



Mémoire présenté
dans le cadre de la consultation du
Gouvernement du Québec:

**“VERS UN DEUXIÈME
PLAN D’ACTION GOUVERNEMENTAL
POUR L’ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES”**

Janvier 2011

5999, Marseille
Montréal
H1N 1K6
www.afeas.qc.ca
info@afeas.qc.ca

T A B L E D E S M A T I È R E S

PRÉSENTATION DE L'AFEAS	5
--------------------------------------	---

INTRODUCTION

L'égalité, un projet de société	7
Les approches de l'égalité	8
Les orientations du nouveau plan d'action	9

ORIENTATION 1 - PROMOTION DE MODÈLES ET DE COMPORTEMENTS

ÉGALITAIRES

1- Une approche positive	11
2- Charte québécoise des droits et libertés de la personne	11
3- Laïcité	12
4- Engagement des immigrantes et immigrants à respecter les valeurs du Québec	13
5- Encadrement des productions médiatiques (publicité sexiste)	13

ORIENTATION 2 - ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

1- Partage du travail rémunéré et du travail invisible	17
2- Choix de carrière	18
3- Équité salariale	20
4- Salaire minimum	21
5- Unions de fait	21

ORIENTATION 3 - CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

ET PROFESSIONNELLES	23
----------------------------------	----

**ORIENTATION 4 - APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉ
DES FEMMES**

- 1- Système public vs système privé 25
- 2- Les aidantes 28

**ORIENTATION 5 - RESPECT DE L'INTÉGRITÉ DES FEMMES ET LEUR
SÉCURITÉ**

- 1- La violence 31
- 2- La prostitution 32

**ORIENTATION 6 - PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES
DÉCISIONNELLES**

- 1- Les femmes et la politique 35
- 2- Les femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises 36

**ORIENTATION 7 - RÉGIONALISATION DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ 37**

ANNEXE - LISTE DES MOYENS PROPOSÉS 39

PRÉSENTATION DE L'AFEAS

Une association d'éducation et d'action sociale

Organisme sans but lucratif fondé en 1966, l'Afeas regroupe 12 000 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 300 groupes locaux répartis dans 12 régions. L'Afeas a pour mission de défendre les droits des femmes et de travailler à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. C'est par l'éducation et l'action sociale concertée qu'elle concourt à la construction d'une société fondée sur les valeurs de paix, d'égalité, d'équité, de justice, de respect et de solidarité. L'Afeas fait partie d'organismes ou de regroupements québécois, canadiens et internationaux pour faire avancer ses dossiers. Par ailleurs, l'Afeas remplit sa mission grâce à l'engagement de ses membres qui, individuellement, y adhèrent année après année.

L'Afeas est une organisation "terrain". Sa structure démocratique favorise l'expression des points de vue de ses membres sur les enjeux sociaux et sur les orientations de leur organisation. Une forte proportion de ses membres a plus de 45 ans et vit en dehors des grands centres urbains. Voici un tableau traçant le portrait des Québécoises faisant partie de l'Afeas:

Âge		Milieu de vie		Occupation	
16 à 44 ans	8%	Rural	30%	Services, professions, autres	28%
45 à 64 ans	41%	Semi-urbain	35%	Travail au foyer	24%
65 ans et +	51%	Urbain	35%	Retraitées	48%

Dans ses multiples actions et prises de positions, l'Afeas vise l'autonomie des femmes sur les plans social, politique et économique afin qu'elles puissent participer de plein pied à la vie démocratique du Québec, et ce, à tous les paliers. Depuis sa fondation, l'Afeas travaille sur différents enjeux concernant les Québécoises et les Canadiennes, notamment:

- l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société,

- la reconnaissance du travail non rémunéré, dit «invisible», des femmes au sein de la famille, comme mères et aidantes,
- la mise en place de mesures de conciliation famille-travail-études,
- l'accès à l'éducation,
- la mise en place de conditions de travail adéquates,
- l'accès aux métiers non traditionnels,
- l'accès à des services de santé de qualité dans tous les milieux,
- des mesures pour contrer la violence envers les filles et femmes de tous âges et dans tous les milieux,
- la mise en place de mesures pour assurer la sécurité financière des femmes, tout au long de leur vie et au moment de la retraite,
- l'accès aux instances démocratiques à tous les niveaux, etc.

Depuis 45 ans, l'Afeas agit au sein de la société québécoise et canadienne, et ce, sur tous les plans. Par sa présence et le réalisme de ses interventions, elle a acquis une crédibilité comme interlocutrice auprès des instances décisionnelles et des organismes du milieu.

INTRODUCTION

L'égalité, un projet de société

En janvier 2005, dans son mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le concept d'égalité et de la politique en condition féminine, l'Afeas soulignait que *“Peu reconnues, mais combien essentielles aux familles et à la société, les responsabilités et les tâches de mère et d'aidante entraînent d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes”*. Malgré quelques avancées, ce constat demeure toujours d'actualité en 2011.

À notre avis, le bilan 2007-2010 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du dernier plan d'action du Gouvernement du Québec fait foi d'une réelle volonté de faire progresser cette égalité. Des résultats tangibles sont visibles. Toutefois, si les femmes ont gagné une bonne partie de leur égalité de droit, beaucoup de travail pour l'égalité de fait reste à faire.

Aujourd'hui, la non reconnaissance et le mauvais partage du travail rémunéré et non rémunéré (invisible) entre les femmes et les hommes perdurent. L'affirmation de Margaret Maruani, sociologue et directrice de recherche au CNRS en France reste vraie, même au Québec: *“...Les comportements d'activité masculin et féminin se rapprochent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrument”*.

Si des mesures spécifiques doivent continuer à être prises pour arriver à une proportionnalité (ex: programmes d'accès à l'égalité en emploi, loi sur l'équité salariale, programmes d'accès aux secteurs non traditionnels, programmes de réinsertion en emploi...), il n'en demeure pas moins que l'égalité doit devenir un véritable projet de société. Jusqu'à présent, la lutte pour l'égalité a été menée par les femmes. Elles ont envahi plusieurs sphères traditionnellement réservées aux hommes, tout en conservant leurs propres sphères “traditionnelles”. Tout le travail “terrain” reste à faire pour convaincre toutes les Québécoises et tous les Québécois que le concept de l'égalité en est un de “gagnante/gagnant”. Personne n'y perd, ni les hommes, ni les femmes. Tout le monde y

gagne! L'Afeas souhaite que le concept "gagnante/gagnant" soit omniprésent dans le prochain plan d'action en matière d'égalité.

Les approches de l'égalité

Les règles de l'équité doivent inclure une proportionnalité pour ajuster la contribution et la redistribution dans les échanges entre les individus ou les groupes. Nous croyons que les trois approches - spécifique, transversale et sociétale - demeurent essentielles, une à la fois ou simultanément. Toutefois, il importe de privilégier l'approche spécifique devant certaines situations où les redressements tardent: pauvreté plus grande des femmes, violence conjugale et sexuelle, absence des femmes dans certaines instances décisionnelles, dégradation des emplois. L'approche spécifique permet, entre autres, d'évaluer de manière approfondie l'écart qui se creuse et les conséquences de la non reconnaissance du travail invisible dans les choix que les femmes font tout au cours de leur vie. Elle doit être maintenue et renforcée pour éliminer les nombreuses inégalités qui s'incrument ainsi que les nouvelles qui se développent.

Par ailleurs, tout en admettant que certains hommes éprouvent présentement des difficultés, nous insistons pour réaffirmer qu'il s'agit là d'une problématique liée à la transformation des rôles sociaux et non pas à une discrimination basée sur le sexe. La source des problèmes des hommes étant fort différente de celle des femmes, l'analyse de la situation et les correctifs à y apporter doivent être spécifiques.

Le développement et l'implantation de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans tout l'appareil gouvernemental doit se poursuivre. Ce type d'analyse nous semble indispensable pour bien mesurer les impacts et conséquences des politiques et/ou programmes élaborés. Nous admettons d'emblée qu'il s'agit d'une démarche exigeante nécessitant l'investissement d'importantes ressources. Toutefois, la spécificité de l'ADS se situe au niveau de l'analyse. Cette stratégie, plus pointue, vise davantage à discerner, de façon très concrète au cours de l'élaboration d'une politique ou d'un programme, les effets sur les femmes et les hommes. L'ADS tient compte des conditions socio-économiques différentes

pour les femmes et les hommes. L'ADS est aussi utilisée à des fins d'évaluation, de révision, de reconduction de programmes ou de politiques parce qu'elle révèle les conséquences différentes, les disparités et les discriminations pouvant résulter d'une mesure. Nous croyons que son utilisation est d'autant plus importante qu'il faudra une grande vigilance face aux impacts sur les femmes de l'implantation des partenariats publics et privés et de la mondialisation.

Toutes les données d'une ADS effectuée par l'appareil gouvernemental dans des dossiers spécifiques devraient être accessibles sur demande. L'Afeas, comme d'autres groupes de femmes, n'a pas les moyens de faire de telles analyses pour étayer ses dossiers et ces données lui seraient d'une grande utilité.

L'approche spécifique doit donc être maintenue. Les approches transversales et sociétales doivent aussi être utilisées. Si l'ADS nous semble plus en lien avec l'approche spécifique, ses résultats peuvent grandement servir dans le développement des concepts pour les approches transversales et sociétales.

Les orientations du nouveau plan d'action

Comme nous l'avons mentionné dans la présentation, l'Afeas est un "organisme terrain" auquel adhèrent volontairement des milliers de femmes. Nous ne sommes pas des spécialistes dans les techniques de développement d'un plan d'action en matière d'égalité. Dans le présent mémoire, nous reprenons donc simplement chacune des orientations proposées dans le document de consultation et tentons d'y insérer les revendications de nos membres.

Les membres Afeas adoptent régulièrement des moyens pour que l'égalité devienne réalité. Toutefois, ce qui compte, ce sont les résultats. Si d'autres moyens sont jugés plus efficaces, nous demeurons ouvertes à toute modification. Nous ajoutons, en annexe, une liste de moyens proposés par les membres Afeas au fil des ans pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes..

O R I E N T A T I O N 1

PROMOTION DE MODÈLES ET DE COMPORTEMENTS ÉGALITAIRES

1- Une approche positive

Pour avoir droit à l'égalité, les femmes ont livré de dures luttes. Elles ont dû dénoncer, avec raison, toutes les barrières et stéréotypes freinant leur droit à l'égalité. Elles étaient victimes d'une grande oppression et il fallait parler fermement pour être entendues et comprises.

Pour que l'égalité de fait progresse au Québec, l'Afeas croit qu'il faut maintenant utiliser davantage une approche positive dans nos communications concernant l'égalité, c'est-à-dire de faire ressortir les avantages, autant pour les hommes que les femmes, de vivre dans une société égalitaire. Il nous semble qu'une telle approche ferait progresser plus rapidement les femmes vers l'égalité et atténuerait les réactions négatives qui se manifestent à l'heure actuelle vis-à-vis les revendications des femmes qui finissent par être perçues comme revanchardes, faute d'information adéquate et soutenue.

2- Charte québécoise des droits et libertés de la personne

Le Québec, par l'intensité de son immigration, doit faire face à un nouveau défi: celui de la diversité religieuse et culturelle. L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental. Par contre, ce droit est souvent remis en question dans les demandes d'accommodements de nature religieuse et/ou culturelle. Dans toutes les religions, il y a des gens qui poussent leur foi à l'extrême en tentant d'imposer leurs croyances et de soumettre les femmes au pouvoir des hommes, sans égard au respect des droits et des libertés en cours au Québec.

Sur le plan personnel et en société, le libre exercice de la religion doit être respecté mais il ne pourra se faire que dans le respect du droit des femmes à l'égalité et non sous le couvert de la peur et de pressions subies sous diverses formes par des femmes de toutes allégeances religieuses et culturelles. Il s'agit d'un véritable défi de la diversité.

Lors de tenue de la Commission Bouchard-Taylor, le Premier ministre Jean Charest a rappelé les valeurs qui sont chères aux Québécoises et aux Québécois: *“L’égalité entre les femmes et les hommes, la primauté du français et la séparation entre l’État et la religion constituent des valeurs fondamentales. Elles ne peuvent faire l’objet d’aucun accommodement. Elles ne peuvent être subordonnées à aucun autre principe”*. L’Afeas croit que rendre visible l’égalité entre les femmes et les hommes dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne concrétiserait les engagements du Québec dans ce dossier. Une telle disposition devrait être insérée dans la Charte des droits et libertés par le biais d’un article précis affirmant que l’égalité entre les hommes et les femmes ne peut être compromise au nom de la liberté de religion et de culture.

3- Laïcité

L’Afeas n’a pas fait d’études poussées sur les façons dont les femmes sont traitées dans les religions. Nous connaissons davantage la religion catholique qui est loin de reconnaître l’égalité entre les femmes et les hommes.

Au Québec, la laïcité est une valeur à laquelle adhèrent une majorité de personnes, tant celles nées ici que celles nées ailleurs. En fait, l’égalité, la laïcité et la démocratie sont des valeurs universelles que toute société démocratique doit continuer à défendre. C’est sur la manière dont elle doit s’organiser que les avis divergent.

Bien que difficile à cerner, on définit généralement la laïcité par deux traits: la séparation de l’État et de l’Église, et la neutralité de l’État à l’égard de toutes les religions. Mais cela n’est pas si simple. La séparation comporte des modalités très diverses. La laïcité peut exiger de traiter de façon absolument égale toutes les religions ou, au contraire, admettre certains droits historiques si les libertés de conscience et de religion y sont affirmées et appliquées. Il n’y a pas de définition qui fasse l’unanimité, pas de prototype de laïcité.

Les membres Afeas ont récemment longuement discuté de la laïcité au Québec. Elles en sont venues à la conclusion qu’avec l’émergence et la cohabitation des diverses croyances

religieuses, il devient impératif de légiférer en matière de laïcité. Au Québec, la laïcité est un fait depuis plusieurs années. Le plan d'action en matière d'égalité devrait donc inclure l'adoption d'une Charte de la laïcité qui en définisse les principes fondamentaux, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, de même qu'une loi et des règlements applicables à l'État et à l'ensemble de la société afin d'y enchâsser la laïcité "de fait" du Québec, et ce, sans renier notre propre culture.

4- Engagement des immigrantes et immigrants à respecter les valeurs du Québec

Le Québec est une terre d'accueil. Elle reçoit des femmes et des hommes de différentes cultures et religions. Pour éviter la remise en question des acquis des femmes, le Québec devrait, avant d'accorder le statut d'immigrante ou d'immigrant à une personne, s'assurer qu'elle et ses proches connaissent et s'engagent à respecter les lois et règlements, ainsi que la spécificité et les valeurs du Québec. Les immigrantes et immigrants doivent connaître les valeurs de leur pays d'accueil - égalité entre les femmes et les hommes, État laïc et francophone - et y adhérer. De même, il est important que ces personnes connaissent nos lois et modes de vie qui régissent la vie en communauté (ex: la polygamie n'est pas tolérée chez nous).

5- Encadrement des pratiques médiatiques (publicité sexiste)

La publicité sexiste est une machine à fabriquer des normes et des repères dans notre société. Elle est foncièrement discriminatoire et ignore l'égalité des sexes. Elle est omniprésente dans nos vies sous diverses formes, certaines plus sournoises que d'autres. Les publicités axées sur des valeurs de séduction, de charme et de sexe limitent le désir des femmes au désir de l'autre. Les images stéréotypées et hypersexualisées sont autant d'outils pour soumettre les femmes. Les publicités sexistes ignorent toute forme de respect, réduisant la femme au rang d'appât pour capter l'attention du public à des fins commerciales. Elles dévalorisent la dignité humaine et reproduisent la division entre les sexes et son cortège d'inégalités.

La dérive la plus inquiétante de la "femme objet" est celle de l'érotisation de l'enfance. Beaucoup de magazines féminins publient des photos de mannequins d'âge majeur mais qui ont l'apparence de jeunes filles de 12 à 15 ans, c'est-à-dire un corps sans forme et des traits candides contrastant avec un habillement aguichant et des poses parfois pornographiques.

Howard Steiger, chef du Programme des troubles de l'alimentation à l'Institut Douglas,, dans une entrevue accordée à la journaliste Pauline Gravel du Devoir, le 8 janvier 2011, affirmait que *“La puberté survient de plus en plus tôt chez les fillettes... la puberté est un déclencheur de l'anorexie nerveuse chez les filles. Les images publicitaires et médiatiques érigeant la minceur comme un idéal de beauté exercent une pression indéniable sur les jeunes. De plus, l'image corporelle devient une préoccupation à un âge de plus en plus jeune»*. Dans ce même article, la journaliste rapportait que *“Les résultats d'une étude publiée ce mois-ci dans la revue scientifique Sex Roles lui donnent raison. Dans cette dernière étude, la psychologue Jennifer Harriger, de l'Université Pepperdine, à Malibu (Californie), a montré que des fillettes âgées de pas plus de trois ans avaient déjà développé une préférence pour la minceur. Pour en arriver à de telles conclusions, la chercheuse a demandé à des fillettes âgées de trois à cinq ans de choisir, entre trois dessins représentant trois corps féminins différents — un mince, un moyen et un gros — celui qui illustrait la personne qu'elles aimeraient avoir comme meilleure amie: 72 % des fillettes ont pointé la figure la plus mince, 22 % ont opté pour la moyenne et seulement 7 % ont sélectionné la plus corpulente”*.

Le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes remarque que plusieurs femmes et adolescentes éprouvent, de façon permanente, le sentiment de ne pas être à la hauteur des images et modèles présentés par la publicité sexiste. Il n'est pas surprenant que de nombreuses jeunes filles et des femmes soient insatisfaites de leurs corps. Ces dernières deviennent des proies faciles pour les marchands de minceur, les industries de beauté et de la chirurgie esthétique. Un pourcentage assez élevé, soit 35% des jeunes filles âgées entre 6 et 12 ans ont déjà suivi un régime alimentaire pour atteindre les standards

hautement adulés dans les publicités. L'image des top-modèles rachitiques des magazines est l'exemple à suivre chez les jeunes filles. Près de 90% des adolescentes qui ont un poids santé se trouvent grosses et souhaitent maigrir; l'anorexie frappe même au primaire. Ces publicités sexistes contribuent à faire naître chez plusieurs des complexes psychologiques tels que le manque d'estime de soi et une conception irréaliste du sexe et de l'amour, ce qui peut créer des problèmes dans les relations amoureuses.

Même si plusieurs règles sont édictées par le Gouvernement canadien, le Québec a aussi un rôle à jouer dans le dossier de la publicité sexiste et de l'hypersexualisation des jeunes, ne serait-ce qu'en faisant des représentations auprès du Gouvernement canadien pour que soit modifiées les lignes directrices édictées par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). En attendant les changements du CRTC, le Québec pourrait lui-même agir, et ce, de plusieurs façons:

- en édictant ses propres lignes directrices contre le sexisme et la violence et en incitant, sur une base volontaire, les agences de publicité et les entreprises à s'en inspirer lorsqu'elles mettent en marché un produit ou un service;
- en soutenant les organismes qui développent l'esprit critique face à l'hypersexualisation, promeuvent l'égalité des sexes et luttent contre la publicité sexiste;
- en offrant de la formation sur les rapports sociaux égalitaires à différents intervenants: formateurs, professeurs, travailleuses en garderie...);
- en promouvant la Charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée et en rendant publics les noms des entreprises qui adhèrent à cette charte;
- en confiant au Conseil du statut de la femme le mandat d'analyser les communications et publicités des entreprises et d'identifier les stéréotypes sexuels.

O R I E N T A T I O N 2

ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le manque de reconnaissance économique et sociale du travail invisible effectué surtout par les femmes au sein des familles maintient un fossé économique persistant entre les femmes et les hommes. Même si les femmes consacrent de plus en plus de temps au travail rémunéré, elles demeurent les premières responsables de la famille. Le partage inégal du travail invisible entre les conjoints contraint les femmes à accepter des emplois à temps partiel, à statut précaire et à bas salaire. De plus, elles s'appauvrissent et hypothèquent leur retraite parce qu'elles doivent se retirer du marché du travail pour mettre des enfants au monde et en prendre soin.

Globalement, la progression des femmes vers l'égalité économique stagne depuis plusieurs années. S'il est encourageant de constater une amélioration sensible de la situation économique des plus jeunes femmes, il est désolant de voir celle des femmes plus âgées continuer de se détériorer.

1- Partage du travail invisible et du travail rémunéré

La valeur économique du travail invisible, on le sait, est très élevée (plusieurs milliards de dollars). Si des mesures fiscales (crédits d'impôts, exemptions, prestations...) doivent reconnaître une partie de ce travail, il faut, en même temps, que ce travail soit mieux réparti entre les femmes et les hommes. Les statistiques démontrent que le rééquilibrage est très lent. Lorsque, dans un couple, vient le temps de décider lequel des deux quittera temporairement le marché du travail pour effectuer du travail invisible (soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie), l'aspect économique pèse lourd: celui ou celle qui a le revenu le plus élevé prendra le rôle de pourvoyeur ou de pourvoyeuse; l'autre se retirera temporairement du marché du travail pour consacrer quelques années au travail invisible.

Depuis quelques années, nous disposons d'éléments statistiques fiables nous permettant d'évaluer et de mesurer le travail invisible, de même que son partage entre les femmes et les hommes. Or, cet été, le Gouvernement canadien retirait l'obligation de compléter le questionnaire long du recensement, questionnaire contenant des questions précises quant au travail invisible. En l'absence de telles mesures, comment peut-on établir des plans d'intervention pour un rééquilibrage? L'Institut de la statistique du Québec peut-elle pallier à cette nouvelle lacune? Toute la question de la mesure du travail invisible et de son partage reste problématique.

Pour favoriser un meilleur partage du travail invisible, il faut que les personnes qui s'y consacrent se sentent utiles et revalorisées. Il faut donc amener la population à comprendre que les assises de notre société reposent en grande partie sur ce travail. Quel avenir a une société qui ne prend pas soin de ses enfants et des personnes plus vulnérables? À cet effet, le plan d'action en matière d'égalité devrait prévoir des campagnes de relations publiques du type de celle lancée récemment et intitulée "*Bien grandir*" sur la revalorisation des parents - mères et pères - comme actrices et acteurs de premier plan dans le développement de la maturité des enfants.

2- Choix de carrière

Aujourd'hui, les femmes sont plus diplômées et plus nombreuses à travailler mais elles ne gagnent pas nécessairement de gros salaires. Elles choisissent encore des métiers typiquement "féminins", moins payants. Une foule de raisons peuvent expliquer leur choix de carrière traditionnel, dont:

- les stéréotypes persistants à l'égard des filles, à l'école ou à la maison, qui influencent leurs choix ;
- le manque d'encouragement ou l'absence de modèles ;
- les peurs ou les préjugés face à des métiers que l'on connaît peu ou mal et le manque de connaissances sur les métiers et professions d'avenir.

Les filles, pour bien gagner leur vie et se préparer une retraite décente, doivent maintenant se déployer partout. Dans tous les domaines, y compris celui de la science et de la technologie. Elles ont conquis l'école et le marché du travail, elles doivent maintenant partir à l'assaut des métiers et professions réservés aux hommes et prendre la place qui leur revient. D'autre part, en même temps qu'on encourage les filles à aller vers les métiers et professions non traditionnels, il faudrait en faire autant du côté des garçons. Présentement, il se crée un autre déséquilibre: les filles envahissent massivement certains types d'emplois autrefois occupés par des hommes mais les garçons semblent moins intéressés aux emplois traditionnellement occupés par des filles (surtout dans les secteurs des services, des soins, de l'enseignement primaire, des garderies...). Est-ce que ces secteurs seraient trop dévalorisés économiquement et socialement pour que les garçons s'y intéressent?

Malgré son taux de décrochage élevé, la société québécoise est plus instruite qu'auparavant. Et les filles ont fait des pas de géantes. En 2007-2008, elles représentaient la majeure partie de la population des élèves, à tous les niveaux d'école :

- 49% de la population des élèves du secondaire ;
- 57,8% de celle du collégial ;
- 58,1% de celle des universités québécoises

(Statistiques tirées de Regards de jeunes sur l'égalité publié en 2009 par le Conseil du statut de la femme).

Les filles sont toujours sous-représentées dans plusieurs secteurs pourtant bien payés. Par exemple, dans le secteur de la construction, 281 professions sont encore considérées non traditionnelles, parce que l'on y trouve moins de 33% de femmes (*chiffres tirés de Construire ensemble une nouvelle tradition en emploi publié par la FTQ en 2006*).

Aux yeux des filles, il reste plusieurs mythes à déboulonner. Le prochain plan d'action en matière d'égalité devrait, entre autres, s'attaquer aux mythes suivants relativement aux emplois traditionnellement occupés par des hommes:

- le travail est trop dur physiquement pour les filles;
- les filles sont mal reçues dans un milieu d'hommes;
- c'est difficile pour une fille de se faire embaucher dans un milieu d'hommes.

Exemples de programmes à maintenir, à encourager et/ou à développer:

- le concours *Chapeau les filles*;
- les filles et les sciences, un duo électrisant piloté par Hydro Québec;
- programmes et activités de nature scientifique destinés aux jeunes (Expos-science, Défi génie inventif, Défi Apprenti Génie, Club des débrouillards...);
- stages ou journées portes ouvertes dans différents milieux de travail pour les jeunes.

3- Équité salariale

En 1996 naissait la Commission de l'équité salariale ayant pour mandat de surveiller l'implantation et le maintien de l'équité dans toutes les entreprises assujetties à cette loi. Depuis, la Commission a accompagné des centaines d'entreprises dans l'évaluation des emplois et leur rémunération en fonction de critères objectifs quant aux qualifications requises, aux responsabilités et à la somme de travail. Cet exercice a permis une réévaluation positive de plusieurs emplois traditionnellement occupés par des femmes. En mai 2009, la loi sur l'équité salariale a été modifiée et la Commission a vu son mandat ajusté. Cette commission doit poursuivre son travail. Il faudra encore plusieurs années, voire des décennies, avant que toutes les entreprises, surtout les PME, intègrent des règles d'équité salariale.

D'autre part, en janvier 2011, une étude révélait qu'en 2009 les 100 chefs de direction les mieux payés au Canada avaient empoché, en moyenne, 6,6 millions, comparativement à 42 998\$ pour un salarié moyen. Les chefs de direction ont donc gagné 155 fois le salaire moyen de leurs employés... et probablement au-delà de 200 fois le salaire moyen de leurs employées. Selon certaines analyses, cet écart est en constante augmentation, même en temps de crise économique. Lorsqu'un si petit nombre de personnes accaparent toujours davantage de ressources, ce sont les plus petits salariés qui en souffrent. L'Afeas n'a pas

fait d'analyse poussée de cette question, mais il est évident que l'équité salariale entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure répartition des revenus entre les individus. Faut-il imposer davantage les revenus élevés? Faut-il limiter la rémunération des hauts dirigeants? Une chose est certaine, il faut que des moyens soient pris pour qu'une telle situation se résorbe.

4- Salaire minimum

Depuis cinq ans, le salaire minimum a progressé de 25% au Québec, passant de 7,60\$ à 9,50\$. Nous ne pouvons que nous en réjouir et souhaiter sa progression continue. Étant donné que les femmes sont encore souvent au bas des échelles salariales, il est nécessaire que le salaire minimum continue de croître. En Ontario, le salaire minimum est actuellement à 10,25\$. Le salaire minimum du Québec pourrait donc, doré et déjà, être augmenté de 7 ou 8%, tout en demeurant compétitif avec celui de la province voisine.

En 2008, les membres de l'Afeas réclamaient un salaire minimum qui permette à une personne, qui travaille 40 heures par semaine, d'avoir un revenu annuel au-dessus du seuil de faible revenu établi par Statistique Canada, et ce, avant impôt.

5- Unions de fait

Il y a quelques mois, la Cour d'appel du Québec accordait aux conjoints vivant en union libre le droit de réclamer une pension alimentaire pour eux-mêmes. Le gouvernement du Québec a décidé d'en appeler de ce jugement devant la Cour suprême du Canada.

Le ministre de la Justice du Québec, Jean-Marc Fournier, déclarait alors que *“Les couples qui ne se marient pas sont présumés vouloir demeurer en marge du droit matrimonial”*. Or, dans son mémoire intitulé *“Les conjoints de fait au Québec: perspectives féministes pour un encadrement légal”*, Me Jocelyne Jarry affirmait: *“Non, les femmes québécoises ne connaissent pas leurs droits ! Je ne compte plus les femmes non-mariées, instruites, libres, intelligentes, que je rencontre encore régulièrement et qui croient avoir les mêmes droits en cas de séparation que les femmes mariées, pour avoir vécu quelques années avec leur*

conjoint". Cette confusion vient souvent du fait que plusieurs programmes gouvernementaux reconnaissent des droits aux conjoints de fait: Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'assurance automobile, Loi sur le régime de rentes du Québec, Loi visant à favoriser le civisme, Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, Loi sur l'aide juridique, Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, Loi sur les impôts, Loi de l'impôt sur le revenu. Le concept de "revenu familial", utilisé parfois dans certains programmes du gouvernement, laisse entendre qu'il y a une mise en commun des avoirs entre les deux membres du couple.

Or, les rapports de couple ne sont pas toujours égalitaires. Ce n'est pas parce qu'on forme un ménage, qu'on est une famille, qu'il y a un partage égalitaire de l'argent et qu'on est protégée contre la pauvreté. Chez les jeunes couples, le partage de l'argent n'est pas toujours plus égalitaire. Ils ont tendance à gérer leurs avoirs séparément. Mais des études démontrent que les priorités de dépenses sont différentes chez les hommes et les femmes. Par exemple, les femmes ont tendance à assumer une part plus importante des dépenses liées aux enfants (*Source: Hélène Belleau, Raphaëlle Proulx, "Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains : le revenu familial remis en question*).

Le Québec est la seule province au Canada où les unions de fait ne sont pas encadrées par la loi et, lors des ruptures, les femmes sont souvent économiquement désavantagées. Nous croyons que le prochain plan d'action du gouvernement en matière d'égalité devrait à tout le moins prévoir des mesures concrètes pour informer les couples vivant en union de fait de leurs droits et responsabilités. L'Afeas a d'ailleurs débuté, en septembre 2010, une série d'ateliers intitulés "*Vivre en union de fait sans s'appauvrir*". Les premiers résultats confirment le manque d'information laissant place à de fausses croyances concernant les unions de fait.

O R I E N T A T I O N 3

CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) contribue beaucoup au changement de mentalité en terme de congés parentaux. En effet, le congé du père commence à être perçu par la société et par les entreprises comme un élément positif. Il reste cependant beaucoup de travail à faire pour que les mentalités changent. Dans plusieurs milieux de travail, il est encore mal vu que des pères prennent des congés pour leur famille. L'Afeas croit que le RQAP peut contribuer davantage à l'évolution des mentalités en matière de travail invisible. Voici quelques aspects à explorer:

- le RQAP pourrait devenir le RQAF (Régime québécois d'assurance familiale) pour que toute personne qui se retire temporairement du marché du travail pour prendre soin de ses enfants ou d'un proche en perte d'autonomie (aidantes) y ait accès;
- toutes les Québécoises et tous les Québécois qui deviennent parents ou qui doivent prendre soin d'un proche devraient y avoir accès (actuellement, il y a des exclues et des exclus);
- le RQAP pourrait inciter davantage les pères à prendre ce type de congé.

D'autre part, le Québec devrait revoir les normes minimales du travail afin d'y intégrer davantage d'éléments pour faciliter la conciliation famille-travail-études.

Depuis quelques années, plusieurs entreprises, villes et municipalités se sont dotées de politiques de conciliation famille-travail-études. Le nouveau plan d'action pour l'égalité devrait favoriser la poursuite de telles mesures.

O R I E N T A T I O N 4

APPROCHES EN SANTÉ ADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DES FEMMES

Le cahier de consultation *Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes* rappelle certains constats:

- les femmes utilisent davantage les services de santé;
- les femmes sont nombreuses à afficher un niveau élevé de détresse psychologique;
- avec le vieillissement de la population, le nombre de femmes âgées s'accroîtra.

L'Afeas ajoute un autre constat très important: les femmes sont celles qui, le plus souvent, prennent en charge l'organisation des soins de leurs proches, qu'ils soient blessés, malades, en perte d'autonomie ou non autonomes. Elles agissent comme *aidantes* en prodiguant et en organisant les soins de santé pour leurs proches: rendez-vous avec les médecins, examens en clinique ou à l'hôpital, hospitalisation, soins d'hygiène, surveillance, hébergement.... Elles connaissent davantage les rouages du système de santé et font face à de nombreuses difficultés.

Les femmes sont donc souvent celles qui constatent les lacunes du système de santé québécois et tentent de faire des propositions pour l'améliorer. À l'Afeas, ce sont les membres, par le biais des regroupements locaux, qui formulent annuellement des propositions qui sont étudiées par une assemblée générale provinciale. Chaque année, on se retrouve avec une série de propositions sur la santé. Nous nous permettons donc ici d'intégrer les principales propositions récemment adoptées par les membres de l'Afeas en ce qui a trait à notre système de santé.

1- **Système public versus système privé**

En 2006, le rapport gouvernemental québécois intitulé *Garantir l'accès*, arrivait à la conclusion que le recours au privé n'améliorerait pas le système de santé et que la population ne verrait pas d'amélioration dans l'accès aux soins de santé. Et pour ce qui est

de la qualité des soins donnés dans le privé, on ajoutait que, même avec un encadrement, rien ne garantirait la qualité des services qui seraient offerts par le secteur privé. Le privé risque d'accaparer pour son expansion les ressources humaines spécialisées et expérimentées qui travaillent actuellement dans le système public de santé, d'affaiblir ainsi le système public et de faire gonfler d'autant les listes d'attente, faute de personnel pour opérer ou de spécialistes, comme les radiologistes qui sont déjà nombreux à travailler dans le privé.

Pour l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques, le coût de la santé est stable au Québec, depuis les trente dernières années. Ce sont surtout les dépenses de santé privées qui expliquent, en bonne partie, la hausse des coûts en santé. Un système de santé public coûte moins cher à gérer qu'un système de santé privé. Gérer un système de santé privé gobe 15 à 30% des sommes en jeu, tandis que gérer un système public coûte de 3 à 6%. Un système mixte, au Manitoba et en Alberta a été mis à l'essai en 2004. Dans les deux provinces, les patientes et les patients ont dû déboursier davantage, au point que les gouvernements ont voté des lois pour mettre fin à cette surfacturation.

Selon l'estimation du ministère des Finances du Québec, la part des dépenses de santé, par rapport aux revenus du Gouvernement du Québec, n'a pas augmenté depuis plus de 30 ans. C'est au Québec que la santé coûte le moins cher et prend le moins de place dans le budget de l'État. En 2007, les dépenses publiques de santé au Québec s'élevaient à 3 135\$ par habitant, ce qui classe le Québec au 10e et dernier rang par rapport aux autres provinces canadiennes.

D'autre part, à peine 2% du budget actuel de la santé est consacré à la prévention. On sait pourtant que 50 % des maladies sont directement attribuables à de mauvaises habitudes de vie: 24% des personnes fument, 60 % ont un excès de poids, 75 % ne font pas d'exercice et 80 % s'alimentent mal. La majorité des problèmes médicaux en découlant pourraient être évités, ce qui économiserait de précieuses ressources. (*Source: Groupe de Promotion pour la Prévention de la santé, Roger Bertrand, président, Lettre au premier*

ministre du Québec, 2010, <http://www.qp2s>).

Depuis la création du système de santé québécois, les équipements, les techniques de traitements et les médicaments n'ont cessé de se développer et d'améliorer les soins. Malgré d'importants bouleversements, il n'y a jamais eu d'États généraux de la santé. Les gouvernements successifs ont commandé des études (les groupes de travail Rochon, Clair, Castonguay) mais sans inclure toutes les parties concernées dans un débat public. Des modifications de structures du système de santé ont été faites, ce qui ne semble pas avoir amélioré l'accessibilité.

Les médias véhiculent une grande diversité d'opinions, parfois diamétralement opposées. Qu'on pense à Claude Castonguay, Réjean Hébert, Alain Vadeboncoeur, Joseph Facal, Québec solidaire, Coalition solidarité santé, Institut économique de Montréal, et autres. Si le débat est sain dans une société démocratique, dans le cas présent, il crée beaucoup de confusion dans la population parce qu'il devient difficile d'avoir une vue d'ensemble. Pas de vision globale, pas de projection dans l'avenir. La préoccupation est budgétaire et économique à court terme et non basée sur les besoins de la société et de la population québécoise à long terme. On constate beaucoup de travail à la pièce, peu de communication entre les services et pas mal de "corporatisme".

Un bon système de santé est important pour la lutte à la pauvreté, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité sociale et la qualité de vie des personnes âgées. Il est aussi important pour les entreprises car la qualité d'un service de santé public a un effet sur les coûts de fonctionnement, et de ce fait, sur l'économie d'une société.

Avec de tels enjeux fondamentaux de société, on ne peut laisser les seuls critères économiques et budgétaires dicter les orientations, les décisions, les choix.

Récemment, en août 2010, les membres de l'Afeas adoptaient une série de propositions dont certains éléments pourraient être intégrés dans le prochain plan d'action pour l'égalité

entre les femmes et les hommes:

- la protection par une loi, de l'avenir de notre système de santé: universel, accessible et gratuit - cette loi devrait restreindre l'ouverture de cliniques privées au Québec et prévoir des sanctions sévères pour les contrevenants;
- davantage d'investissements en santé plutôt que des réductions d'impôts;
- la tenue d'États généraux sur la santé dans les plus brefs délais;
- l'examen des procédures d'achat des médicaments afin d'augmenter le pouvoir de négociation de l'État avec les compagnies pharmaceutiques;

De plus, récemment, l'Afeas a été interpellée à quelques reprises par une situation qui semble s'aggraver, soit le remboursement rapide des nouveaux médicaments jugés plus efficaces par les régimes privés d'assurance et la lenteur du Conseil du médicament à modifier sa liste de médicaments remboursés par le régime public. Cette situation nous porte à croire qu'il existe une iniquité entre ceux et celles qui disposent d'un régime privé d'assurance-médicament et les autres couverts par le système public.

2- Les aidantes

De tout temps, en plus du rôle de mère, les femmes ont supporté et aidé leur communauté. Elles ont agi comme sages-femmes et guérisseuses; elles ont lavé et enseveli les morts. Elles touchaient les deux pôles de la vie et tentaient, souvent avec grand succès, de préserver la vie et la santé de leurs semblables. L'histoire de l'entraide au Québec, du début du 20^e siècle à nos jours, montre la constance avec laquelle les familles, principalement les femmes, prennent soin de leurs proches au quotidien. Aujourd'hui encore, une grande majorité des Québécoises, et aussi des Québécois, assument des rôles de parents, de grands-parents et d'aidantes ou aidants au sein de la famille. Ces rôles monopolisent une partie de leur temps disponible, avec leurs activités professionnelles et sociales.

Pourtant, l'évolution de la société québécoise n'a pas tenu compte de ces rôles assumés par les femmes au sein des familles. Bien qu'ayant envahi massivement le marché du

travail, les femmes assument toujours, selon le modèle traditionnel, les responsabilités et les tâches liées aux rôles familiaux de mère et d'aidante. Actuellement, 70 à 85% des soins personnels et des services donnés aux personnes âgées le sont par les familles, généralement par les femmes. Au Québec, le semblant de virage ambulatoire n'a fait que renforcer les stéréotypes en retournant les patients à domicile, tout en prenant pour acquis que les femmes « naturellement » prennent soin de leurs proches.

Il faut comprendre que cette aide donnée par les femmes aux proches âgés, malades, en perte d'autonomie ou handicapés se veut multiple et variée. Elle fait appel à une diversité de compétences et de connaissances que n'ont pas toujours celles qui la donnent. Ces aidantes, des femmes-orchestre sans nul doute, ont aussi une famille et, vraisemblablement, un travail à l'extérieur. Pourtant elles doivent jongler avec une panoplie de problématiques.

Actuellement, les intervenantes et intervenants du réseau de la santé, pressés de se décharger du malade pour en accueillir un autre, le renvoie trop rapidement chez lui ou dans sa famille sans les services à domicile promis.

On constate que 20 à 40% des aidantes se retrouvent en situation de détresse, d'épuisement et de burn-out, en plus de problèmes de santé physique. Le poids de l'ensemble de la prise en charge, principalement de la responsabilité est la cause de cette détresse. Seront-elles imputables si un de leurs gestes détériore la santé de la personne laissée à leurs soins ou cause même son décès ? Même si, légalement, elles ne sont pas tenues responsables, comment le percevront-elles?

Compte tenu que la très grande majorité des personnes aînées vivent à domicile ou dans des résidences pour personnes autonomes, il est essentiel que le réseau de la santé et des services sociaux développe son système de soins de première ligne, incluant les soins à domicile. L'Afeas insiste, avant tout, sur l'importance de pouvoir choisir de s'engager ou non pour les aidantes et les aidants. Ce choix doit pouvoir s'exercer avant la prise en

charge d'un proche. Il doit pouvoir être révisé lorsque nécessaire, quand la situation, celle de l'aidé comme de l'aidante, change. Par ailleurs, pour qu'un choix véritable puisse être fait, il faut que des alternatives réelles soient disponibles. En effet, comment dire « non » quand les femmes constatent le peu d'aide disponible de la part du réseau de la santé? Par ailleurs, qui dit aidantes, dit travail auprès des proches sans lequel les membres de la famille seraient laissés à eux-mêmes.

L'État devrait augmenter considérablement ses ressources en services à domicile et en hébergement. Pour l'Afeas, dans la situation actuelle où le vieillissement est un enjeu de taille pour la société québécoise, il est essentiel de soutenir les besoins des personnes âgées et le travail des aidantes. L'apport de ces dernières permet au système de santé d'éviter l'institutionnalisation d'un grand nombre de personnes. Il ne faudrait pas que cet avantage pour le système se traduise par un lourd désavantage pour les femmes.

O R I E N T A T I O N 5

RESPECT DE L'INTÉGRITÉ DES FEMMES ET LEUR SÉCURITÉ DANS TOUS LES MILIEUX DE VIE

1- La violence

La violence, et ses conséquences dramatiques pour les personnes qui en sont victimes, rejaillissent sur toute la société. La violence attaque l'intégrité des personnes et met en danger leur santé physique et mentale. Elle mène les victimes à l'isolement et au repli sur elles-mêmes, délaissant souvent leur travail, leurs études ou leurs activités sociales.

Au cours des dernières années, plusieurs changements dans les structures d'appui, de développement de services et de mise en place de programmes ont permis de mieux répondre aux besoins des femmes victimes de violence. Le travail doit toutefois se poursuivre. La violence envers les femmes, loin d'être éradiquée, fait toujours partie de notre quotidien.

La violence, particulièrement celle faite aux femmes, demeure un sujet tabou dans notre société. Il y a deux ans, l'Afeas a initié un projet d'ateliers intitulés *La violence, ça nous regarde! Osons agir!* La formation porte sur la violence qui s'installe et se vit dans les multiples relations de la vie courante: entre amoureux, étudiantes et étudiants, amies et amis, collègues de travail, conjointes et conjoints, voisines et voisins, au sein de la famille ou entre préposés et leurs aidés. La principale difficulté rencontrée fut celle de convaincre les éventuelles participantes d'aborder le sujet. Elles se sentent mal à l'aise, ne serait-ce que d'en discuter. Elles semblent craindre de VOIR cette violence autour d'elles et d'y RÉAGIR. Bon an mal an, au moins 1500 femmes ont finalement participé à ces ateliers d'une durée d'environ 3 heures.

Les évaluations de ces ateliers indiquent qu'il y a souvent confusion dans la définition de ce qu'est la violence. La majorité des participantes ont souligné être maintenant en mesure de différencier le conflit et la violence, ce qui leur permet de mieux réagir dans différentes situations et d'utiliser les outils appropriés.

D'autre part, le démantèlement amorcé par le Gouvernement canadien du Registre des armes à feu reste un dossier d'actualité. Malgré les pressions de toute la société québécoise, ce gouvernement persiste et signe. Il semble déterminé à amoindrir progressivement l'efficacité de ce registre.

Le prochain plan d'action pour l'égalité devrait, à notre avis, intégrer les éléments suivants:

- la poursuite des campagnes contre la violence;
- l'intégration dans les campagnes contre la violence d'une approche positive en axant les messages véhiculés dans les médias sur les avantages de vivre dans un milieu exempt de violence, ainsi que des éléments permettant de distinguer la violence et le conflit;
- poursuite de la mise en oeuvre du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle;
- support aux programmes ou projets en milieu scolaire ou au travail visant à favoriser la résolution de conflits;
- poursuite des pressions auprès du Gouvernement canadien pour le maintien intégral du Registre des armes à feu.

2- La prostitution

Pour l'Afeas, reconnaître la prostitution comme un travail, équivaut à "marchandiser" les corps humains, surtout celui des femmes. Les prostituées et prostitués deviennent des objets de transactions monétaires. Les femmes se prostituent la plupart du temps à cause de contraintes économiques: manque d'argent, nécessité d'obtenir de l'argent rapidement pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants, besoin de satisfaire leur dépendance aux drogues...

Admettre que des femmes puissent décider de façon sereine et volontaire de se prostituer équivaut à nier l'existence d'éléments sociaux, politiques et économiques qui conduisent à la prostitution. Les prostituées sont, la plupart du temps, issues de milieux pauvres et vulnérables. Les immigrantes et les autochtones sont des cibles privilégiées pour le trafic à des fins sexuelles.

Depuis peu, certains courants de pensée tentent de nous convaincre que la prise de contrôle de l'exploitation du sexe par des femmes intelligentes, puissantes, consentantes et "bien dans leur peau" ferait de la prostitution un travail comme un autre. Les arguments de ces tenants sont loin de nous atteindre. Pour l'Afeas, la prostitution reste un système d'exploitation sexuelle dont les victimes sont les femmes et les enfants.

Au Canada, la prostitution n'est pas interdite. Toutefois, les conditions d'exercice sont illégales. Les prostituées et les proxénètes peuvent donc être criminalisés. Même si les conditions d'exercice de la prostitution relèvent du Code criminel (juridiction fédérale), il n'en reste pas moins que le Québec doit faire pression auprès du Gouvernement canadien pour qu'une nouvelle législation soit adoptée, une législation fondée sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la dignité de l'être humain. D'ailleurs, l'Afeas vient de donner son appui à un projet de loi déposé par la Bloquiste, Maria Mourani. Le projet vise à modifier le Code criminel afin qu'y soient prévues des peines consécutives pour les infractions liées au proxénétisme et à la traite de personnes. Il précise que les dispositions se rattachant à la traite de personnes visent toute infraction à cet égard, qu'elle soit commise dans un contexte interne ou international. Il crée une présomption relative à l'exploitation d'une personne par une autre et il ajoute des circonstances présumées constituer de l'exploitation. Finalement, il ajoute les infractions de proxénétisme et de traite de personnes à la liste des infractions visées par la confiscation des produits de la criminalité.

Au cours des dernières années, les luttes des féministes ont porté sur la place publique les dossiers de l'inceste, du viol et des violences conjugales. Avec le temps, ce sont devenus

des phénomènes sociaux collectivement inacceptables. La prostitution doit, elle aussi, sortir de la sphère privée et secrète entre un homme et une femme. Le prochain plan d'action en matière d'égalité doit favoriser un débat de société sur le trafic humain.

O R I E N T A T I O N 6

PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES

1- Les femmes en politique

Les femmes et les hommes sont les deux composantes qui forment et perpétuent la société démocratique. Les femmes ne sont toujours pas représentées de façon égale dans les instances démocratiques. Rappelons que les femmes ont le droit de voter depuis seulement 70 ans au Québec et qu'il s'est écoulé 21 ans entre l'extension du droit de vote des femmes et l'élection de la première femme députée.

Aujourd'hui, les femmes remportent des succès électoraux comparables à ceux des hommes. Malheureusement, elles sont toujours moins nombreuses qu'eux à briguer les suffrages. Dans une démocratie vigoureuse et en santé, les femmes doivent contribuer aux débats, aux prises de décision, et plus globalement, à la gouvernance de la collectivité. C'est une question d'équité et une garantie de richesse accrue dans les discussions définissant les orientations de l'État.

Nombreuses sont les femmes qui pourraient jouer pleinement le rôle qui leur revient dans notre démocratie. Elles possèdent, tout autant que les hommes, les qualités et les qualifications requises pour exercer de telles fonctions. À notre avis, le gouvernement peut agir sur la représentation des femmes en inscrivant des mesures spécifiques dans la loi électorale ou en modifiant la loi sur le financement des partis politiques.

Au Québec, la Loi électorale devrait reconnaître le principe de l'atteinte d'une représentation équitable des femmes à l'Assemblée nationale et proposer un mode de scrutin proportionnel mixte. Les partis politiques devrait avoir l'obligation de se doter d'une liste nationale comportant un nombre égal de femmes et d'hommes inscrits en alternance en commençant par une femme.

Un tel mode de scrutin offre des possibilités intéressantes pour atteindre la parité, même s'il ne peut, à lui seul, suffire à l'assurer. Il faut aussi prévoir d'autres mesures afin d'aplanir les difficultés auxquelles les femmes désireuses de s'engager en politique sont confrontées. Entre autres, le système politique actuel, avec ses longues heures de travail en période de sessions régulières et intensives, défavorise les femmes en politique car celles-ci assument encore, en grande majorité, la responsabilité des enfants et de leurs proches en perte d'autonomie. Heureusement, la société progresse. Il est de plus en plus naturel de voir les parlementaires masculins reconnaître l'importance de mettre en place des mesures de conciliation famille-travail. De telles mesures permettront aux femmes d'agir et d'évoluer aussi aisément que les hommes dans l'arène politique. L'Afeas croit qu'il faudrait répartir autrement le nombre quotidien d'heures de travail des parlementaires à l'Assemblée nationale afin de favoriser la conciliation famille-travail-études.

D'autre part, l'Afeas tient à saluer l'initiative du Premier ministre qui a tenu à la parité hommes/femmes au sein de son Conseil des ministres. Nous ne pouvons qu'espérer que cela devienne une tradition bien ancrée au Gouvernement du Québec.

2- Les femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises

Les chiffres parlent. En décembre dernier, le Conseil du statut de la femme, dans son document intitulé *La gouvernance des entreprises au Québec: où sont les femmes?*, affirmait que seulement 15,8 % des membres des conseils d'administration des 100 plus grandes entreprises québécoises sont des femmes et 28 % de ces entreprises sont administrées exclusivement par des hommes.

Nous ne pouvons qu'applaudir à l'initiative du Gouvernement du Québec pour sa politique voulant que les conseils d'administration des sociétés publiques atteignent la parité hommes/femmes. Dans un deuxième temps, il faudrait évaluer la possibilité d'étendre cette mesure à tous les conseils d'administration des entreprises qui, par contrat, fournissent des biens et services au Gouvernement du Québec.

O R I E N T A T I O N 7

RÉGIONALISATION DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Vivant majoritairement en région, la disponibilité et l'organisation des soins de santé sont des préoccupations majeures pour les membres de l'Afeas. Elles dénoncent depuis plusieurs années l'insuffisance chronique du personnel médical en région. Malheureusement, le problème perdure. Il est difficile de trouver un médecin de famille et les services spécialisés sont absents dans les CSSS et même des Centres hospitaliers (gynécologues, cardiologues, pédiatres). De plus, les distances à parcourir pour avoir accès aux services sont souvent considérables.

Les membres de l'Afeas ne peuvent que faire le constat des difficultés qu'elles éprouvent pour obtenir des services de santé de qualité en région. Elles ont souvent revendiqué des mesures incitatives pour amener les professionnels de la santé à pratiquer en région, sans résultats probants.

Lors de l'élaboration des plans de répartition des services, il est important de tenir compte de la densité de population du territoire desservi par les services de santé, surtout pour les services de première ligne. En effet, il est beaucoup plus difficile pour une clinique comptant un petit nombre de professionnels d'offrir des plages horaires de services suffisamment longues pour satisfaire aux besoins de la clientèle. En milieu à haute densité de population, les cliniques sont plus grosses et les professionnels peuvent plus facilement se relayer.

Présentement, la population en région est à la recherche de nouveaux modes d'organisation des services de santé. Elle veut trouver des formules nouvelles pour avoir accès à de meilleurs services de santé, tout en respectant les principes d'accessibilité,

d'universalité, de qualité et de gratuité de notre système de santé québécois. Certaines de ces initiatives sont controversées parce qu'elles s'orientent vers la surfacturation des services. Il faudrait toutefois prendre le temps de bien évaluer de telles alternatives - coopératives de santé, mise en réseau de cliniques de santé... - afin de les adapter aux besoins de la population.

Il faut trouver une solution au problème chronique du manque d'effectifs dans les régions à faible densité de population.

ANNEXE

LISTE DE MOYENS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES

Travail invisible

- accessibilité, pour les travailleuses et travailleurs au foyer de la totalité des mesures sociales rattachées au travail rémunéré ou accordées aux personnes salariées;
- couverture par la Loi sur les maladies professionnelles et les accidents de travail des maladies et des accidents qui surviennent dans l'exercice du travail au foyer non rémunéré effectué auprès des enfants et des proches en perte d'autonomie, malades ou handicapés. Élaboration d'une formule de financement avec une subvention étatique;
- élaboration, en cas d'incapacité, de formules et de montants d'indemnisation liées au travail au foyer non rémunéré;
- offre de services de dépannage et de remplacement pour les soins donnés aux enfants et aux proches en cas de maladie de toute personne qui effectue du travail au foyer non rémunéré auprès des enfants et des proches en perte d'autonomie, malades ou handicapés et remboursement des coûts de remplacement, en cas d'absence de ces services;
- reconnaissance de la valeur du travail au foyer en l'intégrant au produit national brut (PNB);
- ajout, dans le questionnaire de recensement canadien, d'une catégorie «travailleuses / travailleurs au foyer» pour comptabiliser le nombre de Canadiennes et de Canadiens qui effectuent ce travail non rémunéré au sein du couple et de la famille, au même titre que les travailleuses et travailleurs rémunérés;
- reconnaissance du soutien aux enfants par le versement d'allocations familiales universelles et de bonifier les allocations pour les familles à faible revenu;
- décret par règlement pour que soit considéré comme travail visé par la Loi du Régime des rentes du Québec le travail au foyer des mères et pères de jeunes enfants de moins de 7 ans;

Conciliation famille-travail-études

- insertion de notions de partage des tâches domestiques et des responsabilités familiales dans les programmes d'éducation existants et les activités scolaires qui s'y prêtent, en vue de favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle;
- ajout, dans la Loi des normes du travail, de dix (10) jours de congés par année pouvant être fractionnés en demi-journées pour la responsabilités familiales

- auprès des enfants et des personnes non autonomes;
- ouverture de nouvelles places en milieu familial dans le réseau des services de garde et intégration des haltes-garderies au réseau public;
- modulation de la contribution parentale aux services de garde en fonction du revenu familial;
- répartition différente du nombre quotidien d'heures de travail des parlementaires à l'Assemblée nationale afin de favoriser la conciliation famille-travail;
- consentement aux salariés à temps partiel des mêmes bénéfices sociaux que ceux versés aux salariées et salariés à temps plein;
- possibilité, pour les travailleuses et travailleurs au foyer, de cotiser au Régime des rentes du Québec, qu'ils aient ou non un revenu gagné, avec les mêmes avantages que celles et ceux qui gagnent plus de 3500\$ par année, jusqu'à une contribution maximale équivalente au salaire industriel moyen canadien;
- incitation auprès des entreprises pour mettre sur pied ou consolider des programmes de soutien à leur personnel tels: services d'information et de références, services domestiques à accès rapide, services d'aide psychologique afin de supporter les travailleuses et les travailleurs dans leur rôle de personnes aidantes;

Aidantes

- remise de crédits d'impôts remboursables pour les personnes qui effectuent du travail non rémunéré auprès de leurs proches en perte d'autonomie, malades ou handicapés;
- financement stable et adéquat aux groupes d'entraide et aux groupes de défense des droits des aidantes et aidants;
- modification du Code du travail et les lois sur les normes du travail afin de prendre en compte la notion de soins aux proches: pouvoir conserver son emploi sans perte d'ancienneté ni diminution de salaire lorsqu'une personne doit s'absenter, pour des périodes répétitives ou encore n'excédant pas un an, pour assumer auprès d'un père, d'une mère, d'une conjointe, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur malades, les soins nécessaires dus à leur condition;
- instauration d'un régime de prestations d'aide aux proches, dites de «compassion», lorsque la présence d'une personne est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou conjointe, de l'enfant de son conjoint ou conjointe, de sa mère, de son père, d'une soeur, d'un frère ou d'un grand-parent, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave;
- versement de prestations d'aide aux proches pour les travailleuses et travailleurs ayant droit, en vertu de la Loi sur les normes du travail (art. 79.8), à un congé d'un maximum de douze (12) semaines au cours d'une année pour aide aux proches, ayant subi un arrêt de rémunération et qui ont gagné au moins 2 000\$ au cours de l'année précédant l'arrêt de rémunération;
- intégration des personnes aidantes comme partenaires du plan de services individualisés auprès des aidés;

Conjoints de fait

- reconnaissance pour les couples en union de fait, au niveau de la fiscalité et des programmes sociaux, de tous les avantages fiscaux et autres mesures sociales accordés aux couples mariés et qu'ils soient liés par les mêmes responsabilités (partage du patrimoine familial et des rentes de retraite, pension alimentaire, etc.);

Laïcité

- adoption d'une Charte de la laïcité qui définisse les principes fondamentaux de la laïcité, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes,;
- adoption d'une loi et des règlements applicables à l'État et à l'ensemble de la société afin d'y enchâsser la laïcité "de fait" de l'État québécois, et ce, sans renier sa propre culture;
- affichage d'un caractère laïc et neutre de l'État québécois et de son administration;
- obligation pour toutes les Québécoises et tous les Québécois, dans la sphère publique, de se conformer aux lois, codes et règlements du Québec, incluant ceux portant sur la laïcité de l'État et les demandes d'accommodements;
- interdiction de porter en public des vêtements, accessoires et signes jugés dangereux ou pouvant entraver le mode d'identification usuel des personnes (cagoules, voiles intégraux, niquabs, etc.);
- exigences avant d'octroyer le statut d'immigrante ou d'immigrants au Québec: que la personne et ses proches connaisse et s'engage à respecter la spécificité et les valeurs du Québec (État laïc, langue française, égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les lois et règlements);

Santé

- protection, par une loi, de l'avenir du système public de santé et de ses caractéristiques de base: universalité, accessibilité, qualité, gratuité;
- freins à l'ouverture de cliniques privées;
- investissements en santé de préférence à des baisses d'impôts;
- création d'une agence nationale pour négocier de meilleurs prix pour l'achat de médicaments;
- tenue d'États généraux sur la santé;
- amélioration des conditions de travail et ouverture de postes d'infirmières et infirmiers, réguliers et à temps complet;
- engagement de la part des médecins formés dans nos universités québécoises à donner cinq années de service au Québec dans le régime public de santé après l'obtention de leur diplôme;
- exigence, pour les infirmières/infirmiers, de travailler, après leurs études, dans le réseau public québécois de la santé pour une période déterminée;
- augmentation du nombre d'étudiantes et étudiants dans les facultés de médecine;
- augmentation du nombre d'infirmières et d'infirmiers praticiens spécialisés;
- amélioration et augmentation des services de première ligne de tous les CLSC en intégrant des infirmières et infirmiers praticiens spécialisés;
- accélération de l'accès à la formation des infirmières et infirmiers praticiens et injection des sommes nécessaires;

- versement d'un salaire de formation adéquat aux infirmières et infirmiers qui veulent devenir infirmières et infirmiers praticien, moyennant un engagement de leur part de travailler dans le système public québécois pour une durée déterminée;
- assouplissement des règles pour permettre aux médecins d'origine étrangère de pratiquer au Québec, après avoir validé leurs compétences selon une grille d'évaluation standardisée;
- offre de soins de première ligne adéquats, uniformes et immédiats dans tous les CSSS;
- octroi de budgets, pour des services et les soins de santé à la population dans les CSSS sur une base régulière de 12 heures par jour et ce, 7 jours par semaine, afin d'offrir une alternative aux urgences des centres hospitaliers et qu'un médecin soit présent durant toutes les heures d'ouverture;
- développement du service de médecins à domicile;
- mise en place de mesures favorisant la venue de médecins de famille et de constitution d'une banque de médecins de famille accessible à ceux et celles qui en ont besoin;
- élimination immédiate de la pénurie de médecins en régions éloignées et moins éloignées;
- investissement de ressources humaines, matérielles et financières dans des soins palliatifs accessibles dans toute les régions du Québec

Violence

- programme, dans les écoles primaires et secondaires, pour amener les élèves à identifier les diverses formes de violence et à développer des comportements sécuritaires et respectueux face aux situations de violence physique, psychologique, verbale, sexuelle et économique.

Accommodements religieux et culturels

- insertion, dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, d'une disposition analogue à celle de la Charte canadienne des droits et libertés, affirmant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne peut être compromise au nom de la liberté de religion et de culture;

Sexisme, stéréotypes

- instauration de lignes directrices contre le sexisme et la violence qui dicteront aux agences de publicité la voie à suivre pour mettre en marché un produit ou un service;
- établissement, dans le Code canadien des normes de la publicité, de lignes directrices plus sévères pour enrayer le problème de la publicité sexiste;
- intervention du Gouvernement du Québec auprès du gouvernement du Canada pour le convaincre d'adopter une loi propre à enrayer la publicité sexiste;

Procréation assistée - Génétique

- ouverture de débats publics sur la question de confidentialité de l'information génétique;
- modification de la Loi à l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ainsi que la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé pour que ces lois s'appliquent aussi au matériel génétique;
- encadrement, par une législation, des recherches en génétique et suivi des protocoles de recherches;
- encadrement, par une loi, de la collecte des données génétiques, de la mise en banque de matériel et d'informations génétiques et, surtout, limitation de l'utilisation de ces informations à des fins médicales uniquement;
- interdiction à toute personne et entreprise de demander, d'exiger ou d'inciter une personne à fournir ses renseignements génétiques à des fins autres que médicales ou dans le cadre d'une enquête judiciaire.

Sécurité financière

- augmentation du salaire minimum afin qu'il permette à une personne, qui travaille 40 heures par semaine, d'avoir un revenu annuel au-dessus du seuil de faible revenu, avant impôt, établi par Statistique Canada;
- adoption d'une politique familiale pour le remboursement des prêts étudiants des mères et des pères qui demeurent à la maison pour éduquer leurs jeunes enfants (0-6 ans) en gelant temporairement le capital et les intérêts de la dette;
- mise en place de programmes afin de reconnaître les acquis des travailleuses et travailleurs au foyer et mettre à jour leurs connaissances, compétences et habiletés et ce, dans le cas de retour aux études comme de réinsertion sur le marché du travail rémunéré.

Polygamie et immigration

- refus d'immigration aux familles polygames au Québec et au Canada.