

COMITÉ
AVISEUR
FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



CAS - 59M
C.G. - EGALITÉ
FEMMES ET HOMMES

MÉMOIRE

*VERS UN NOUVEAU CONTRAT
SOCIAL POUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

« L'ÉQUITÉ POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ »

Décembre 2004

Mémoire du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

L'ÉQUITÉ POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration et la réintégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À cet effet, il émet des avis et soumet des recommandations à Emploi-Québec sur tout ce qui touche au développement et à la formation de la main-d'œuvre féminine. Le présent mémoire se situe dans le cadre de ce mandat.

La mission du Comité est accomplie dans la concertation et, dans ce cadre, il réunit les déléguées en condition féminine des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les représentantes de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de la Centrale des syndicats du Québec (CSD), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), du Réseau des entreprises familiales du Québec et du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).

De nombreuses études, dont celle publiée par le Comité aviseur Femmes en 2000, *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi*, ont démontré à grand renfort de statistiques, qu'encore aujourd'hui la situation économique et professionnelle des femmes n'est pas équitable par rapport à celle des hommes. C'est pourquoi le Comité est heureux de constater que le Gouvernement du Québec s'engage à débattre de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'optique d'un contrat social.

D'entrée de jeu, il nous importe de bien s'entendre sur les notions d'égalité et d'équité. Le concept d'égalité conduit à un traitement identique à toute personne, tandis que celui de l'équité prend en compte les inégalités de départ en vue d'atteindre l'égalité entre deux personnes différentes. En ce qui a trait à la situation des femmes sur le marché du travail, le Comité attire votre attention sur la pertinence de la description de l'équité en emploi contenue dans un avis du Conseil du statut de la femme intitulé *Même poids, même mesure, avis sur l'équité en emploi* (1993).

- L'équité en emploi est un objectif général qui s'étend à l'ensemble des démarches et programmes visant à mettre fin à la discrimination systémique qui sévit à l'égard des femmes; les manifestations de la discrimination systémique en emploi sont nombreuses, les principales étant les iniquités salariales et la ségrégation professionnelle.

La conclusion de notre mémoire traitera de la nécessité d'engager une démarche axée sur l'équité afin d'atteindre l'égalité.

Des inégalités persistantes

La problématique de l'accès et du maintien des femmes à l'emploi n'est ni résolue ni révolue. En effet, l'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis les dernières décennies ne signifie pas pour autant qu'elles aient bénéficié d'une amélioration substantielle de leurs conditions de vie. En intégrant le marché du travail, bon nombre d'entre elles sont toujours confrontées à la pauvreté.

Le nombre de femmes travaillant au salaire minimum augmente. En 2001, elles forment la majorité des personnes travaillant au salaire minimum (71,2%) et ce taux a augmenté de quatre points entre 1991 et 2001, alors qu'il a diminué d'autant chez les hommes.¹ De plus, une forte proportion de travailleuses gagnent un très bas salaire, à peine plus élevé que le salaire minimum : 52,7% des salariées non syndiquées gagnent 10 dollars ou moins l'heure en 2001 et 33,5% ont 8 dollars ou moins. Deux fois moins d'hommes se retrouvent dans cette situation.² Ce taux de faibles revenus a par ailleurs des conséquences directes sur leur qualité de vie et sur leur autonomie financière.

Cette pauvreté est liée non seulement à la précarité accrue des conditions de travail, à l'homogénéité professionnelle des femmes et au fait que l'on reconnaît une valeur économique moindre à leur travail, mais aussi aux problèmes de conciliation travail-famille, à l'accès difficile à l'assurance emploi et à la discrimination systémique dont elles font encore l'objet. Les transformations récentes du marché de l'emploi, concernant notamment le travail à temps partiel et le travail autonome, ainsi que la concentration des femmes dans un nombre toujours restreint de professions ont comme conséquence d'agrandir l'écart qui sépare les femmes des hommes au sujet de l'emploi. Le phénomène de l'emploi à temps partiel continue d'être pour l'essentiel l'apanage des femmes, puisque plus des deux tiers de ce type d'emploi sont occupés par ces dernières.

Mentionnons, à cet égard, l'importance de tenir compte des recommandations du rapport Bernier (janvier 2003) au sujet des besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle ou atypique, notamment en ce qui a trait à la différence de traitement entre unE employéE à temps plein et unE employéE à temps partiel.

En résumé, le fait d'être une femme constitue un facteur déterminant des conditions socio-économiques, et ce, quelque soit la catégorie d'âge. Qu'il s'agisse du type d'emploi occupé et des avantages qu'il recouvre, du salaire, de la source des revenus, du rapport à la pauvreté, les femmes et les hommes ne sont pas dans une situation d'égalité. Ainsi, tout semble indiquer que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail depuis quelques décennies n'a pas été accompagnée d'une transformation appropriée de l'organisation et des conditions de travail des personnes. Seulement un peu plus du tiers des emplois des Québécoises sont régis par une convention collective. En conséquence, les effets cumulés de la discrimination systémique n'ont pas été corrigés ni dans les milieux de travail ni dans la société en général. Ce contexte pose avec acuité le problème de l'accès à l'égalité sans notion d'équité, en ce qui concerne, entre autres, la conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle et la participation active des femmes dans les instances démocratiques. Bien que difficile à atteindre, cette conciliation demeure un objectif qui représente toujours un défi de taille pour la société québécoise.

¹ Secrétariat à la condition féminine (mars 2004). L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003, tableau 2.20, tiré de Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1991 et Statistique Canada, Enquête sur la population active, octobre 2001.

² Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (2004). Calculs faits à partir de Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2001.

Agir de manière concertée et transversale...

Dans un tel contexte, il est primordial d'agir de manière concertée sur les causes et les conséquences des iniquités entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'emploi. Pour le Comité aviseur Femmes, il est essentiel de reconnaître la nécessité de développer et de renforcer les mesures et les actions en vue d'atteindre une véritable équité entre les femmes et les hommes. Il est important que le gouvernement et ses ministères mettent de l'avant des actions visant l'atteinte d'objectifs qui tiennent compte de ces enjeux.

Afin de lever les barrières à l'intégration sociale et professionnelle de la main-d'œuvre féminine, il faut, entre autres, accentuer la sensibilisation et l'information auprès des acteurs concernés, telles les entreprises, et intégrer dans toute étude traitant du travail une analyse différenciée selon le sexe (ADS). Il est essentiel d'avoir des données ventilées selon les sexes pour pouvoir analyser les situations et leurs impacts sur les femmes et les hommes. Une telle analyse, appliquée de manière transversale dans les différents programmes, services et politiques de l'appareil gouvernemental, permettrait de mieux élaborer les stratégies d'intervention et d'adopter des mesures plus adéquates selon les sexes. L'expérience d'Emploi-Québec, qui a mis de l'avant un projet pilote sur l'ADS visant l'évaluation de deux mesures, soient le soutien au travail autonome et la subvention salariale, pourrait outillée en la matière.

...Et poser des actions concrètes

Plusieurs pistes d'action doivent être mises de l'avant en vue de mettre en place des conditions plus favorables et équitables pour les femmes en matière d'emploi, cependant le Comité aviseur Femmes s'attarde ici sur quelques-unes d'entre elles jugées prioritaires et bien d'actualité. Aussi, il importe au Comité que les lois et les règlements régissant le travail prennent en considération de manière systématique la situation économique et professionnelle des femmes. La participation des femmes au marché du travail représente un apport important et essentiel au développement économique du Québec. L'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes ne peuvent se faire sans la mise en place et le maintien de mesures sociales adéquates. Dans un premier temps, nous soulignerons l'importance de poursuivre la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, ensuite, nous aborderons la question de la conciliation travail-famille et de la Loi sur l'équité salariale.

> *La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*

Élaborée par Emploi-Québec, en concertation avec le Comité aviseur Femmes et d'autres partenaires, la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* a été lancée en septembre 2001. Cette *Stratégie* est un outil indispensable qu'Emploi-Québec s'est donné afin de prendre en compte les besoins distinctifs de la main-d'œuvre féminine et d'aplanir les iniquités entre les femmes et les hommes. La *Stratégie* représente donc un très bel exemple d'approche transversale dans le réseau de l'appareil gouvernemental.

Au cours des dernières années, en raison notamment des acquis comme ceux de la scolarisation accrue des femmes et de leur participation de plus en plus importante au marché du travail, on a vu grandir l'illusion que l'égalité socio-économique des femmes et des hommes est chose faite.

C'est pourquoi le Comité aviseur Femmes souligne l'importance de poursuivre la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et d'accroître les efforts en ce sens, car la perception que la question de l'équité et l'égalité entre les sexes est résolue peut sérieusement freiner, voire compromettre l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes.

À cet égard, la *Stratégie* reconnaît le caractère spécifique des problèmes que les femmes doivent affronter sur le marché du travail, ainsi que l'importance de préserver l'expertise développée par les organismes qui agissent auprès de celles-ci. Le maintien des services spécifiques offerts aux femmes en matière d'insertion en emploi demeure primordial. De par leurs interventions, ces ressources contribuent à la réalisation de l'égalité de fait. Pour se faire, il faut que le gouvernement soutienne adéquatement ces ressources au niveau financier, afin qu'elles maintiennent leurs services et la qualité de ceux-ci. Néanmoins, nous assistons actuellement à un recul à cet effet pour les femmes, puisque le financement se resserre, que certains services sont abolis et que des iniquités entre les régions se créent.

La *Stratégie* reconnaît également l'importance de l'engagement des entreprises et de leur rôle au niveau de :

- l'amélioration des mécanismes d'embauche des femmes dans les métiers traditionnels et les secteurs d'avenir;
- l'utilisation du *Programme d'apprentissage en milieu de travail* comme moyen d'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et de valorisation des métiers à prédominance féminine;
- la prise en compte des besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine.

En effet, la question de la formation en emploi est cruciale pour le positionnement des femmes dans un marché du travail de plus en plus compétitif. Les travailleuses et les travailleurs ont besoin de continuer à développer leurs compétences afin de maintenir leur employabilité. Or il se trouve qu'une forte proportion de la main-d'œuvre féminine travaille dans les petites et moyennes entreprises (PME), lieux donnant un accès plus restreint à la formation si nous les comparons aux opportunités offertes dans les entreprises de plus grandes tailles. Cette situation compromet dans plusieurs cas les chances d'accès à des emplois de meilleure qualité et davantage rémunérateurs. Une campagne de sensibilisation menée par le gouvernement auprès des PME aurait sûrement un impact sur la valorisation du potentiel de la main-d'œuvre féminine. Il est nécessaire d'intensifier la formation dans les PME et de prévoir des mesures d'accès équitable à la formation pour les femmes, et ce, dans toutes les catégories d'emploi.

Dans le même ordre d'idée, la promotion des métiers non traditionnels et d'avenir auprès des femmes, jeunes et moins jeunes, a une influence certaine à moyen terme sur l'élargissement des choix professionnels pour celles-ci.

Par la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, le gouvernement s'est doté d'un outil précieux. Afin d'en assurer l'implantation, il doit mettre en place des moyens appropriés visant son application, et ce, aux niveaux national, régional et local.

> *La conciliation travail-famille*

Le Comité encourage la concrétisation d'une politique sur la conciliation travail-famille, qui devra répondre aux besoins effectifs des familles tant monoparentales que biparentales, en portant une attention particulière à celles à faible revenu. Il importe que l'État, de par son rôle de régulateur social, et les entreprises assument une responsabilité partagée par rapport à sa mise en œuvre. À titre d'exemple, la prolongation induite des heures d'ouverture des commerces, place beaucoup de travailleuses dans une position encore plus inconfortable quant à la conciliation et rend plus difficile l'accès aux services de base, comme les services de garde qui sont rarement offerts à des heures tardives, et ce, d'autant plus en région.

Par ailleurs, même si les hommes s'impliquent de plus en plus, une des sources majeures des problèmes de conciliation pour les femmes demeurent la répartition inégale des responsabilités familiales (travaux domestiques, enfants, soins aux parents âgés en perte d'autonomie) à l'intérieur des couples. À cet effet, les hommes doivent être sensibilisés afin de se sentir davantage concerner par la sphère domestique.

> *La Loi sur l'équité salariale*

Quoique très pertinente et adéquate, la Loi sur l'équité salariale, mise en vigueur depuis novembre 1997, n'a visiblement pas donné jusqu'à présent, tous les résultats escomptés et n'a pas vraiment corrigé tous les écarts. Pourtant, cette loi vise à faire reconnaître une valeur égale aux emplois et aux métiers à prépondérance féminine. L'équité salariale consiste à octroyer une rémunération égale aux emplois traditionnellement féminins et aux emplois traditionnellement masculins qui sont équivalents.

Les femmes travaillant dans les petites et moyennes entreprises (PME) ont, quant à elles, très peu d'information sur cette loi pour voir à son application. Elles n'ont pas de support, ni aucune ressource spécifique et gratuite pour les guider dans ce processus. De même, elles ont peur de perdre leur emploi si elles revendiquent l'application de cette loi. De plus, compte tenu que cette loi ne vise pas les entreprises de neuf employéEs et moins, ceci constitue un obstacle pour améliorer la situation de 25% de la main-d'œuvre féminine qui se retrouve dans ce type d'entreprise où, par ailleurs, il n'y a pas de syndicat.³ Soulignons que le salaire horaire moyen qui a le moins augmenté au cours des dernières années, est celui de la main-d'œuvre féminine non syndiquée, les écarts se creusant avec les travailleurs non syndiqués.

Le Comité aviseur compte sur l'évaluation de cette loi en 2006, pour que les correctifs qui s'imposent soient apportés à ce chapitre, incluant l'attribution de ressources et de moyens adéquats à sa réalisation. Il croit également en la nécessité d'une augmentation substantielle du salaire minimum qui constituerait une mesure de rattrapage pour un grand nombre de femmes et qui contribuerait à motiver les travailleuses et les travailleurs à rester en emploi. Des gains pour les femmes représentent des gains pour la société.

³ Claudyne, Bienvenu (1995). L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées. Examen du régime productif québécois. P. 84.

L'équité pour atteindre l'égalité

Force nous est de constater, qu'encore aujourd'hui, la situation économique et professionnelle des femmes n'est pas équitable par rapport à celle des hommes. Le Comité perçoit d'ailleurs la notion d'équité comme étant plus large que celle de l'égalité; elle l'englobe. Autrement dit, l'équité mène à l'égalité. L'équité permet l'égalité entre deux personnes différentes par le biais de mesures spécifiques qui prennent en compte les inégalités de départ. Elle permet aussi de réduire les écarts ou d'accélérer le rattrapage nécessaire. Au Québec, même si l'égalité entre les femmes et les hommes est acquise sur le plan des droits, cette égalité ne trouve pas entièrement écho, dans les faits, sur les plans social, économique et politique. Aussi, nous devons tout mettre en œuvre pour arriver à une équité et une égalité de fait. L'équité est essentielle pour atteindre l'égalité de fait.

Le concept d'égalité préconise un traitement identique à toute personne, ce qui ne prend pas en compte les obstacles systémiques qui entravent les femmes dans leurs choix et leurs actions pour atteindre l'égalité avec les hommes, ainsi que les différences et les besoins spécifiques que ces obstacles entraînent. Pour l'accès à un emploi par exemple, les barrières ne sont pas les mêmes pour tous et dans divers cas, il faut mettre de l'avant des actions positives, telles les programmes d'accès à l'égalité. L'égalité de principe acquise pour les femmes ne peut pas encore se passer de programmes et de mesures d'équité, étant donné le poids de la discrimination systémique qui défavorise les femmes au point de départ et dans l'exercice de leurs rôles multiples. Par exemple, si la Loi sur l'équité salariale était appliquée à sa pleine mesure, nous pourrions qualifier la nouvelle situation comme étant juste, équitable et par le fait même égalitaire. Soulignons que pour un même poste ou un poste équivalent, les femmes gagnent en moyenne 70% du salaire des hommes.

Finalement, le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre veut souligner l'importance de maintenir les missions distinctes et les structures respectives du Conseil du statut de la femme (CSF) et du Secrétariat à la condition féminine (SCF). Il importe aussi de restaurer le ministère à la Condition féminine. Ces structures étatiques sont indispensables afin d'atteindre l'équité et l'égalité de fait. Leur apport respectif, notamment au niveau de la recherche et de la connaissance de la problématique entourant la condition de vie des femmes, a enrichi la société québécoise, tant chez les femmes que chez les hommes, et doit continuer à faire son œuvre en ce sens.

Thérèse Belley, présidente
Martine Cuerrier, coordonnatrice

Pour le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

Tél. : (514) 954-0220