'enfants ou de proches dépendants soient soumises, avant leur adoption, à l'approche intégrée de l'égalité (AIE) afin de s'assurer qu'elles ne suscitent pas d'inégalités sociales ou ne creusent pas les disparités entre la situation socio-économique des femmes et celle des hommes.

Nous convenons que les dispositions retenues par le gouvernement pour soutenir les responsabilités à l'égard des enfants et des autres personnes dépendantes tiennent compte de certains principes. Nous apportons toutefois certaines nuances aux principes mis de l'avant dans l'avis du CSF. En effet, la CSN croit que les mesures d'appui dans l'exercice de la parentalité et l'aide aux proches doivent être développées sur le principe de l'universalité. Bien que tous n'aient pas nécessairement besoin d'un même degré de soutien, nous croyons que c'est à travers la fiscalité que la redistribution doit être faite et la solidarité exprimée.

Comme toutes les Québécoises et les Québécois, nous attendons avec impatience la mise en place du régime d'assurance parentale. Ce régime d'assurance auquel les femmes et les hommes qui travaillent contribueront, quel que soit leur statut d'emploi, leur permettra de s'absenter sans subir une importante perte de revenu. Le fait qu'une partie de ce congé soit réservée aux pères est une bonne chose puisque cela permet à ceux qui le souhaitent de s'impliquer. Il s'agit à notre avis d'un bon exemple de mesure qui permet aux

familles de faire des choix sans que le niveau de revenu de chacun des parents soit un critère déterminant.

Rechercher collectivement un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie au travail implique de se confronter à des valeurs et des croyances, notamment sur le rôle et la place des femmes et des hommes dans la famille et au travail. Cela oblige à se positionner face à des visions différentes des liens entre l'économique et le social ainsi qu'à questionner la place du travail dans nos sociétés et sur la valeur des autres activités. Il ne s'agit pas ici de minimiser la valeur du travail, mais d'élargir collectivement la réflexion quant à sa place en regard d'autres valeurs comme la famille et les activités sociales et citoyennes.

D'autre part, toute évolution dans le partage des tâches parentales et domestiques risque d'être fragilisée si le gouvernement choisit de reporter sur le dos des familles des responsabilités qui lui reviennent. Répondre aux familles qui cherchent à harmoniser le travail et la famille, c'est nécessairement s'engager à collectiviser une partie du poids et des responsabilités de la charge familiale. Le gouvernement doit garantir et financer un ensemble de services publics. Il doit consolider des services de garde éducatifs de qualité pour la petite enfance et en milieu scolaire accessibles et adaptés aux besoins variés des parents et des enfants, et non en restreindre l'accessibilité en haussant les tarifs. Il doit consacrer des ressources au soutien des familles qui doivent supporter des proches en perte d'autonomie (soins à domicile, entre autres), ce qu'il tarde toujours à faire, etc.

La CSN ne souhaite pas soustraire les familles à leurs responsabilités, ni à leur imposer un modèle d'organisation familiale. Elle veut que le gouvernement les soutienne et leur offre de véritables choix dans l'organisation de leur temps au travail et pour la famille dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes.

Malheureusement, depuis quelques années, le gouvernement s'est engagé dans plusieurs opérations de recul face à la prise en charge de besoins sociaux, ce qui nous laisse sceptiques quant aux véritables engagements à l'égard des familles. (désengagement en matière de services de santé et de services sociaux, restrictions à l'aide sociale, etc.) Et, la plupart du temps, ce sont les familles immédiates, et essentiellement les femmes, qui ont écopé. Avec le vieillissement de la population, cette tendance est particulièrement inquiétante. Nous ne le mentionnerons jamais assez : la responsabilité des uns ne doit pas se conjuguer à la « déresponsabilisation » des autres. Pour la CSN, à la « solidarité familiale » doit correspondre une véritable « solidarité envers les familles ».

Les familles québécoises veulent avoir une prise sur leur temps de travail et sur leur vie familiale. Elles veulent disposer d'une plus grande maîtrise du temps,

être en mesure de faire des choix et non être constamment en « décalage horaire ». Sans nier certains enjeux économiques, elles souhaitent que leurs milieux de travail tiennent compte de leur réalité. Or, les milieux de travail québécois n'ont pas répondu à cet appel. Ils sont encore peu adaptés au conflit famille-travail vécu par de nombreux parents en emploi.²¹ Une recension récente du ministère du Travail²² portant spécifiquement sur la conciliation famille-travail confirme que très peu d'entreprises offrent des mesures formelles. Comme le souligne l'étude : « Tout porte à croire que le monde du travail est loin de s'être entièrement adapté aux nouvelles réalités de la famille. »²³ Bien que les choses évoluent, les entreprises restent nombreuses à considérer cette question comme une affaire privée, voire une affaire de femmes ce qui est en bonne partie le reflet des valeurs sociales et d'une perception du partage des rôles et responsabilités dans la famille.

De plus, les pressions de la concurrence et la volonté de réduire les coûts, qui incitent à rentabiliser au maximum les équipements, poussent plusieurs entreprises à allonger leur temps de production et à étendre, dans le secteur des services, leur période d'ouverture. Le temps de travail est davantage utilisé comme mécanisme d'ajustement aux fluctuations de la demande, notamment dans les services. Résultat : les emplois atypiques et précaires sont en hausse. Le travail à temps partiel, les horaires coupés, le travail sur appel ainsi que la sous-traitance et le travail autonome sont autant de situations vécues de plus en plus fréquemment, surtout par les femmes.

Même un organisme comme l'OCDE reconnaît que la recherche d'une plus grande flexibilité de la part des entreprises a des effets négatifs sur la conciliation famille-travail. Selon cet organisme international : « La flexibilité du temps de travail peut être un élément clé (de l'augmentation du taux d'emploi), mais il est évident que les formules souples d'aménagement du temps de travail qui facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ne se recoupent que partiellement avec le type de flexibilité souhaitée par les employeurs. »²⁴

Bref, à l'heure actuelle, il est clair que ce sont les familles qui doivent s'adapter au travail et non l'inverse.

Pour que l'écart entre la réalité des milieux de travail et les aspirations légitimes des travailleuses et des travailleurs se referme, de nouvelles règles sont

²¹ C'est aussi le constat auquel est arrivé le CCTM dans son plan d'action pour la conciliation famille-travail produit en 2001.

²² Ministère du Travail, *La conciliation travail-famille dans les milieux de travail québécois*, avril 2004. Cette étude est basée sur une analyse des conventions collectives déposée en 2003.

²³ Ibid.

²⁴ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juin 2004, p. 52.

essentielles. En réalité, les changements doivent emprunter plusieurs directions lesquelles, pour s'avérer efficaces, doivent être prises en compte dans une loi-cadre adoptée par l'Assemblée nationale. Une telle loi aurait notamment pour avantage de proposer un dispositif et des mesures s'appliquant à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs. Elle tiendrait compte de la diversité des moyens à mettre en place et des nombreux acteurs dont la contribution est essentielle à l'atteinte de résultats probants. Enfin, elle enverrait un message clair aux employeurs voulant qu'ils doivent se préoccuper de conciliation famille-travail en les obligeant à s'engager dans une démarche visant à proposer des mesures et des solutions dans chacun des milieux de travail.

Il faut inciter les acteurs locaux, employeurs et syndicats, à examiner l'organisation du travail en fonction des particularités du milieu et des besoins exprimés par la main-d'œuvre. Cet examen doit conduire à l'élaboration d'un programme de conciliation famille-travail dans les différents milieux de travail intégrant un ensemble de mesures précises telles que l'allongement des vacances, l'aménagement des horaires, etc.

À la CSN, nous croyons aussi qu'il est important d'encourager les autorités municipales, en concertation avec leurs employé-es et leurs syndicats, à se préoccuper de la conciliation famille-travail dans la planification de leurs activités. Services de transport en commun, aménagement urbain, logement social, services de sports et loisirs, sécurité, sont autant d'aspects qui relèvent en tout ou en partie des municipalités et qui ont des incidences sur la vie des familles. Nous proposons aussi que le gouvernement soutienne la mise en place, pour l'ensemble des régions du Québec, de tables de concertation sur la conciliation famille-travail. Plusieurs réflexions pourraient y être engagées et des solutions intéressantes mises en avant. La réussite de cet exercice repose sur l'intégration de l'ensemble des acteurs : syndicats, organisations patronales, groupes communautaires, groupes de femmes et de jeunes. La CSN recommande donc que la mise en place de ces tables de concertation soit conditionnelle à la présence de ces groupes et qu'elle se fasse dans les plus brefs délais.

La santé et le bien-être

Cette quatrième orientation propose « *d'améliorer la santé et le bien-être en s'assurant que les services soient adaptés aux réalités des femmes et des hommes.* »²⁵ On y recommande l'application de l'approche intégrée de l'égalité (AIE) à la planification, à l'organisation et à l'évaluation des services de santé et des services sociaux, afin de s'assurer qu'elle soit adaptée aux réalités différenciées des femmes et des hommes. La CSN partage cet axe

²⁵ Avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, CSF, mai et septembre 2004, p. 114.

d'intervention de même que la nécessité que cette démarche soit faite par des personnes formées et expérimentées en cette matière.

Nous sommes aussi d'accord qu'il faut adopter des mesures spécifiques aux groupes doublement discriminés.

Nos aimerions rappeler ici certaines des recommandations faites à la *Commission Clair* par la *Coalition féministe pour une transformation du système de santé et des services sociaux* en 2000 et auxquelles la CSN avait donné son appui.

- La mise en place d'une gamme de services de base en planning des naissances et sexualité définie et reconnue.
- Un accroissement massif du rôle des CLSC dans une perspective de renouvellement des pratiques psychiatriques.
- La création d'un groupe de travail chargé de la mise en place de mécanismes adéquats de reconnaissance des pratiques alternatives ainsi que des moyens de favoriser l'intégration des pratiques reconnues dans la gamme des services publics assurés.
- La consolidation du réseau public afin d'assurer des services à domicile complets, gratuits, adéquats, suffisants et de qualité et la reconnaissance des proches aidantes, à la fois comme partenaires dans l'aide aux personnes ayant des incapacités et comme clientes ayant besoin de services à cause de leur situation d'aidantes.
- La démocratisation de la gestion des établissements de santé et stimulation de la participation des travailleuses et travailleurs, leur formation, le travail d'équipe et les communications afin d'améliorer les conditions de travail de même que l'efficience et la qualité des soins de services.

Force est de constater qu'aucune de ces recommandations n'a vraiment été réalisée, en particulier les services à domicile n'ont jamais atteint le niveau de financement adéquat. De plus, les *Précisions pour favoriser l'implantation de la politique de soutien à domicile* publiées en juin dernier font craindre des reculs inacceptables puisqu'on y parle de sous-traiter aux travailleuses et travailleurs directement aux services des personnes et aux entreprises d'économie sociale la plupart des services d'assistance personnelle (soins d'hygiène, aide à l'habillement, à l'alimentation...) pour toutes les personnes dont l'état de santé est « stable », mêmes si elles ont des incapacités significatives et persistantes.

La position de la CSN à ce sujet est que les services inscrits au plan d'intervention doivent être donnés par le personnel du réseau. Quand on parle de soins d'hygiène, d'aide à l'alimentation et à l'habillement, on doit pouvoir compter sur du personnel stable, ayant reçu une formation adéquate et faisant partie d'une équipe pour un bon suivi de la personne qui reçoit le service.

Quant à la recommandation touchant aux travailleuses et aux travailleurs de la santé et des services sociaux, la réforme en cours, la quatrième en dix ans, nous fait assister à des reculs en termes de démocratisation de la gestion et on peut se poser des questions sur les conditions dans lesquelles le travail s'exercera dans les futurs méga-établissements créés par la loi n° 25. Sans compter l'effet négatif déjà ressenti sur le moral du personnel de l'application de la loi n° 30 qui n'ira certainement pas en s'améliorant quand les conditions de travail varieront d'un établissement et d'une région à l'autre avec les effets de la décentralisation unilatérale de la négociation. Un vrai retour en arrière vers les années soixante !

La violence

Éliminer toute violence et atteinte à la dignité ou à l'intégrité subies en raison du sexe est l'objectif de la cinquième orientation. On propose dans l'avis du CSF d'agir selon trois axes : développer et consolider les services visant à éliminer la violence conjugale, les agressions sexuelles et les abus contre les personnes âgées ; lutter contre l'exploitation sexuelle et contrer les mutilations génitales et améliorer l'intervention auprès des victimes.

Beaucoup de travaux ont été réalisés ces 30 dernières années au Québec pour réduire la violence en général et la violence conjugale en particulier, lesquels se sont surtout concrétisés par le fait que le problème est passé du domaine privé à une responsabilité de plus en plus collective. Malheureusement, cela demeure fragile et il reste encore à faire puisque 16 729 victimes de crimes contre la personne commis par un conjoint, un ex-conjoint ou un ami intime ont été dénombrées en 2002 par le ministère de la Sécurité publique.

Le huit décembre dernier, quatre ministres rendaient public le plan d'action gouvernemental contre la violence conjugale, qui énumère 72 engagements à réaliser au coût de 65 millions de dollars au cours des cinq prochaines années. Nous constatons toutefois que la plupart des mesures annoncées sont déjà en place et qu'une bonne partie des budgets sont déjà affectés.

Pour ce qui est du financement des 85 maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence, le chef libéral, Jean Charest, s'était engagé durant la campagne électorale, à injecter 30 millions de plus dans le réseau, et ce, dès la première année du mandat. Or, 12 M \$ ont été investis jusqu'à maintenant et la réalisation de cet engagement sera étalée sur cinq ans.

On retrouve néanmoins dans ce plan d'action un certain nombre d'engagements intéressants notamment les efforts consacrés aux femmes plus vulnérables (les aînées, les immigrantes et les autochtones) et le fait que la sécurité des victimes et des proches soit au centre des objectifs. Ainsi, le ministère de la Justice s'engage notamment à améliorer la formation des procureurs de la Couronne, et le ministère de la Sécurité publique celle des policiers et des élèves de l'École nationale de police.

Toutefois, il faudra surveiller les résultats de l'étude qui se fera dans les six prochains mois, d'une mesure qui permettrait à une victime de violence conjugale ou d'agression sexuelle de résilier son bail lorsque sa sécurité est menacée, et ce, sans répercussions financières et juridiques. Les groupes de femmes, les associations de locataires et les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence réclament une modification à la loi depuis des années.

Un des engagements du plan d'action est une campagne gouvernementale de sensibilisation à la violence conjugale et à la violence dans les relations amoureuses qui se déroulera sur une période de trois ans. Rappelons que la CSN a appuyé et participé à l'action conjointe de la Fédération des femmes du Québec et d'Amnistie internationale qui déposaient à l'Assemblée nationale, le 6 décembre dernier, une pétition signée par 121 000 personnes de divers secteurs et régions demandant une campagne de sensibilisation sur dix ans, visant le grand public afin que changent les mentalités et les comportements en regard des violences à l'égard des femmes. L'engagement pris nous apparaît donc insuffisant.

La CSN croit qu'il ne faut pas lésiner sur les moyens à mettre en place pour contrer les violences de toutes sortes que subissent les femmes. Que les engagements pris doivent se réaliser. Relâcher ou ne pas faire les efforts suffisants comporte des risques importants, entre autres, ceux qu'en accordant moins d'importance aux problèmes, ils risquent d'être banalisés.

En ce qui a trait à la violence et au harcèlement en milieu de travail, le document de consultation n'en fait pas mention. Notons toutefois que des pas importants ont été accomplis par l'adoption des mesures contre le harcèlement psychologique au travail dont il faudra suivre l'application et l'évolution pour faire les ajustements et améliorations qui pourraient être nécessaires en cours de route. Ce dossier en est un où l'expertise de la CSN s'est grandement développée au cours des années puisqu'il est au cœur de nos préoccupations depuis le début des années 90. Il est important que la préoccupation s'accroisse en ce qui concerne les milieux non syndiqués.

La participation sociale des femmes

Cette sixième orientation propose un soutien à l'exercice du pouvoir et de la participation sociale en toute égalité pour les femmes et les hommes, sur les plans national, régional et local. Pour ce faire, le CSF recommande de travailler à l'atteinte d'une participation égale des femmes et des hommes dans les sphères politique, économique et dans l'administration publique. On demande que soit reconnue la participation sociale et que les conditions propices à son exercice soient offertes.

Nous rappellerons ici la position que la CSN avait soumise au *Comité directeur des États généraux sur la réforme des institutions démocratiques* et à la *Commission des institutions* en novembre 2002. Il va sans dire que nous attendons avec impatience le projet de réforme que le ministre Dupuis va déposer dans quelques jours et que nous participerons à la consultation qui suivra.

La lutte engagée par la CSN, en faveur des femmes, commande de lever les barrières à leur participation dans toutes les sphères de la vie en société.

Deux raisons fondamentales militent en faveur d'une meilleure représentation des femmes à l'Assemblée nationale. Elles ont lutté et obtenu le droit de vote en 1940. Il a fallu attendre deux décennies pour qu'une première femme soit élue députée au Québec avec Claire Kirkland Casgrain en 1960. L'équité la plus élémentaire exige qu'elles aient, tout comme les hommes, accès à des charges de représentantes du peuple. Les femmes composent, en effet, 52 % de la population et plus de soixante ans après avoir acquis le droit de vote, elles doivent toujours se contenter de 32 % de la députation au Québec.

La deuxième raison réside dans le fait que la société québécoise tout entière se prive de l'enrichissement que lui apporterait une présence plus massive des femmes à l'Assemblée nationale, pour y véhiculer les valeurs, les façons de voir et de faire acquises à travers leur expérience de vie, dans tous les domaines de l'activité humaine.

La place que les femmes occupent dans les parlements tient d'abord au degré d'égalité qu'elles ont atteint et à la place qu'elles occupent dans toutes les sphères d'activité de la société.

Mais il n'y a pas de barrière étanche entre ces deux dimensions. Par la situation qu'elles occupent dans la société, les femmes doivent forcer les partis politiques à leur faire de la place au plan des candidatures et aux premiers rangs de la politique tandis que leur présence et leur apport sur la scène politique contribuent au bien commun de toute la population, mais aussi à l'avance spécifique des femmes dans la société.

La situation des femmes s'améliore d'autant qu'il y a une action combinée entre les femmes dans la société et celles à l'Assemblée nationale. En témoignent éloquemment plusieurs lois et politiques pilotées par des femmes à l'Assemblée nationale sous l'action des femmes dans la société.

C'est le cas notamment des deux réformes majeures du Code civil dans les années 1960 et 1970, des premières subventions accordées aux garderies jusqu'à la création des CPE et à la mise en place du ministère de la Famille et de l'Enfance, en passant par l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* en 1996. Il s'agit là, de preuves tangibles de l'émulation positive que provoquent un mouvement féministe fort et la présence de femmes en politique.

Certes, le niveau de présence féminine s'est amélioré dans nos parlements québécois et canadien au cours des vingt dernières années. Malgré tout, les progrès sont lents à se faire sentir et les acquis toujours fragiles. Néanmoins, le Québec présente un meilleur bilan que celui observé dans de nombreux pays.

Aucun mode de scrutin ne peut, à lui seul, faire en sorte que les femmes soient équitablement représentées au niveau de la députation et du gouvernement bien que la proportionnelle favorise leur présence alors que les modes majoritaires ont l'effet contraire.

La CSN s'est prononcée en faveur du mode de scrutin proportionnel mixte du type allemand et évalue que sa proposition va dans le sens de favoriser une plus grande présence des femmes à l'Assemblée nationale. En effet, le scrutin de liste permet plus facilement qu'une représentation adéquate des femmes soit un enjeu électoral spécifique.

Pour obtenir des résultats concluants, il va sans dire que les femmes doivent se retrouver en bonne position sur les listes de candidatures des partis. La CSN se prononce donc résolument pour que des mesures incitatives encouragent cette pratique dans les partis politiques.

On peut, par exemple, envisager une révision de la loi électorale pour bonifier les sommes retournées à chaque parti, qui présente un nombre de candidates supérieur à un nombre prédéterminé par l'Assemblée nationale, et même prévoir une prime pour l'alternance entre candidatures féminines et masculines.

D'autres mesures non spécifiques aux femmes, mais susceptibles de les toucher particulièrement, devraient aussi être envisagées comme, à titre d'exemple, des formes d'aide financière attribuée directement aux candidates et aux candidats à une élection dont les revenus seraient inférieurs à un seuil déterminé par l'Assemblée nationale. Un observatoire devrait être mis en place

qui, après chaque élection générale, analyserait les résultats et ferait des recommandations à l'Assemblée nationale dans le but d'y atteindre une meilleure représentation des femmes.

D'autre part, nous proposons que l'éducation citoyenne soit dispensée dans les écoles primaires et secondaires et qu'elle inclue un volet important sur la question des femmes dans la société, notamment en faisant connaître leur rôle historique en politique mais aussi en faisant davantage connaître les divers programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne les autres niveaux de la représentation politique, les reculs amenés par la loi n° 34 devront être corrigés. De plus, nous proposons que le gouvernement s'engage à nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans les organismes, instances, conseils d'administration dont la nomination relève de sa responsabilité. Pour le reste, nous partageons les moyens proposés dans le document de consultation à savoir :

- *« L'adaptation des règles de fonctionnement des lieux de décision, de manière à tenir compte de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, et l'instauration de mécanismes permettant de favoriser l'intégration des personnes nouvellement élues ;*
- *Une meilleure intégration du principe de l'égalité et des questions touchant les femmes, par la création d'une fonction spécifique de responsable de ce dossier et l'adoption d'un plan d'égalité dans toutes les instances. »²⁶*

²⁶ Avis Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CSF, mai et septembre 2004, p. 142-143.

Conclusion

« Le concept d'égalité ne saurait, en aucun cas, être confondu avec celui de symétrie : comme des inégalités matérielles et sociales distinguent la position des femmes de celle des hommes, on doit continuer à tabler sur des mesures permettant de contrer les disparités, tout en visant l'implantation d'une culture de l'égalité. Le défi du nouveau contrat social est de savoir composer avec cette tension entre égalité et différence. »²⁷

Cet extrait de la conclusion de l'avis du Conseil du statut de la femme résume bien le défi qui se pose pour le traitement de ce dossier. Il y a le changement des mentalités vers une culture de l'égalité qui requiert une mobilisation et des actions larges et transversales et il y a le traitement des conséquences de cette inégalité séculaire pour les femmes qui nécessite des interventions ciblées en termes de recherche et d'action.

De plus, comme nous le mentionnions au chapitre 1, les avancées récentes et rapides des dernières années peuvent laisser une perception au niveau individuel, surtout chez les plus jeunes, d'un certain achèvement. L'analyse de la réalité démontre qu'il n'en est rien et que nous sommes encore loin de l'égalité de fait. Cette différence entre les perceptions individuelles et la réalité chiffrée nous installe en termes de débat dans un moment charnière qui risque de faire en sorte, dans un contexte de mondialisation, de différences importantes entre les pays, de montée des intégrismes religieux, de fragiliser l'évolution positive des dernières années.

Le temps n'est donc pas à diluer la notion d'égalité et l'encadrement de ce dossier au niveau du gouvernement. Nous avons encore besoin de volonté politique clairement affirmée, de structures fortes, de responsabilisation de l'ensemble de la société civile, d'un plan d'action solide et d'un suivi systématique pour contrer les reculs et continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

²⁷ Avis Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CSF, mai et septembre 2004, p.163.