



**Confédération
des syndicats nationaux**

*Un engagement à réaffirmer,
des choix politiques à revoir,
des ressources à investir*

Commentaires de la CSN

sur le document intitulé

« Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait –
*Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour
l'égalité entre les femmes et les hommes* »

présenté à

la Commission des relations avec les citoyens

19 janvier 2011

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Présentation de la CSN.....	5
Introduction.....	6
Fondements et gouvernance : un engagement à réaffirmer	7
Le prochain plan d'action : des choix politiques à revoir et des ressources à investir.....	10
Orientation 1 Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires	10
Orientation 2 Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes	11
Orientation 3 Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles	16
Orientation 4 Pour des approches spécifiques en santé adaptées aux besoins des femmes	19
Orientation 5 Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie	22
Orientation 6 Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles	22
Conclusion	25

Présentation de la CSN

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) et son Comité national de la condition féminine remercient la Commission des relations avec les citoyens pour l'invitation à cette consultation publique sur le document intitulé « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – *Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

La CSN est une organisation syndicale constituée de près de 2 100 syndicats membres regroupant plus de 300 000 personnes, dont 53 % de femmes. Ces syndicats se retrouvent sur une base sectorielle et professionnelle dans 9 fédérations et sont présents dans les régions au sein de 13 conseils centraux sur l'ensemble du territoire du Québec. Sa présence dans les milieux de travail québécois et sa forte implication dans le secteur des services publics, où se retrouve une majorité de femmes, lui confèrent un rôle important dans ce débat.

Depuis 1974, le Comité national de la condition féminine de la CSN œuvre à la pleine reconnaissance de l'égalité entre les femmes et les hommes en luttant contre toutes formes de discrimination et pour l'élimination de la hiérarchisation des rapports sociaux de sexe. Son mandat est de développer et de mettre en œuvre les orientations votées au congrès de la CSN.

La CSN est un intervenant privilégié dans la recherche de solutions visant l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population dans un souci d'égalité entre les femmes et les hommes. Seule ou en coalition avec le mouvement autonome des femmes, la CSN s'est impliquée dans de nombreuses causes. Qu'on pense, entre autres, à la lutte pour le droit à l'avortement, à l'organisation de la célébration du 8 mars (Journée internationale des femmes), aux réflexions sur les soins de santé. Pensons aussi aux actions pour la santé des femmes en milieu de travail, dont la lutte pour l'élargissement de la notion de groupe prioritaire, aux gestes de solidarité internationale, à l'implantation des congés parentaux, à la promotion des 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, à ses travaux sur la conciliation famille-travail, à son soutien à l'intégration des femmes dans les métiers majoritairement masculins et à ses importants travaux pour contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Force est de constater que la majorité de ces gains n'ont pas profité qu'aux femmes. Ils ont souvent permis d'alléger, entre autres, certaines contraintes physiques ou psychiques dans les milieux de travail, permis aux pères une plus grande implication auprès de leurs enfants ainsi que favorisé une démocratie plus riche et une meilleure compréhension des rôles sociaux et du partage des responsabilités.

Introduction

Présentée en décembre 2006, la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, est arrivée au terme de son premier plan d'action (2007-2010). Nous sommes invités à identifier des enjeux et des pistes d'intervention en vue de stimuler encore davantage l'action des ministères et organismes gouvernementaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quatre ans représentent une période bien courte pour dresser un bilan, compte tenu du fait qu'il s'agit de s'attaquer à une situation d'inégalités inscrite au cœur même du fonctionnement de la société et qui perdure depuis des siècles. Mais, c'est aussi une période suffisamment longue pour évaluer la solidité des engagements, l'efficacité des moyens mis en œuvre et discuter des suites, voire des virages, qu'il conviendrait de prendre.

On peut affirmer, hors de tout doute, que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent et que certaines sont tenaces. Le document du Secrétariat à la condition féminine qui présente les faits saillants de l'évolution de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes¹ en fait largement la démonstration. Ainsi, contrairement à un certain discours voulant que tout soit réglé, la pertinence de la politique demeure. La CSN croit que les efforts doivent se poursuivre, et même s'accroître, d'autant plus que la conjoncture s'est considérablement modifiée depuis le premier plan d'action. En effet, bien qu'ayant montré une certaine résilience, le Québec, comme l'ensemble des pays de la planète, a traversé une crise financière et économique majeure. Les choix et les actions que nous avons posés et poserons pour sortir durablement de cette crise, et pour engager la société québécoise vers un nouveau sentier de croissance, pourraient avoir des effets notables sur la situation déjà précaire des femmes.

Dans les pages qui vont suivre, nous reviendrons brièvement sur les fondements de la politique et sa gouvernance. Ensuite, nous commenterons et ferons des propositions sur l'ensemble des orientations contenues dans la politique gouvernementale. Nous insisterons tout particulièrement sur trois d'entre elles, à savoir l'égalité économique, la conciliation famille-travail et les soins de santé adaptés à la réalité des femmes. Ces trois orientations sont au cœur de notre action quotidienne du fait de notre engagement envers l'amélioration des conditions de travail et de vie de l'ensemble des salariés, femmes comme hommes, de notre implication dans les milieux de travail et de notre présence dans le secteur de la santé et des services sociaux.

¹ Secrétariat à la condition féminine, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Faits saillants*, Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Québec, 2010.

Fondements et gouvernance : un engagement à réaffirmer

La CSN a accueilli favorablement en 2006 la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a le mérite d'affirmer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société québécoise et de reconnaître que cette égalité est loin d'être acquise dans les faits.

La CSN souscrit à la définition du concept d'égalité retenu et qui se lit comme suit :

« L'idéal d'égalité entre les femmes et les hommes se manifeste par une égalité des droits, des responsabilités et des possibilités. »

Cette vision de l'égalité est ambitieuse. Elle n'implique pas le gommage des différences, mais suppose la pleine reconnaissance de la valeur et de l'apport des femmes à la société. Elle ne s'arrête pas à une égalité de droits formels. Elle reconnaît l'importance de doter les femmes de réelles possibilités afin qu'elles puissent développer leur potentiel et mener la vie qu'elles ont choisie. L'égalité doit se constater non seulement dans les lois, les règlements et les politiques, mais aussi dans la vie quotidienne et dans l'évolution des mentalités, et ce, sur une base non seulement individuelle, mais à travers toute la collectivité et l'ensemble des rapports sociaux.

Pour la mise en œuvre, le gouvernement du Québec s'appuie sur des mécanismes institutionnels importants : le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine², dont la mission sur l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi; le Secrétariat à la condition féminine; un réseau de responsables dans les ministères et organismes gouvernementaux; et enfin le Conseil du statut de la femme. La CSN a approuvé ce mode de gouvernance et compte sur le gouvernement pour le maintien et la consolidation de ces structures.

- La CSN demande le maintien du mode de gouvernance et que le gouvernement accorde les ressources financières nécessaires aux structures organisationnelles pour qu'elles puissent accomplir efficacement leur rôle.

La politique repose aussi sur trois approches d'intervention : l'approche spécifique qui vise à corriger les inégalités en ciblant les femmes; l'approche transversale qui est préventive et qui repose sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS); et l'approche sociétale qui se veut plus intégrative et cherche à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu socialement partagé³. La CSN avait jugé

² À l'origine, la Politique gouvernementale sur l'égalité entre les femmes et les hommes relevait du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. Les responsabilités de la ministre en matière de condition féminine et d'égalité entre les sexes ont été inscrites dans la Loi de ce ministère. Le gouvernement a transféré par décret en avril 2007 ces responsabilités à la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

³ Voir l'avis du Conseil du Statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2004.

approprié, et le juge toujours, le recours à ces trois approches. Cependant, nous tenons à réaffirmer que l'approche sociétale ne doit pas éclipser ou secondariser l'approche spécifique. En plus d'avoir fait ses preuves, celle-ci demeure incontournable pour lutter contre des formes de discrimination de nature systémique subies par les femmes.

- La CSN demande que l'approche spécifique demeure prioritaire dans le prochain plan d'action.

Quant à l'approche transversale, nous pensons qu'elle demeure essentielle même si de toute évidence, elle se bute à certains obstacles. On pense notamment au peu de pouvoir dévolu au réseau de responsables à la condition féminine dans l'appareil de l'État.

La CSN croit que le recours à l'analyse différenciée selon les sexes devrait être systématisé. Son utilisation à l'ensemble des politiques et réformes pourrait nous prémunir de certaines décisions qui, loin de nous rapprocher de l'égalité, exacerbent les iniquités existantes. L'instauration de la contribution santé qui s'applique à toutes et tous indépendamment du revenu est une illustration sans équivoque : cette forme de taxation régressive frappe plus fortement les femmes qui, faut-il le rappeler, ont une rémunération hebdomadaire équivalente à environ 77 % de celle des hommes. La CSN rejoint le Conseil du statut de la femme qui a maintes fois dénoncé le peu de pénétration de l'analyse différenciée selon les sexes dans l'appareil gouvernemental⁴.

- La CSN demande au gouvernement de respecter la politique gouvernementale pour l'égalité, et qu'il exige de tous les ministères et organismes l'application rigoureuse de l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de loi et des réformes susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de vie des femmes.

La CSN adhère aux six grandes orientations ciblées par le gouvernement du Québec. La promotion de modèles et de comportements égalitaires, l'égalité économique, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, la prise en compte des spécificités des femmes en matière de santé, le respect de l'intégrité et de la sécurité des femmes dans tous les milieux de vie ainsi que la plus grande participation des femmes aux lieux décisionnels sont autant d'enjeux essentiels pour assurer une réelle égalité.

Lors du dépôt du plan d'action 2007-2010, nous avons toutefois dénoncé le peu de moyens et de ressources allouées au plan d'action. 24 millions de dollars sur trois ans, c'est bien maigre! Les 10 millions annoncés pour la poursuite du plan d'action en 2010-2011 ne représentent que 0,016 % de l'ensemble des dépenses de programmes

⁴ Voir Conseil du statut de la femme, *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2010.

gouvernementaux prévues pour cette même année financière. Le gouvernement pourra certes évoquer le contexte budgétaire difficile, lui qui s'entête à vouloir atteindre l'équilibre budgétaire dans un délai irréaliste, mais les sommes allouées au plan d'action ont toujours été dérisoires, même en période beaucoup plus faste. Au-delà d'une prise de position de principe, doit-on y voir la confirmation de la timidité du gouvernement à l'égard de la lutte aux discriminations et aux inégalités que subissent les femmes?

Ceci est sans compter les gestes contradictoires qui se multiplient. Lors du dépôt de la politique, nous avons déjà souligné certaines incohérences du gouvernement : l'adoption en 2003 des lois 7 et 8 empêchant les ressources intermédiaires de type familial et les responsables de garde en milieu familial de se syndiquer. Il aura fallu attendre en 2008, alors que la Cour supérieure du Québec a déclaré ces deux lois inconstitutionnelles et invalides, pour que le gouvernement reconnaisse leur droit à une syndicalisation et accepte de négocier. Le gouvernement a augmenté, également en 2003, les frais pour les services de garde. Il a révisé la Loi sur la formation professionnelle réduisant le nombre d'entreprises assujetties, dont plusieurs PME où la part de la main-d'œuvre féminine est notable. Ces femmes se voient privées d'accès à la formation continue alors que le gouvernement reconnaît d'importantes lacunes à cet égard. De plus, il provoque des reculs avec la mise sur pied des Conférences régionales des élus sans représentation officielle des groupes de femmes, alors qu'elles étaient présentes au sein des centres régionaux de développement.

On ne peut passer sous silence des gestes beaucoup plus récents, mais qui ont aussi des effets désastreux et inéquitables pour les femmes. On doit mentionner le peu de ressources dédiées aux soins et services à domicile pour les personnes âgées ou dépendantes, ce qui alourdit la tâche et les responsabilités des femmes dans les familles, ainsi que les faiblesses du plan d'action pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qui affectent davantage les femmes. Le projet de loi 130 qui abolit la Commission de l'équité salariale, sans même assurer l'intégralité des fonctions dévolues à cet organisme par son intégration à la Commission des normes du travail, fragilise l'application adéquate de la Loi sur l'équité salariale qui, malheureusement, est l'une des moins appliquées au Québec. Enfin, le retard à combler les places manquantes dans le réseau des services de garde pénalise les femmes et va à l'encontre des efforts déployés pour améliorer la conciliation famille-travail.

Le plan d'austérité budgétaire du gouvernement ne manquera pas non plus d'affecter les femmes de façon particulière. Nous avons déjà souligné l'imposition de la contribution santé sans égard au revenu qui pénalise beaucoup plus lourdement les femmes. La privatisation et les coupes dans les services publics, notamment en santé et services sociaux, affecteront aussi plus les femmes que les hommes, et ce, de deux façons : comme travailleuses, car elles occupent la très grande majorité des emplois de ce secteur, et comme usagères, car les femmes utilisent plus les services de santé que les hommes. De plus, la hausse des frais de scolarité ne pourra que nuire à l'amélioration de leurs perspectives d'emploi. Les données pour appuyer ces effets

appréhendés se retrouvent dans le document *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*, publié en 2010 par le Secrétariat à la condition féminine.

L'intégration et l'application rigoureuse de l'analyse différenciée selon les sexes à l'ensemble des projets politiques et réformes envisagées, comme le préconise la Politique, auraient sûrement permis, et permettraient de mettre à jour certaines dérives possibles. Or, il ne s'agira toujours que d'une condition nécessaire, mais non suffisante à la lutte aux inégalités. Rien ne pourra remplacer une réelle volonté politique de faire changer les choses. Cette volonté doit aller au-delà des mots et de déclaration de principes en y investissant les ressources nécessaires et en assurant la cohérence des actions et des choix politiques. Le gouvernement doit pleinement assumer ses responsabilités s'il est sérieux dans son objectif de faire de la société québécoise l'une des plus égalitaires en matière de genre.

Le prochain plan d'action : Des choix politiques à revoir et des ressources à investir

Orientation 1

Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires

La promotion des modèles et des comportements égalitaires s'articule autour de quatre grands objectifs : la socialisation des jeunes, le soutien au rôle parental, la diffusion d'images égalitaires dans les médias et les sports et la promotion de l'égalité dans un contexte de diversité sur les plans culturel et religieux.

L'enjeu est de générer des changements de mentalités et de culture. En ce sens, les actions entreprises ont souvent des effets qui ne s'évaluent qu'à moyen et long terme. Cela étant dit, les moyens utilisés doivent être à la hauteur des enjeux. À juste titre, le document de consultation insiste sur la prégnance des stéréotypes sexistes et leur incidence sur les choix et les possibilités des femmes et des hommes dans toutes les dimensions de leur vie. Il dresse aussi un portrait des rôles sexués et souligne certains phénomènes inquiétants comme l'hypersexualisation.

La CSN estime que les stratégies mises en place telles que le développement d'outils pédagogiques, la sensibilisation et la formation du personnel scolaire, un concours sur les images égalitaires dans les médias, les actions orientées vers les personnes immigrantes d'arrivée récente sont utiles, mais insuffisantes. Le gouvernement doit faire plus pour rejoindre et sensibiliser les parents aux dangers des stéréotypes sexuels (campagne de sensibilisation dans les médias, diffusion de brochures d'information, etc.). Il doit aussi sensibiliser les jeunes en intégrant dans les programmes scolaires des périodes d'éducation à la sexualité exemptes de sexisme et d'hétérosexisme. Ces périodes doivent favoriser des rapports sociaux égalitaires, des comportements sexuels responsables et permettre de lutter contre l'homophobie.

Par ailleurs, on ne peut que dénoncer la frilosité du gouvernement lorsqu'il s'agit de prendre des mesures contraignantes envers les entreprises. En matière de diffusion d'images sexistes, la collaboration des médias et des entreprises de publicité est primordiale. Toutefois, s'en remettre à l'autorégulation de ce secteur est illusoire. *La Charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée* lancée par le gouvernement en octobre 2009 est certainement un bon outil de sensibilisation. Cependant, nous croyons que le gouvernement ne peut s'en contenter. Il doit encadrer les pratiques publicitaires. Dans un cas comme celui-ci, il faut forcer la bonne volonté!

- La CSN demande que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport développe et inclue dans les programmes scolaires des cours d'éducation à la sexualité dans une perspective de rapports égalitaires, non sexistes et non hétérosexistes.
- La CSN demande que le gouvernement légifère pour contrer la publicité sexiste⁵.

Orientation 2

Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes⁶

La réalisation d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes passe forcément par une plus grande autonomie financière pour les femmes. On sait aussi que cette autonomie est largement tributaire de l'accès à un emploi. Au cours des dernières années, des progrès indéniables ont été réalisés :

- Entre 1999 et 2009, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est passé de 59,7 % à 68,7 %. Cette progression est observable dans tous les groupes d'âge. Le taux d'emploi le plus élevé se retrouve chez les 35 à 44 ans (80,7 %).
- Le fait d'avoir des enfants est de moins en moins un frein à l'intégration au marché du travail. Le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans avec enfant(s) d'âge préscolaire est passé de 64,6 % en 1999 à 72,3 % en 2008. Celui des femmes du même groupe d'âge avec enfants d'âge scolaire a grimpé de 70,9 % à 83 %.
- Les femmes sont de plus en plus scolarisées, ce qui améliore leurs perspectives sur le marché du travail.

Il reste du chemin à parcourir pour que les femmes atteignent l'égalité économique. Comme l'indique le document de consultation, des défis subsistent⁷ :

⁵ Ces deux revendications rejoignent celles de la Marche mondiale des femmes 2010.

⁶ Les statistiques proviennent essentiellement de l'Institut de la Statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 6, no 1 et 2, 2010.

⁷ Secrétariat à la condition féminine, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Faits saillants*, Gouvernement du Québec, 2010.

- *La participation au marché du travail des femmes demeure inférieure à celle des hommes. L'écart dans les taux d'emploi entre les hommes et les femmes de 15 ans et plus était de 7,2 points de pourcentage en 2010 (63,9 % contre 56,7 %). L'écart est encore plus manifeste pour les femmes faiblement scolarisées, les mères monoparentales et les femmes âgées de 55 à 64 ans.*
- *Les femmes sont surreprésentées dans les emplois atypiques. Le taux de présence de l'emploi atypique dans l'emploi total des femmes se situe à 40,3 % contre 34,3 % pour les hommes.*
- *Elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. En 2010, elles occupaient 65 % des emplois à temps partiel. Un peu plus de 26 % des travailleuses sont à temps partiel comparativement à 13 % pour les travailleurs.*
- *Même lorsqu'elles occupent un poste à temps plein, leur semaine de travail est plus courte (32,2 heures contre 36,7). Si elles font moins d'heures supplémentaires que les hommes, elles le font plus souvent sans être rémunérées.*
- *Elles sont toujours confinées dans un nombre limité de professions. En 2006, près du tiers des femmes (32,9 %) se retrouvaient dans 10 professions, surtout liées aux secteurs des services, des soins aux personnes et de l'éducation. La situation des hommes est beaucoup plus diversifiée.*
- *En 2009, la rémunération horaire moyenne des femmes se situait à 19,41 \$ contre 22,19 \$ pour les hommes, ce qui représente un ratio de 87,5 %.*
- *L'écart de revenu entre les femmes et les hommes est moins accentué en milieu syndiqué. Les salariées syndiquées ont une rémunération horaire équivalant à 96,1 % de celle des hommes syndiqués. Ce ratio est de 81,4 % pour les non-syndiqués.*
- *En 2008, le revenu disponible des femmes était de 24 549 \$ contre 32 354 \$ pour les hommes, soit un ratio de 76 % et un écart de 7 805 \$, ce qui est loin d'être négligeable. En dollars constants, le revenu disponible des femmes a progressé de 33,6 % entre 1996 et 2008, celui des hommes de 16,7 %.*
- *En 2009, 63,4 % des employé-es au salaire minimum étaient des femmes.*
- *Les écarts de revenus sont amplifiés avec la présence d'enfants et la monoparentalité. De plus, ils se répercutent sur l'ensemble de la vie active des femmes affectant leur revenu de retraite notamment.*
- *Les femmes sont plus nombreuses que les hommes en situation de pauvreté et dépendent plus fortement des transferts gouvernementaux.*
- *Elles ont moins accès à la formation en entreprise en raison soit de leur statut atypique, de leur manque de scolarité ou du secteur d'activité et de la taille des entreprises où elles travaillent.*
- *Certaines catégories de femmes subissent davantage de discrimination, c'est le cas notamment des femmes autochtones, immigrantes, appartenant à des minorités visibles ou handicapées.*

Même s'ils ne sont pas nouveaux, ces constats nous rappellent l'ampleur des enjeux.

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes place au centre des priorités l'intégration et le maintien en emploi des femmes ainsi que leur sécurité économique tout au long de la vie.

La CSN partage entièrement ces objectifs. Plusieurs facteurs sont à l'origine de la pauvreté des femmes et à leur intégration inégale au marché du travail. Il y a bien sûr des raisons qui tiennent à leurs responsabilités parentales – que nous traiterons plus loin – ou à leur choix de scolarisation et de carrière. Mais il y a surtout un ensemble de causes qui découlent directement des lacunes dans la protection sociale et du fonctionnement du marché du travail. En ce sens, nous croyons que le gouvernement doit accorder un véritable statut aux droits économiques et sociaux prévus à la charte, comme le recommandait la Commission des droits à l'occasion de son 25^e anniversaire. Il aurait aussi avantage à développer une vision plus intégrée de la protection des parcours professionnels et de la sécurité économique tout au long de la vie.

La stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, développée en 2001 et actualisée en 2009, constitue un point de départ. Celle-ci cible plusieurs champs d'intervention dont la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la qualification de la main-d'œuvre, l'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi, la diversification des choix professionnels et la conciliation famille-travail-études.

Le Québec peut aussi compter sur la Loi de l'équité salariale pour lutter contre la discrimination systémique dont font l'objet les emplois à prédominance féminine. Nous en profitons d'ailleurs pour souligner que nous comptons bien que la ministre de la Condition féminine prenne position sur le projet de loi 130 visant la fusion de la Commission de l'équité salariale (CES) et de la Commission des normes du travail. Pour la CSN, cette fusion est inquiétante. Selon nous, la CES doit être consolidée et être financé adéquatement pour remplir correctement sa mission. N'oublions pas qu'il y a toujours plus de 40 % d'entreprises privées assujetties qui n'ont pas rempli leurs obligations⁸.

Le Québec s'est aussi doté de mécanismes pour favoriser l'éducation des adultes, l'apprentissage tout au long de la vie et la formation en entreprise. Finalement, des discussions sont en cours pour évaluer la mise en œuvre de mesures qui favoriseraient l'accès à des revenus de retraite décents ainsi que, pour ceux et celles qui le souhaitent, permettre le prolongement de leur participation au marché du travail.

Tous ces programmes, politiques et interventions ont des incidences indéniables sur l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Pour accentuer leurs impacts,

⁸ Voir le bilan du plan d'action

la cohérence est essentielle. On a eu l'occasion de souligner à quel point la décision de soustraire les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1 M\$ d'obligations légales en matière de formation continue allait à l'encontre de l'égalité des femmes. En effet, alors que le Québec affiche toujours un retard en matière de participation à des activités de formation continue, les femmes sont particulièrement défavorisées notamment en raison de leur présence importante dans les petites et moyennes entreprises.

- La CSN demande que l'ensemble des entreprises soit assujetti à la Loi sur les compétences et son fonds (autrefois la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre) et qu'un effort particulier soit fait pour rejoindre la main-d'œuvre féminine.

Quant à la formation initiale, le gouvernement doit être sensibilisé aux conséquences que pourrait avoir la hausse des frais de scolarité sur l'accès aux études supérieures. Les femmes ont mis des années pour investir les études universitaires. Elles sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes au niveau du Baccalauréat et de la Maîtrise et elles sont en voie d'atteindre la parité au niveau du Doctorat. Il ne faudrait pas mettre en péril ces acquis. Plus le niveau de scolarité des femmes est élevé, plus leurs conditions d'emploi ont tendance à rejoindre celles des hommes.

- Considérant le rattrapage à faire en matière de scolarisation au Québec et l'incidence qu'une bonne scolarité a sur l'autonomie économique des femmes et leur parcours professionnel, la CSN demande le maintien du gel des frais de scolarité.

Comme ce fut le cas dans le plan d'action 2007-2010, la CSN croit qu'il est important de porter une attention particulière à la diversification des choix de carrière pour les jeunes femmes et de voir à l'amélioration des conditions d'étude pour les femmes en formation pour des métiers traditionnellement masculins. Des initiatives comme le concours *Chapeau les filles!* et son volet *Excelle Science* doivent se poursuivre. La formation des conseillères et conseillers en orientation et des enseignantes et enseignants concernés est aussi centrale pour s'assurer que les préjugés et la discrimination ne soient pas perpétués. L'orientation des hommes vers des métiers ou professions majoritairement féminins devrait aussi être encouragée.

Le soutien en milieu de travail pour les femmes qui œuvrent dans un métier majoritairement masculin doit se renforcer pour leur permettre de demeurer en emploi et de contrer la discrimination ou le harcèlement dont elles pourraient être victimes. Comme organisation syndicale, nous travaillons à sensibiliser les milieux de travail à cette situation problématique. La sensibilisation des employeurs doit aussi se faire et le prochain plan d'action devrait proposer des gestes en ce sens.

La CSN salue la mise en place de structures et programmes spécifiques pour soutenir l'entrepreneuriat des femmes et souhaite que ces initiatives porteuses et somme toute assez jeunes au Québec se poursuivent pour donner leur pleine mesure.

- La CSN demande le maintien des organismes de soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF) pour développer et soutenir l'entrepreneuriat chez les femmes.

Pour la CSN, l'égalité économique entre les femmes et les hommes et la lutte à la pauvreté exigent aussi une meilleure régulation du marché du travail. Il est bon de rappeler que la prolifération des emplois atypiques et précaires résulte de stratégies d'entreprises visant à accroître la flexibilité dans les processus de production et réduire les coûts de la main-d'œuvre. Dans certains cas, ce type d'emploi, notamment les emplois à temps partiel, permet aux travailleurs et travailleuses de mieux combiner leurs responsabilités professionnelles et parentales. Mais, il est reconnu depuis longtemps que les formes de flexibilité exigées par les employeurs recourent rarement les besoins d'aménagement du temps de travail des salarié-es⁹.

La lutte à la discrimination basée sur les statuts d'emploi est une priorité pour la CSN. Nous sommes actifs sur cette question dans plusieurs milieux de travail. Il y a urgence d'agir sur le plan légal. Le gouvernement doit modifier la Loi sur les normes du travail pour interdire les distinctions de traitement en fonction des statuts d'emploi. Il doit aussi encadrer les activités des agences de placement de personnel. Contrairement à ce qui existe ailleurs au Canada et dans d'autres pays, les activités de ces entreprises ne sont nullement réglementées, donnant lieu à des abus inadmissibles tels qu'on a pu le voir dans un reportage diffusé par Radio-Canada en octobre dernier¹⁰. L'idée n'est pas ici d'empêcher les entreprises de s'adapter aux conditions changeantes de l'économie. Il s'agit d'éviter que certains groupes de salariées, notamment les femmes, en supportent indûment les coûts.

Le gouvernement doit aussi reconnaître et favoriser le droit à la syndicalisation. Des gestes comme l'imposition des lois 7 et 8 ne doivent plus se produire. La syndicalisation demeure le meilleur outil pour lutter contre la discrimination et les inégalités dans les milieux de travail et dans la société.

- La CSN demande la modification de la Loi sur les normes du travail afin d'interdire les disparités de traitement basées sur le statut d'emploi.
- La CSN demande que le gouvernement légifère pour encadrer les activités des agences de placement de personnel.

⁹ Voir notamment OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2004, p. 52.

¹⁰ Ce reportage intitulé *La jungle des agences de placement* a été diffusé dans le cadre de l'émission *Enquête* le 21 octobre 2010

- La CSN demande que le gouvernement accorde un véritable statut aux droits économiques et sociaux prévus à la Charte des droits et liberté

Le gouvernement doit aussi faire plus en matière de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale. La CSN demande qu'il réponde aux revendications de la Marche mondiale des femmes 2010. Nous avons indiqué que les femmes étaient surreprésentées dans les emplois rémunérés au salaire minimum. En travaillant 40 heures par semaine toute l'année, le salaire minimum ne permet pas d'atteindre le seuil de faible revenu. Cette situation est injustifiable. Au cours des trois dernières années, le gouvernement a permis un certain rattrapage en décrétant des hausses de 50 cents. Nous aurions souhaité qu'il ne s'arrête pas en chemin. En annonçant une hausse de 15 cents pour mai 2011, on est loin du compte. Dans un contexte où le coût des aliments, du logement et de l'énergie est en forte progression, cette décision portera un dur coup à la capacité financière des femmes.

Toujours dans le but de lutter contre la pauvreté des femmes, le gouvernement doit mettre fin à la catégorisation des prestataires de l'aide sociale sur la base de leur aptitude au travail. L'élimination de cette distinction assurerait un revenu minimal et permettrait de tendre vers la couverture des besoins essentiels pour toutes et tous.

- En conséquence, la CSN demande l'augmentation du salaire minimum à 10,69 \$ de l'heure afin que les personnes rémunérées au salaire minimum qui travaillent 40 heures par semaine aient un revenu annuel équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule.
- La CSN demande l'abolition des catégories à l'aide sociale – « apte et inapte à l'emploi » - afin de lutter contre les préjugés et pour garantir à toute personne un revenu minimal facilitant la couverture des besoins vitaux dans le respect de sa dignité.

Finalement, nous croyons que le gouvernement doit porter une attention particulière aux travailleuses immigrantes. On sait que celles-ci font face à d'importantes difficultés d'intégration et de maintien en emploi. Il doit aussi adhérer à la nouvelle Convention internationale en élaboration à l'OIT pour protéger les travailleuses domestiques.

Orientation 3

Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Les femmes sont sur le marché du travail pour y rester et l'économie québécoise ne pourrait se passer de leur apport. Cependant, tant que le partage des responsabilités parentales et familiales sera inéquitable, les femmes et les hommes auront des parcours professionnels inégaux. Encore aujourd'hui, davantage de femmes que

d'hommes refusent d'accroître leurs responsabilités professionnelles ou songent à quitter leur emploi en raison des obligations familiales. Alors que les femmes s'absentent en moyenne 76 heures par année pour des raisons personnelles et familiales, les hommes ne quittent le travail que 21,9 heures pour les mêmes raisons.¹¹

L'un des objectifs de la Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes est de favoriser la répartition équitable des responsabilités familiales. Le gouvernement devra accentuer les efforts en ce sens.

La mise en place des services de garde éducatifs de qualité et à contribution réduite dans les secteurs de la petite enfance et scolaire, le Régime québécois d'assurance parentale qui prévoit un congé de paternité non transférable et le droit à des congés pour obligations familiales ont permis à la société québécoise de faire des progrès indéniables en matière de conciliation famille-travail.

Le gouvernement doit consolider ces acquis. Toutes décisions qui viendraient amoindrir ces dispositifs porteraient sérieusement atteinte à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit accélérer le développement de places à contribution réduite dans les CPE et en milieu familial régi. Il doit veiller à ce que l'octroi de crédits d'impôt pour frais de garde demeure une mesure transitoire qui sera abandonnée dès qu'il y aura suffisamment de places à contribution réduite pour répondre aux besoins des familles québécoises. La CSN a déjà eu l'occasion de présenter sa plate-forme sur les services de garde éducatifs à l'enfance en novembre dernier lors de la consultation sur le projet de loi no 126, *Loi resserrant l'encadrement des services de garde éducatifs à l'enfance*¹².

Nous tenons toutefois à réitérer ici l'importance de maintenir l'accessibilité des services de garde. Nous demandons aussi au gouvernement qu'il assure la gratuité des services de garde éducatifs aux familles à faible revenu. Cette mesure aiderait tout particulièrement les femmes monoparentales et favoriserait le principe de l'égalité des chances en permettant une croissance de la fréquentation des enfants de milieux défavorisés.

La CSN recommande :

- Que le gouvernement assure l'accessibilité en consolidant le réseau des services de garde éducatifs et en complétant son développement tout en maintenant son caractère universel;
- Que le gouvernement assure la gratuité des services de garde éducatifs à toutes les familles à faible revenu afin que tous les enfants puissent être en mesure de fréquenter un service de garde à la petite enfance de qualité.

¹¹ Voir l'avis du Conseil du statut de la femme (2010), p. 64.

¹² CSN, *Des services de garde éducatifs de qualité. Un droit pour chaque enfant. Plateforme sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, novembre 2010. Disponible sur le site de la CSN www.csn.qc.ca.

Tout le monde reconnaît que le Régime québécois d'assurance parentale est une réussite. On oublie trop souvent, par contre, de mentionner qu'il a eu un effet très positif sur le recours par les pères des congés parentaux. Plus de la moitié des pères admissibles se prévalent du congé de paternité. Évidemment, victime de sa réussite, son coût augmente. La CSN a toujours soutenu que le gouvernement devait assumer une partie des coûts au-delà de sa contribution à titre d'employeur.

En ce sens, la CSN revendique :

- Que l'État finance, aux côtés des employeurs et des personnes en emploi, les coûts supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale pour éviter que celui-ci soit révisé à la baisse (durée des prestations, remplacement du revenu).

Cela dit, l'accès à des services de garde et à des congés parentaux est certes un élément central d'une politique de soutien aux familles, mais il ne peut résoudre tous les problèmes de conciliation famille-travail. La CSN est particulièrement préoccupée par la lenteur des changements dans les milieux de travail. Depuis plusieurs années, nous travaillons activement à faire bouger les choses. Dans certains milieux, les avancées sont notables : des mesures de conciliation sont négociées et implantées. Force est d'admettre que plusieurs employeurs demeurent récalcitrants. La culture organisationnelle des entreprises est encore, en grande majorité, peu perméable à la conciliation famille-travail. Les employeurs restent nombreux à considérer cette question comme une affaire privée, voire une affaire de femmes.

Évidemment, la culture organisationnelle des entreprises ne se développe pas en vase clos. Elle est en bonne partie le reflet des valeurs sociales et d'une perception du partage des rôles et responsabilités dans la famille. Ainsi, il n'est guère surprenant que pour encore beaucoup d'entreprises, l'investissement absolu dans le travail, surtout chez les hommes, soit à la fois souhaité et valorisé. Notons au passage que cette pression à la performance et au surinvestissement dans le travail a fortement tendance à atteindre aussi les femmes, notamment dans les milieux professionnels (droit, médecine, etc.) Pire encore, si elles ne se conforment pas à ces attentes, elles sont jugées, voire discréditées. Bref, que ce soit de façon directe ou indirecte, cette culture organisationnelle a des incidences sur le partage des tâches parentales, sur le cheminement professionnel des femmes ainsi que sur leur revenu présent et futur.

Afin d'inciter les entreprises à instaurer des mesures de conciliation, le gouvernement mise essentiellement sur trois mécanismes :

- la remise de Prix Reconnaissance « Conciliation travail-famille » pour souligner les entreprises qui se démarquent, et diffuser les bonnes pratiques;
- un soutien financier aux entreprises et associations qui souhaitent implanter des mesures de conciliation;
- la diffusion d'une norme conciliation travail-famille du Bureau de normalisation du Québec.

La CSN ne remet pas en cause la légitimité de ces actions. Nous avons d'ailleurs participé aux travaux d'élaboration de la norme conciliation travail famille. Nous nous interrogeons sur leur véritable influence. Il est évidemment trop tôt pour en dresser un bilan exhaustif. Le programme de soutien financier a été lancé en mars 2009. Quant à la norme, elle a été rendue publique au printemps 2010, et le programme de certification l'automne dernier. Nous comprenons cependant que le gouvernement table encore une fois sur des approches incitatives et sur l'engagement volontaire. Il semble aussi s'en remettre au vieillissement de la population et à la rareté anticipée de la main-d'œuvre pour forcer les entreprises à réagir. Cette façon de faire nous apparaît, au mieux, un pari risqué, au pire une façon de se déresponsabiliser.

Le risque est grand que s'accroisse un monde du travail à deux vitesses avec d'un côté des travailleuses et travailleurs dont les qualifications sont recherchées ou qui œuvrent en milieu syndiqué bénéficiant d'une variété de mesures accommodantes; et de l'autre, tous ceux et surtout celles qui devront s'en remettre à la Loi sur les normes de travail ou à des mesures informelles et arbitraires.

Pour que l'écart entre la réalité des milieux de travail et les aspirations légitimes des travailleuses et des travailleurs se rétrécisse, le gouvernement doit imposer de nouvelles règles. La CSN réitère sa revendication pour l'adoption d'une loi-cadre sur la conciliation famille-travail. Tout en respectant la spécificité de chaque milieu, une telle loi aurait pour avantage de responsabiliser les employeurs et de conduire à l'élaboration de programme de conciliation famille-travail dans les différents milieux de travail en fonction des besoins exprimés. Il ne s'agit pas ici d'imposer des solutions toutes faites, mais bien d'obliger les employeurs à prendre les moyens pour faire évoluer leur milieu de travail et mieux répondre dans la mesure du possible, mais sans faux-fuyants, aux besoins de conciliation de leurs salarié-es avec la participation active des syndicats et des salarié-es.

- La CSN demande que le gouvernement adopte une loi-cadre sur la conciliation famille-travail.

Orientation 4

Pour des approches spécifiques en santé adaptées aux besoins des femmes

La quatrième orientation de la Politique gouvernementale touche à la santé des femmes. Le plan d'action 2007-2010 a ciblé ses actions sur l'amélioration de la qualité des soins offerts aux femmes à toutes les étapes de leur vie et sur la prévention des lésions professionnelles chez les femmes. Certaines réalisations doivent être soulignées. C'est le cas du nouveau plan d'action en santé et bien-être des femmes élaboré par le MSSS, de la politique de périnatalité 2008-2010 et du développement d'outils de sensibilisation sur les lésions professionnelles et sur les mesures de prévention à l'égard des milieux de travail.

Pour la CSN, le prochain plan d'action devrait porter une attention particulière aux soins des personnes âgées ou en situation de dépendance. Cette problématique touche particulièrement les femmes. En raison de leur espérance de vie, les femmes nécessitent davantage de soins en fin de vie. Parallèlement, ce sont les femmes qui assument majoritairement le rôle de proches aidants. Avec le vieillissement de la population et sans soutien public renforcé, la situation pourrait devenir difficile pour les femmes. Bon nombre d'entre elles pourraient se retrouver dans l'obligation d'hypothéquer leur parcours professionnel afin d'aider leurs proches. Cette pression sera d'autant plus forte si les familles doivent s'en remettre à des services privés pour obtenir de l'aide. En raison de leur coût, ceux-ci ne seront accessibles qu'à une minorité issue des plus fortunés. Les crédits d'impôt pour proches aidants peuvent certainement apporter un soutien financier, mais ils ne peuvent répondre aux besoins sociaux de prise en charge. La CSN a développé un ensemble de revendications pour permettre aux personnes âgées de vieillir dans la dignité et pour soutenir les proches aidants¹³. Nous croyons donc qu'il y a urgence de développer les services publics de soutien à domicile alors que seulement 10 % des besoins sont actuellement comblés.

- Afin de soutenir les personnes âgées ou en situation de dépendance et afin de favoriser la conciliation famille-travail, la CSN demande au gouvernement d'intensifier ses investissements dans les services publics de soutien à domicile.

Au cours des dernières années, les conservateurs fédéraux ont multiplié les manœuvres pour attaquer le droit à l'avortement. De nombreux projets de loi ont été déposés (projet de loi C-291, C-338, C-484, C-537) pour attaquer le libre choix des femmes à contrôler leur corps. Ce droit est fondamental, car il garantit aux femmes le contrôle sur leur vie et leurs conditions de vie. Même si ce droit est de juridiction fédérale, nous estimons que le gouvernement du Québec doit exercer toutes les pressions nécessaires sur le gouvernement fédéral afin de contrer les attaques au droit à l'avortement. De plus, le gouvernement québécois a la responsabilité de s'assurer que les services d'avortement demeurent universels, accessibles et gratuits dans l'ensemble des régions du Québec. Comme le souligne la Fédération du Québec pour le planning des naissances : « Avoir la possibilité de faire un tel choix constitue une condition essentielle à l'égalité entre les hommes et les femmes »¹⁴

- La CSN demande au gouvernement de faire pression sur le gouvernement fédéral pour le maintien intégral du droit à l'avortement.
- La CSN demande au gouvernement d'assurer l'accessibilité à l'ensemble des régions du Québec, des services d'avortement universels et gratuits.

¹³ Voir, CSN, Vieillir dans la dignité. Plate-forme de revendications pour une vision sociale et positive du vieillissement, juin 2009. Disponible sur le site de la CSN. www.csn.qc.ca

¹⁴ Fédération du Québec pour le planning des naissances, *Les 20 ans de l'avortement*, p.7

La CSN est préoccupée par le débat qui entoure le retrait préventif pour les femmes enceintes ou qui allaitent à la suite du rapport du président Camiré (2010), déposé sans le consensus des parties, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cette mesure est indispensable pour la santé des femmes et des enfants à naître. Si des améliorations doivent être apportées, il faut miser davantage sur la prévention. Nos milieux de travail doivent être exempts de danger pour la santé. C'est la seule voie à suivre pour maintenir les femmes en emploi lors de leur grossesse ou pendant qu'elles allaitent. C'est pourquoi nous souhaitons vivement que la ministre à la Condition féminine intervienne dans ce débat.

Par ailleurs, des progrès pourraient être réalisés pour la santé des femmes en milieu de travail en élargissant la notion de groupe prioritaire aux secteurs qui demeurent non couverts depuis le milieu des années 1970. Les secteurs largement féminisés à l'instar de nombreux emplois de services profiteraient grandement de cette mesure. Les femmes auraient accès à une amélioration de leurs conditions de travail par le développement d'outils et de moyens de prévention, comme prévu dans la loi. Pour la CSN, il s'agirait là d'une mesure permettant d'atteindre l'un des objectifs de la Politique gouvernementale pour l'égalité qui vise à prévenir les lésions professionnelles dans les secteurs où se concentre la main-d'œuvre féminine.

- La CSN demande l'élargissement de la notion de groupe prioritaire aux secteurs non couverts.

La CSN tient toutefois à affirmer que le droit à la santé et l'accès aux soins, pour les femmes comme pour les hommes, passe par un régime de santé public, accessible, universel, gratuit et de qualité. À cet égard, le gouvernement s'est engagé sur une pente dangereuse tant sur le plan de l'organisation que du financement des soins de santé et des services sociaux. Comme le souligne l'avis du CSF, les femmes utilisent davantage ces services et elles représentent 80 % de la main-d'œuvre de ce secteur¹⁵. Il est donc clair qu'elles subissent et subiront de façon disproportionnée le coût financier et social des réformes. Loin d'être neutres, des mesures comme la contribution santé, la tarification, le recours accru au privé, l'ouverture aux assurances duplicatives ainsi que le laxisme face aux pratiques de facturation vont accroître les inégalités sociales, mais aussi et surtout, les inégalités entre les femmes et les hommes. Par conséquent, elles accentueront la pauvreté des femmes.¹⁶ Le plan de retour à l'équilibre budgétaire aura aussi des incidences majeures.

- La CSN réclame l'accès universel à des services de santé publics de qualité et financés adéquatement.
- La CSN demande l'abolition immédiate de la contribution santé.

¹⁵ Conseil du statut de la femme, *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2010.

¹⁶ Voir avis du CSF, 2010, p. 101

Orientation 5

Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie

Le gouvernement a raison de souligner que la violence envers les femmes constitue un fléau qui a des conséquences négatives sur leur intégrité, leur sécurité, leur santé et leur autonomie économique¹⁷. La CSN adhère totalement au fait que la lutte contre la violence faite aux femmes doit s'appuyer sur la promotion de valeurs fondamentales comme le respect de l'intégrité physique et psychologique, et ce, dans tous les milieux de vie.

Le premier plan d'action a visé principalement à prévenir et contrer la violence conjugale, les agressions sexuelles, l'exploitation sexuelle et la traite des femmes. Le cahier de consultation expose des données particulièrement troublantes sur la violence dont sont victimes les femmes, notamment les femmes migrantes et les nouvelles immigrantes qui subissent de l'exploitation sexuelle. La CSN considère que les actions pour contrer toutes les formes de violence doivent se poursuivre, voire s'accroître. Il ne faut pas lésiner sur les moyens à prendre pour éliminer les violences de toutes sortes subies par les femmes. Relâcher les efforts comporte des risques importants, dont celui d'une banalisation de la violence.

En tant qu'organisation syndicale, la violence et le harcèlement en milieu de travail représentent une situation préoccupante. Le plan d'action 2007-2010 ne faisait pas mention de ce problème qui touche pourtant majoritairement des femmes. Selon nous, les dispositions de la Loi sur les normes de travail relatives au harcèlement psychologique au travail adoptées en 2004 méritent d'être évaluées, ajustées et améliorées pour atteindre ses objectifs. Cette démarche permettrait aussi d'évaluer les difficultés rencontrées dans les milieux non syndiqués. La CSN salue le mandat en ce sens qui a été confié au CCTM et souhaite que le gouvernement donne des suites dans ce dossier.

- La CSN recommande que le gouvernement s'appuie sur les travaux du CCTM et qu'il évalue, ajuste et améliore les dispositions relatives au harcèlement psychologique au travail pour qu'elles atteignent leurs objectifs.

Orientation 6

Vers une plus grande participation des femmes aux instances

Cette orientation vise deux objectifs principaux : la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale.

¹⁷ Bilan, p. 70

D'entrée de jeu, la CSN souhaite souligner que nous attendons toujours que le gouvernement libéral respecte ses engagements, engage un véritable débat public et procède à une réforme du mode de scrutin, élément essentiel à une meilleure représentation des femmes à l'Assemblée nationale. Certes, le Conseil des ministres respecte une parité hommes/femmes. Il s'agit là d'une situation qui mérite d'être saluée. Les choses évoluent toutefois beaucoup trop lentement pour l'ensemble de la députation à l'Assemblée nationale. Actuellement, les femmes ne comptent que pour 30 % des députés. Si cette situation n'est pas redressée, cela pourrait compromettre l'atteinte de la parité au sein des autres instances politiques comme le Conseil des ministres ou les Commissions parlementaires.

Aucun mode de scrutin ne peut, à lui seul, garantir que les femmes soient équitablement représentées sur le plan de la députation et du gouvernement. La CSN croit toutefois que l'adoption d'un mode de scrutin proportionnel mixte favoriserait leur présence alors que les modes majoritaires ont l'effet contraire¹⁸.

- La CSN demande que le gouvernement du Québec réforme le mode de scrutin afin d'améliorer la représentation des femmes à l'Assemblée nationale.

Au-delà d'une réforme du mode de scrutin, le gouvernement doit intervenir pour lever les obstacles à la participation des femmes et soutenir celles qui souhaiteraient s'investir dans la vie politique.

Dans le monde municipal, la représentation des femmes est particulièrement déficiente. En 2009, seulement 16 % des fonctions à la mairie étaient occupées par des femmes, et seulement 29 % étaient conseillères municipales. Malgré les nombreuses démarches et initiatives développées, entre autres par les groupes de femmes, la situation n'évolue guère. La CSN estime important de prendre des mesures pour redresser la situation.

Nous suggérons que le gouvernement du Québec adopte une stratégie beaucoup plus proactive pour atteindre la parité de représentation dans les conseils municipaux, d'ici dix ans. Ces mécanismes pourraient être développés par le ministère des Affaires municipales en collaboration avec les partenaires femmes agissant sur le plan municipal.

- La CSN propose la mise en place d'une stratégie proactive visant l'atteinte de la parité dans la représentation des femmes au niveau municipal, et ce, dans un horizon de dix ans.

¹⁸ La CSN s'est déjà prononcée en ce sens en 2002 lors des *États généraux sur la réforme des institutions démocratiques* ainsi qu'en janvier 2006 lors de la *Commission parlementaire spéciale sur la Loi électorale en vue de l'étude de l'avant-projet de loi remplaçant la Loi électorale*. On pourra consulter notre mémoire sur le site web de la CSN : *La réforme du mode de scrutin au Québec : oui, mais pas à n'importe quel prix!*, 25 janvier 2006.

En ce qui concerne la promotion de l'égalité dans la gouvernance locale et régionale, nous voulons souligner l'importance des ententes conclues entre le Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et les Conférences régionales des élus. Outre de favoriser la participation des femmes dans les lieux décisionnels, ces ententes ont permis le développement de projets liés aux grands objectifs de la politique gouvernementale pour l'égalité. Ces initiatives doivent se poursuivre, car elles ont un impact important pour les femmes dans les localités et les régions du Québec.

Depuis une dizaine d'années, le gouvernement du Québec compte sur le programme d'aide financière *À égalité pour décider* visant à améliorer la présence des femmes dans les postes de décisions des instances locales et régionales. Ciblé sur les organismes à but non lucratif, il a été modifié en 2004 pour rejoindre les communautés autochtones. Ce programme, qui dispose d'une enveloppe budgétaire de 1M \$ par année, a permis de soutenir de nombreuses expériences et initiatives, et ce, dans plusieurs régions du Québec. Selon nous, cette mesure devrait non seulement être maintenue, mais son enveloppe budgétaire devrait être relevée afin de rejoindre encore plus de groupes et d'organismes.

- La CSN demande que le gouvernement du Québec maintienne le programme *À égalité pour décider* et qu'il augmente son enveloppe budgétaire annuelle.

La CSN a salué l'engagement du gouvernement en matière de parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État. Grâce à ses efforts, la représentation des femmes atteint 45,1 %. Or, force est de constater que la situation est moins reluisante dans la sphère privée.

Selon un récent avis produit par le CSF, seulement 15,8 % de femmes sont membres des conseils d'administration des 100 plus grandes sociétés commerciales au Québec. Plus du quart d'entre elles (28 %) ne compte aucune femme¹⁹. Avec une progression de la présence des femmes de 7,37 % par année, il faudra s'armer de patience pour atteindre un jour un semblant de parité. Comme le relève le CSF, il faut envisager l'introduction de mesures incitatives pour redresser la situation, d'autant plus que plusieurs études ont montré que les entreprises tirent avantage à féminiser leur gouvernance. Leur présence favorise la prise de décision participative, et a un impact positif sur les performances financières. Avec l'appui d'organismes qui se penchent sur la gouvernance, certaines pistes législatives ou autres devraient être évaluées, telles que l'exigence pour les entreprises qui souhaitent être reconnues comme fournisseurs du gouvernement d'avoir la parité à leur conseil d'administration.

- La CSN recommande que le gouvernement engage, avec les acteurs concernés, une réflexion pour la mise en place de mesures visant la parité dans les conseils d'administration des entreprises du secteur privé.

¹⁹CSF, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes ?*, Faits saillants, décembre 2010.

Conclusion

En adoptant en 2006 la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, le gouvernement posait un geste engageant. D'une part, il confirmait que l'égalité de droit ne se traduit pas automatiquement en égalité de fait, tant s'en faut. D'autre part, il imposait non seulement une obligation de moyens, mais aussi une obligation de résultat tangible et mesurable. L'atteinte de ces objectifs interpelle l'ensemble de la société civile et la CSN compte bien jouer son rôle et prendre ses responsabilités. Nous en profitons d'ailleurs pour joindre notre voix au mouvement autonome des femmes pour réclamer du gouvernement qu'il appuie financièrement les organisations dédiées à la défense des femmes et à la promotion de l'égalité. Cela dit, le gouvernement ne peut se défilier, ni se contenter de déclaration de principes.

Nous discutons présentement du prochain plan d'action visant à réaliser les objectifs de cette politique. Le premier manquait cruellement de moyens financiers. Or, dans un contexte où le gouvernement a fait le choix d'un retour à l'équilibre budgétaire dès l'année financière 2013-2014, en tablant sur des hausses de revenus par des mesures régressives (contribution santé, hausse de la TVQ, indexation des tarifs, etc.) et en misant sur une limitation importante de la croissance des dépenses, il y a de quoi être inquiet.

Évidemment, ces choix fiscaux et budgétaires limiteront les sommes allouées au plan d'action. Mais plus pernicieux encore, ils auront des incidences sur l'atteinte de l'égalité effective des femmes, voire entraîneront des reculs. On a mentionné précédemment comment les femmes sont affectées, à la fois comme usagères et comme travailleuses, par les coupes dans les services publics. On a souligné aussi que le recours à des formes de taxation régressive, comme la contribution santé, les taxes à la consommation ou la tarification selon le principe de l'utilisateur-payeur touchent de façon inique les femmes.

Notre expérience des compressions dans les services publics de la fin des années 1990 confirme leurs impacts sur les femmes. Il ne faut pas se leurrer, les besoins sociaux comme la garde des enfants, les soins de santé ou le soutien aux personnes âgées – et les dépenses qui y sont reliées – ne disparaîtront pas. S'ils ne sont pas assumés collectivement, ils le seront de façon privée, mais de façon beaucoup plus inéquitable : soit, les familles s'en remettront à des services privés marchands, beaucoup plus chers donc inaccessibles pour une majorité; soit elles s'en chargeront au sein de la sphère familiale et domestique, ce qui aura des incidences sur la participation des femmes au marché du travail, sur leur sécurité économique à long terme et sur leur insertion dans la sphère publique. Et ça, le Québec ne peut se le permettre !

Le gouvernement ne doit pas effacer d'une main ce qu'il prétend vouloir faire de l'autre. Il doit respecter ses engagements pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Revoir sa stratégie de retour à l'équilibre budgétaire tant sur le plan des moyens que de l'échéancier serait un bon début.



**Confédération
des syndicats nationaux**

Commentaires de la CSN
sur le document :

*Vers une politique gouvernementale
sur la conciliation travail-famille*

présentés au

ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
Monsieur Claude Béchard

22 octobre 2004

Table des matières

Présentation de la CSN	5
Introduction.....	7
1. La conciliation famille-travail : un projet de société	11
2. Le milieu familial : vers un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles	12
2.1 Des responsabilités partagées qui doivent être assumées	14
3. Les milieux de travail : pas de solution durable sans eux	16
3.1 Des changements qui se font attendre.....	16
3.2 Des tendances lourdes qu'il ne faut pas minimiser	17
3.3 Des changements qui demandent davantage de volonté politique	19
3.4 Pour un encadrement législatif souple et efficace	20
4. Le milieu de vie	23
Conclusion.....	25

Présentation de la CSN

La Confédération des syndicats nationaux (CSN), représente près de 280 000 salarié-es dans plus de 2 800 syndicats regroupés dans des fédérations sectorielles aussi bien que sur une base régionale. Plus de 50 % de ses membres sont des femmes. La CSN, connue pour son engagement social, constate avec intérêt la préoccupation grandissante de l'ensemble de la société québécoise pour la conciliation famille-travail.

À la CSN, le dossier de la conciliation famille-travail n'est pas nouveau. Nous avons abordé ce thème dès les années soixante-dix. Ce sont les militantes à la condition féminine qui, les premières, ont posé la problématique de la conciliation de la famille et du travail. Depuis ce temps nos actions ont été nombreuses.

Dès 1979, nous avons contribué à la négociation des congés parentaux dans le secteur public québécois. Nos syndicats ont négocié des clauses de conventions collectives pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs, en particulier celles des parents, qui ont permis des avancées dans plusieurs milieux de travail.

Convaincus que la promotion des droits économiques et sociaux ne se limite pas à la négociation collective ou à l'action syndicale en milieu de travail, nous avons revendiqué différentes mesures destinées aux familles (soutien financier, congés rémunérés, etc.) dans un souci d'égalité entre les hommes et les femmes et de maintien en emploi. Nous avons été de tous les combats afin que le Québec se dote d'un véritable réseau de services de garde éducatifs, de qualité et accessibles à tous les parents. Nous avons joué un rôle de premier plan dans la mise en place d'une coalition qui nous a menés à l'adoption de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De plus, depuis plusieurs années, nous participons activement aux travaux du Conseil de la famille et de l'enfance et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Nous avons également initié des recherches auprès des syndicats tant du secteur public que du secteur privé.

Sur le plan interne, nous avons réfléchi aux conditions de militantisme offertes aux militantes et militants de la centrale, et ce, afin de prendre en compte les horaires des rencontres, les changements à apporter aux pratiques syndicales, au paiement des frais de garde, etc.

La CSN a fait la preuve de son intérêt et de son engagement envers la conciliation famille-travail et, plus largement, envers une politique familiale qui respecte l'égalité entre les hommes et les femmes.

Introduction

Notre société a changé. Les femmes sont très présentes sur le marché du travail, les trajectoires familiales se diversifient, les emplois et horaires de travail se modifient et les besoins des travailleuses et travailleurs évoluent. Pourtant, notre perception des rôles dans la famille et sur le marché du travail a peu bougé, malgré la « biactivité » des couples et la montée des familles monoparentales. Nos milieux de travail et un ensemble de services publics et privés tardent à intégrer ces nouvelles réalités. Conséquences : les difficultés des parents à concilier la famille et le travail s'accroissent.

Plusieurs décennies après l'arrivée des femmes sur le marché du travail, il est clair que notre société s'est très peu adaptée à cette nouvelle donne. L'engouement actuel pour la conciliation famille-travail en est la preuve. « L'habit craque de partout »¹. Les conditions de vie des familles, et particulièrement celles des femmes, ne semblent pas s'améliorer, bien au contraire. Selon une étude québécoise récente, près de 60 % des travailleuses et travailleurs éprouveraient des difficultés à concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales².

Ici, comme ailleurs, on ne compte plus le nombre d'enquêtes et de recherches analysant les conséquences négatives que le conflit famille-travail génère³. Personne n'y sort gagnant. Les salarié-es, principalement les femmes, voient leur stress augmenter, la fatigue s'installer, les retards et les journées d'absence s'accumuler, les relations au travail et dans la famille se détériorer. Plusieurs vont même jusqu'à questionner leur implication au travail, à refuser des promotions, voire à carrément abandonner leur emploi. Leur revenu, leur qualité de vie ainsi que leur santé physique et mentale en souffrent. Pour les employeurs, les retards, l'absentéisme, le roulement de personnel, les pertes de productivité, la détérioration du climat de travail sont au rendez-vous. Pour la société, ce sont aussi des augmentations de coûts assurés, notamment en soins de santé et en services sociaux.

La CSN ne nie pas ici que des pas concrets et importants aient été franchis. Elle ne nie pas non plus qu'une série d'initiatives récentes allant de l'adoption du document *Travail-famille : un tandem de cœur... et de raison* produit par le Secrétariat à la famille, lors de l'Année internationale de la famille en 1994 en

¹ Pour reprendre une expression de Dominique Méda dans *Le temps des femmes*, Paris, 2001.

² Amherdt, Charles-Henri. « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », dans ministère du Travail et ministère de la Famille et de l'Enfance, cahier remis aux participantes et participants à l'occasion du Forum *Conciliation travail-famille, Familiarisons-nous !*, Québec, mars 2003, p. 12. Fait à souligner plusieurs participants à ce Forum ont souligné l'absence du monde patronal. Faut-il y voir un signe que celui-ci reste encore peu préoccupé par la question malgré certains discours ?

³ Voir notamment, pour le Canada, Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen L. Johnson, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, rapport soumis à Santé Canada, Ottawa, 1999 ; pour le Québec, les travaux de la chercheuse D. G. Tremblay et du Conseil de la Famille et de l'enfance ainsi que les travaux de l'Institut européen pour l'amélioration des conditions de vie pour les pays européens.

passant par la mise en place du prix ISO Familles par le Conseil du statut de la femme et l'adoption d'un plan d'action par le CCTM en 2001 ou la mise en place d'un plan concerté suggéré par le ministère de la Famille et de l'Enfance en 2003 aient été utiles. Elles ont certainement permis de donner une plus grande visibilité et de la légitimité à une préoccupation qui n'est pas récente.

Mais, et la présente consultation est là pour en témoigner, beaucoup de choses restent à accomplir, principalement en matière de flexibilité du temps de travail et d'accessibilité à certains services.

Une consultation qui manque de transparence

La volonté du gouvernement d'adopter une politique sur la conciliation de la vie familiale et de la vie au travail est certainement bienvenue. Cela dit, la démarche du ministre n'est pas sans susciter des interrogations. Il nous soumet un document qui réitère des constats déjà bien connus et partagés⁴, qui met en place certains principes, mais qui reste muet sur les solutions à apporter, se contentant de poser des questions. Pourtant, parallèlement, le ministre lance sur la place publique ce qui semble déjà plus que des hypothèses de travail. Banque de temps, « panier de mesures » à la disposition des entreprises, création d'une étiquette « Qualité Famille », introduction d'incitatifs fiscaux pour les entreprises, autant de pistes qui ont été lancées à un moment ou l'autre⁵. Pourquoi la consultation ne porte-t-elle pas sur ces hypothèses et scénarios ? Pourquoi ce manque de transparence ? Malheureusement, nous devons constater que cette façon de faire n'est pas nouvelle et semble devenir une mauvaise habitude. L'exercice auquel nous convie le ministre est-il cosmétique ou une étape importante d'une éventuelle politique gouvernementale sur la conciliation famille-travail qui saura répondre, nous l'espérons, aux besoins de la population québécoise ? L'avenir nous le dira.

Par ailleurs, la démarche entreprise par le ministre est inacceptable. Le thème de la conciliation famille-travail est majeur. Il touche à des aspects essentiels de notre vie en société et tout particulièrement des milieux de travail. Il mérite une consultation large et ouverte. Au lieu de cela, le ministre se confine dans ses mauvaises habitudes : rencontres privées et consultation par internet. Le ministre a même tenté de réunir dans une seule rencontre l'ensemble des acteurs du monde syndical. Quand on sait toute l'importance que ce dossier revêt pour les milieux de travail, cette façon de faire témoigne d'une très mauvaise évaluation des enjeux.

Nous ne comptons pas aborder l'ensemble des questions posées par le document de consultation, bien que plusieurs soient implicitement couvertes. À ce stade-ci d'un processus devant conduire au dépôt d'un projet de loi et à une commission parlementaire d'ici la fin de l'année, nous avons choisi d'axer nos commentaires

⁴ Voir notamment les travaux du CCTM, du Conseil de la famille et de l'enfance, etc.

⁵ PC, « Des « bureaux du temps » pour concilier travail et famille », *Le Droit*, 30 sept. p. 19 ; PC, « La conciliation travail-famille accessible aux PME », *La Presse*, mardi 24 août 2004, p.A8.

sur nos attentes à l'égard de l'action gouvernementale. Ce n'est un secret pour personne que le gouvernement actuel est un ardent partisan de la non-intervention et de l'allègement réglementaire pour les entreprises. En matière de conciliation famille-travail, comme dans un ensemble d'autres domaines (formation de la main-d'œuvre, environnement, etc.), nous croyons que le gouvernement fait fausse route.

Notre document est divisé en quatre chapitres. Le premier traite de notre conception de la problématique famille-travail. Nous abordons ensuite le milieu familial, le milieu du travail et le milieu de vie. Considérant notre implication quotidienne dans les milieux de travail et son importance pour la réussite d'une politique de conciliation famille-travail nous accorderons une attention particulière à cet aspect de la question. Pour chacun des thèmes, nous émettrons des orientations et mesures que nous recommandons au ministre de mettre à l'avant.

1. La conciliation famille-travail : un projet de société

Le document de consultation indique certaines orientations que nous partageons. La CSN se réjouit de l'introduction d'une vision large de la famille, en accord avec les réflexions menées au Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM). La politique gouvernementale sur la conciliation de la vie familiale et du travail doit effectivement s'étendre aux familles qui ont des responsabilités à l'égard d'enfants mais aussi à toutes celles « qui assument des obligations à l'égard de leur conjointe ou de leur conjoint, d'un parent ou d'un proche malade ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes ⁶ ». L'inclusion de la conciliation famille-études dans le champ de la réflexion est aussi appropriée, étant donné les difficultés particulières que vivent ces parents.

Le document de consultation propose une conception de la conciliation famille-travail qui mérite quelques commentaires. En page 12 du document de consultation, il est écrit :

« La conciliation du travail et de la famille est la facilité pour les travailleuses et les travailleurs, les étudiantes et les étudiants d'articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et de conserver la maîtrise de leur temps. »

Il est indéniable que la réussite d'une politique de conciliation famille-travail se mesure par la facilité accrue des familles à articuler leurs responsabilités et à maîtriser leur temps. Mais, elle est plus qu'une question de jugement sur une situation. La conciliation famille-travail, en tant que responsabilité collective, c'est aussi une façon de faire les choses.

La politique que développe présentement le ministre indiquera des directions, interpellera des acteurs et déterminera une série de mesures qui auront des conséquences importantes. La politique adoptée ne sera pas neutre⁷. Elle affectera notre organisation familiale, sociale et économique. Le gouvernement peut s'inspirer d'un modèle non interventionniste, c'est-à-dire, laisser le marché et les entreprises dicter la régulation du temps de travail et « renvoyer » à des « solidarités familiales » et communautaires la recherche de solutions ou, comme d'autres pays l'ont tenté avec de bons résultats, opter pour une régulation sociale du temps de travail et favoriser des équilibres et compromis entre les besoins des familles et ceux des entreprises. Évidemment, à la CSN nous sommes partisans de la seconde option. L'organisation du temps de travail est beaucoup trop importante pour être laissée aux seuls bons soins du marché et à la « bonne volonté » des entreprises. Le récent débat sur les heures d'ouverture des

⁶ Voir CCTM, Plan d'action sur la conciliation...(p.13).

⁷ D'ailleurs, une analyse des expériences étrangères, exposées dans le document, montre bien, au-delà de la diversité des mesures, comment les politiques mises en avant traduisent des valeurs, des visions sociales, des objectifs sociétaux et sont le résultat de contexte, institutions et rapports de force propre à chaque pays. Ce fut la même chose ici lorsque nous avons fait le choix collectif de nous offrir un réseau de services de garde accessibles.

commerces est éloquent à cet égard. Sous prétexte de répondre à la demande des consommateurs, les propriétaires de grands centres commerciaux ont choisi de se livrer à une guerre commerciale qui bouscule la vie de leurs salarié-es, sans même les consulter.

Il n'y a pas pour autant de réponses faciles, ou de solutions simples à cette recherche d'équilibre. Mais, elles doivent faire l'objet d'un débat public. De plus en plus de travailleurs et de travailleuses, et pas seulement les jeunes familles, veulent et ont besoin de temps pour d'autres activités que le travail. Les demandes concernant la conciliation famille-travail ne vont pas s'amenuiser. Elles vont plutôt prendre de l'ampleur, particulièrement si les tendances actuelles vers une société qui produit et consomme 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 se confirment.

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. Quel temps doit être consacré au travail, tant en terme de durée que de moment dans la journée ? Quelle valeur doit-on accorder à d'autres activités que celles rémunérées, notamment « le prendre soin » qui est encore trop souvent à la charge quasi exclusive des femmes ? Quelles prises doivent avoir les travailleurs et les travailleuses sur leur temps de travail ?

Il ne s'agit pas ici de minimiser la valeur du travail. Mais de réfléchir collectivement à sa place en regard d'autres valeurs comme la famille et les activités sociales et citoyennes. Et, pourquoi pas, faire de l'articulation des temps sociaux (travail, famille, loisir, amitié, implication sociale) un véritable projet de société.

2. Le milieu familial : vers un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles

Ce qui est en discussion aujourd'hui est l'aboutissement d'un lent, mais incontournable processus enclenché il y a plus de quarante ans : la féminisation du marché du travail. La présence des femmes sur le marché du travail a provoqué d'importantes transformations et questionnements. Malgré les faiblesses du Code du travail, à la CSN nous favorisons et soutenons la syndicalisation des femmes lesquelles comptent pour la moitié de nos membres.

La présence des femmes sur le marché du travail est irréversible. Elles sont une majorité à détenir un emploi. Elles sont aussi de plus en plus nombreuses à demeurer sur le marché du travail avec des enfants en bas âge. À titre d'indication, le taux d'activité des femmes entre 25 et 44 ans atteignait 82,4 % en 2003, contre 48,4 % en 1976⁸.

⁸ Statistique Canada. *Enquête sur la population active*, données pour le Québec.

Les situations familiales se sont aussi modifiées. Dans la majorité des familles, les deux conjoints travaillent, renvoyant aux oubliettes l'image de l'homme pourvoyeur. Parallèlement, le nombre de familles monoparentales est en progression et de plus en plus de personnes doivent consacrer du temps à leurs parents vieillissants.

Les attentes aussi se modifient. Les jeunes, femmes et hommes, veulent à la fois travailler et avoir des enfants. Ils ne veulent pas sacrifier l'un pour l'autre. Ils veulent s'investir dans leur travail. Mais, ils désirent aussi être présents pour leurs enfants.

En revanche, l'usage des temps hors travail reste fortement différencié selon les sexes. Les femmes se consacrent encore largement aux responsabilités domestiques et parentales, alors que les hommes utilisent davantage ce temps pour des motifs personnels (activités sociales, formation, maladie)⁹. Il n'est pas surprenant que les femmes soient plus nombreuses à déclarer avoir des difficultés de conciliation famille-travail.

Pour faciliter l'accès des femmes sur le marché du travail, leur maintien en emploi et leur cheminement professionnel, il faut que les hommes partagent davantage les responsabilités familiales. Sans s'immiscer dans la vie privée des familles, le gouvernement peut toutefois jouer un rôle important pour faire évoluer les mentalités quant à la division sexuelle des rôles. À ce titre, la CSN recommande de reprendre une proposition du *Plan concerté pour les familles du Québec* et de lancer une vaste campagne de sensibilisation et d'information touchant l'ensemble de la population (avec une attention particulière pour le milieu scolaire) afin de valoriser la famille et faire évoluer les perceptions concernant le partage des responsabilités parentales et domestiques entre les hommes et les femmes. Il faut agir sur les mentalités, faire bouger les préjugés à l'égard de la famille, de la place des enfants dans la société et proposer des visions nouvelles du rôle du père et de la mère.

La CSN considère aussi que le soutien aux pères qui souhaitent s'investir dans la vie familiale et qui font face à plusieurs obstacles, notamment dans les milieux de travail, est incontournable. À cet égard, l'accès à un congé de paternité, non transférable, prévu dans la *Loi québécoise sur l'assurance parentale* est certainement un pas dans la bonne direction. Nous espérons toujours que cette loi soit mise en vigueur le plus rapidement possible. À quand la conclusion de la négociation avec le gouvernement fédéral? Les résultats tardent à venir.

⁹ Dans une étude réalisée dans des milieux de travail syndiqués à la CSN, D.G. Tremblay et C.H. Amherdt ont bien fait ressortir une utilisation différenciée selon les sexes des temps « libres ». Voir D.G. Tremblay et C.H. Amherdt. *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères.*

De plus, il faudrait envisager des formules pour indemniser une partie des congés pour raisons familiales prévus à la *Loi sur les normes du travail*. En plus de permettre aux familles à bas revenu, notamment les familles monoparentales, de s'en prévaloir sans subir d'importants préjudices financiers, cette mesure permettrait de réduire certains effets pervers pour les femmes. En effet, il est clair que lorsque ces congés sont sans solde ce sont majoritairement les femmes, qui gagnent généralement un salaire inférieur, qui s'en prévalent. Leur indemnisation inciterait certainement plusieurs hommes à y recourir, faisant du même coup évoluer les mentalités.

L'exemple suédois montre bien l'importance d'accorder aux pères des congés « réservés » et indemnisés. En plus de faire évoluer les mentalités, cela a de réelles incidences sur le temps que les hommes consacrent aux responsabilités parentales et domestiques. Comme le document de consultation le souligne, la situation dans ce pays a grandement évolué depuis dix ans. « Alors qu'en 1990 les pères représentaient 26 % des bénéficiaires des congés parentaux indemnisés (...), en 2001, ils étaient 40 %¹⁰ ».

Pour la CSN, il est primordial que le gouvernement axe sa politique en fonction du maintien en emploi. Pour nous, la conciliation s'est permettre aux familles de s'occuper de leurs enfants ou personnes à charge tout en participant pleinement au marché du travail. Le gouvernement doit se méfier des approches dites d'alternance ou natalistes, à l'exemple français, qui encouragent des retraits temporaires du marché du travail ou le travail à temps partiel pour prendre soin des enfants. C'est un fait reconnu que ces pratiques ont pour effet de pénaliser davantage les femmes tant en matière de revenus que de choix de carrière.¹¹ Il ne s'agit pas ici d'imposer une façon de faire aux familles, mais bien de leur offrir une réelle possibilité de conjuguer emploi et responsabilités familiales.

2.1 Des responsabilités partagées qui doivent être assumées

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 familiale¹². Le gouvernement doit garantir et financer un ensemble de services publics. Il doit maintenir des services de garde pour la petite enfance et en milieu scolaire accessibles, 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.

¹⁰ Document de consultation, p. 29.

¹¹ Diane Gabrielle Tremblay, et Daniel Villeneuve. *Les modèles nationaux d'articulation emploi-famille : où se situe le Québec?* Télé-Université 2001

¹² Voir Gosta Esping-Andersen. *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, PUF, 1999.

Bref, le soutien offert par les services municipaux, les établissements scolaires, les services de garde et autres services publics de santé et de services sociaux, est essentiel aux familles qui travaillent. Il demeure de la responsabilité du gouvernement de les soutenir financièrement afin qu'ils puissent consolider les services actuels et en développer d'autres. Les besoins sont encore nombreux : services de garde pour les parents avec des horaires atypiques et pour enfants handicapés, aide aux devoirs, mesures de répit pour les familles au sein desquelles vit une personne handicapée ou en perte d'autonomie sont autant d'exemples.

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 son arrivée au pouvoir, le gouvernement Charest s'est engagé dans une opération de recul face à la prise en charge de besoins sociaux, qui nous laisse sceptiques quant à ses véritables engagements à l'égard des familles.

Récemment encore, lors d'une annonce concernant des restrictions à l'aide sociale pour de jeunes prestataires demeurant chez leurs parents, le ministre a invoqué la solidarité familiale pour laminer ses propres responsabilités¹³. En plus de se désengager, le ministre, non content, a choisi de s'attaquer à des familles qui sont souvent parmi les moins bien nanties de notre société, et de mettre en doute l'existence d'une « solidarité familiale » pourtant bien réelle. Venant d'un ministre qui se dit soucieux des familles, la manœuvre est douteuse et inquiétante.

Les familles québécoises usent déjà de trésors d'imagination pour remplir leurs obligations et responsabilités tout en participant activement à la vie économique québécoise. Au lieu de soulager les familles, on assiste au contraire à un alourdissement de leurs responsabilités et de leurs charges financières. Même le document du ministre reconnaît que le désengagement des gouvernements en matière de services de santé et de services sociaux a comme incidence de transférer du secteur public vers le secteur domestique et communautaire, les coûts et les responsabilités rattachés à ces services. 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. À quel type de solidarité le

¹³ Il faut souligner que cette mesure va notamment à l'encontre des engagements envers *la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*.

gouvernement est-il prêt à s'engager ? Pour la CSN, à la « solidarité familiale » doit correspondre une véritable « solidarité envers les familles ».

3. Les milieux de travail : pas de solution durable sans eux

3.1 Des changements qui se font attendre

Le document de consultation mentionne à juste titre que l'équilibre entre la famille et le travail n'est jamais tout à fait atteint. Ceci dit, et nous l'avons déjà mentionné, sa recherche ne saurait être trouvée uniquement en adaptant « les services aux besoins des femmes et des hommes qui cumulent des responsabilités familiales, professionnelles et sociales. » L'accès à des services de garde est certes essentiel et indispensable, mais ne peut résoudre tous les problèmes. Les études disponibles, tant québécoises, que canadiennes, qu'américaines ou qu'euro-péennes, montrent bien que la réussite de toute politique gouvernementale de conciliation famille-travail repose sur des milieux de travail qui intègrent dans leur gestion, de façon formelle et active, l'équilibre famille-travail pour leurs salariés, hommes et femmes¹⁴. Autrement dit, le succès exige la prise en compte du « fait familial » par les entreprises.

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 « décalages horaires ». 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 emploi¹⁵. Une recension récente du ministère du Travail¹⁶ 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. ¹⁷ »

Bien que certaines pratiques se développent, elles demeurent marginales et trop souvent informelles avec tout ce que cela implique d'iniquité et même d'inefficacité. Les mesures de conciliation les plus fréquentes concernent essentiellement celles prévues à *Loi sur les normes du travail*, à savoir les congés de maternité, les congés parentaux, les congés pour raisons personnelles ou familiales, les congés pour l'adoption d'un enfant et les vacances.

Plusieurs syndicats ont réussi à négocier des conditions plus avantageuses, telles que la rémunération des congés pour responsabilités familiales et l'ajout de

¹⁴ Voir Haas. L.L., Hwang, P. et Russell, G. *Organizational change and gender equity. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*, Sage Publications, Inc. 2000

¹⁵ C'est aussi le constat auquel est arrivé le CCTM dans son plan d'action pour la conciliation famille-travail produit en 2001.

¹⁶ 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 déposées en 2003.

¹⁷ Ibid, p.

semaines de vacances. Ces gains sont importants. Faute d'obtenir la rémunération des congés pour responsabilités familiales ceux-ci demeurent, dans les faits, inabordables pour plusieurs familles à faible revenu.

La *Loi sur les normes du travail* demeure toutefois la référence pour bon nombre de familles, notamment celles qui travaillent dans les PME. De plus, ces mesures ne couvrent que des situations particulières et ponctuelles. Elles ne permettent pas d'équilibrer le travail et les obligations familiales sur une base plus régulière. Dans le secteur public, des percées intéressantes ont été réalisées (semaine de travail plus courte, semaine de quatre jours accessible, vacances payées plus longues, etc.). Malheureusement, les avancées dans le secteur privé sont beaucoup moins nombreuses, comme le rappelait d'ailleurs le CCTM dans son plan d'action sur la conciliation famille-travail rendu public en 2001.

Selon une enquête de D. G. Tremblay et C.H. Amherdt, réalisée en collaboration avec la CSN, moins de 20 % des 250 entreprises privées étudiées offrent de la souplesse dans l'aménagement du temps de travail¹⁸. Pourtant, il est reconnu qu'une majorité de parents voient dans l'aménagement du temps de travail une solution à leurs difficultés. Cet aménagement pourrait prendre différentes formes telles que la flexibilité dans les heures d'arrivée et de départ, l'horaire comprimé, la réduction volontaire du temps de travail, la prévisibilité et la participation au choix des horaires, etc.

3.2 Des tendances lourdes qu'il ne faut pas minimiser

Il n'est pas inutile de rappeler ici certains facteurs qui sont à l'œuvre dans les entreprises et qui expliquent une bonne partie des retards, voire des refus, d'adaptation de plusieurs milieux de travail. Ces facteurs sont de deux ordres : culturel et économique.

La culture organisationnelle des entreprises est encore, en grande majorité, peu perméable à la conciliation famille-travail. Bien que les choses évoluent, les entreprises restent nombreuses à considérer cette question comme une affaire privée, voire une affaire de femmes. Évidemment, la culture organisationnelle des entreprises ne se développe pas en vase clos. Elle est en bonne partie le reflet des valeurs sociales et d'une perception du partage des rôles et responsabilités dans la famille. Ainsi, il n'est guère surprenant que, pour encore beaucoup d'organisations, l'investissement total dans le travail, surtout de la part des hommes, soit à la fois souhaité et valorisé. Si les attentes sont moins grandes vis-à-vis des femmes, cela a toutefois des incidences sur leur cheminement professionnel ainsi que sur leur revenu présent et futur.

¹⁸ *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères*, {enregistrement vidéo}, réalisateurs : Diane-Gabrielle Tremblay et Charles-Henri Amherdt, 2000, Québec : Télé-université.

Pour ce qui est des facteurs économiques, ils reposent essentiellement sur les stratégies de croissance des entreprises dans un contexte beaucoup plus ouvert à la concurrence. En effet, 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, leurs périodes d'ouverture. Si cette augmentation du temps de production peut, dans certains cas, avoir des effets bénéfiques sur le volume d'emplois, elle engendre aussi la multiplication des horaires atypiques et variables. Elle suscite également de l'appétit pour un allongement de la durée hebdomadaire de travail. Le nombre de salarié-es travaillant de soir, de nuit, les fins de semaine ainsi que sur différents quarts de travail est en nette progression, bien que le « 9 à 5 », du lundi au vendredi, demeure encore dominant.

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 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.

Enfin, l'organisation du travail subit d'importantes transformations. Le temps au travail est sous tension. Qualité totale, juste à temps, production à valeur ajoutée, amélioration continue sont autant de « façons de faire » qui modifient les milieux de travail et ajoutent des pressions sur le travail quotidien. Beaucoup de salarié-es se plaignent d'avoir du mal à réaliser leur travail dans le temps prescrit, de sentir une intensification de leur travail, de voir leur charge s'alourdir, de manquer d'autonomie, etc. Conséquemment, les problèmes de stress et de santé mentale sont en progression dans les milieux de travail.

Même un organisme comme l'OCDE reconnaît que cette recherche d'une plus grande flexibilité de la part des entreprises¹⁹ 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 employeurs²⁰ ».

Imaginons la situation d'une travailleuse à temps partiel, sur appel, qui doit assumer seule l'ensemble des responsabilités familiales ! N'oublions pas que les familles monoparentales, dirigées de façon très majoritaire par des femmes, représentaient 26 % de l'ensemble des familles québécoises en 2001²¹.

¹⁹ À noter que cette recherche de flexibilité a aussi et est toujours soutenue par les gouvernements qui ont opéré un allègement de la réglementation entourant le marché du travail (assurance-emploi, protection de l'emploi dont la sous-traitance, salaire minimum, etc.)

²⁰ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juin 2004, p. 52.

²¹ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. *Les familles et les enfants au Québec. Principales statistiques*, avril 2004.

Comme le mentionnait récemment le Conseil de la famille et de l'enfance, la précarité dans l'emploi s'accompagne presque toujours d'une vulnérabilité financière. Plus de 90 % des familles dont le revenu oscille entre vingt et trente mille dollars (20 000 et 30 000 \$) doivent composer avec des horaires atypiques pour l'un ou l'autre des parents²². Ce phénomène a des incidences sur la qualité de vie des enfants, mais aussi sur la santé physique et mentale des parents. À cet égard, une étude américaine a montré comment les parents qui vivent des horaires de travail différents connaissent un taux de divorce beaucoup plus élevé que les familles où les deux conjoints travaillent sur des horaires réguliers²³. Ce phénomène est d'autant plus important lorsque les ressources sur lesquelles peuvent s'appuyer les parents font défaut.

Évidemment, le développement d'emplois à temps partiel et du travail autonome peut, pour certaines familles et à certaines conditions, faciliter la conciliation famille-travail. Malheureusement, ces conditions font souvent défaut. Ces emplois sont généralement peu rémunérés, mal couverts au chapitre des avantages sociaux et très précaires. Il faut aussi se garder d'y voir l'expression d'une préférence généralisée des travailleuses et des travailleurs. Le travail à temps partiel involontaire est fréquent, même chez les femmes avec enfants.

Il faut prendre acte que le choix entre plus de temps pour la famille et moins de revenu n'est pas à la portée de beaucoup de familles. Il faut aussi reconnaître que lorsqu'une entreprise refuse d'accorder de la souplesse dans les horaires de travail, qu'elle décide d'ajouter un ou des quarts de travail ou qu'elle souhaite recourir à du temps partiel pour gérer sa demande, elle fait plus qu'imposer la routine de travail à ses salarié-es. Elle modifie, voire bouleverse, l'ensemble de leur vie familiale, sociale et personnelle. Elle impose sa gestion des temps de travail et hors travail²⁴. Elle soumet l'articulation des temps sociaux et la conciliation famille-travail à des considérations essentiellement économiques. Bref, à l'heure actuelle, il est clair que ce sont les familles qui doivent s'adapter au travail et non l'inverse.

3.3 Des changements qui demandent davantage de volonté politique

Le vieillissement de la population et la rareté anticipée de main-d'œuvre viendront-ils freiner ces tendances, redonner un certain pouvoir de négociation aux salarié-es et favoriser une meilleure articulation des temps sociaux comme certains observateurs le soutiennent ? Pour la CSN, rien n'est moins sûr. Certes, et c'est déjà le cas actuellement, certaines catégories d'employé-e-s et certains milieux de

²² Voir CFE, ..., *Le Devoir...*

²³ Presser, H. B., *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation, 2003.

²⁴ Voir notamment D. Mercure, op. cit. et Michel Lallement. *Temps, travail et mode de vie*, PUF, 2003 ainsi que l'ensemble des études québécoises sur le thème de la conciliation famille-travail.

travail, qui ont dû composer avec cette réalité, ont mis en place des mesures de conciliation intéressantes afin de retenir leur main-d'œuvre « stratégique ». Mais, il est loin d'être acquis que ce mouvement s'étendra à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, de toutes les catégories d'emplois et dans tous les milieux de travail²⁵. Déjà, on assiste à des situations fortement différenciées selon les milieux de travail, le type de travail effectué, mais aussi le secteur industriel et la taille de l'entreprise. D'où notre crainte que se développe « un monde du travail à deux vitesses » avec, d'un côté, des travailleurs spécialisés et/ou syndiqués bénéficiant d'une variété de mesures facilitant la conciliation et, de l'autre, tous ceux et celles qui doivent s'en remettre à la *Loi sur les normes du travail*²⁶ ou à des mesures essentiellement informelles.

Les risques d'iniquités de traitement sont réels. Iniquités entre catégories de salarié-es au sein d'une même entreprise, iniquités entre secteurs industriels, iniquités selon la taille des entreprises. Ils représentent à la fois un défi et une raison de plus pour que le gouvernement intervienne encore plus activement.

De toute évidence, l'approche essentiellement axée sur la sensibilisation et l'incitation préconisée jusqu'à maintenant est insuffisante. Les changements demeurent encore trop limités et les motifs économiques l'emportent. Sans nier la réalité de contraintes économiques, force est d'admettre que l'argument de la concurrence ou de la mondialisation sert aussi de prétexte à l'immobilisme. Pourtant, les entreprises peuvent retirer de réels avantages à l'adoption de mesures de conciliation famille-travail, sans engager des coûts et des restructurations majeurs. Souvent, de simples aménagements suffisent. Il demeure donc toujours pertinent d'assurer la diffusion des expériences intéressantes qui ont été réalisées dans certains milieux de travail²⁷, ne serait-ce que pour détruire certains mythes. Cependant, l'expérience des dernières années remet en question la pertinence de s'en remettre essentiellement à un processus « d'émulation » pour faire bouger les choses.

Pour la CSN, il apparaît clair que l'incitation et la bonne volonté ne sont pas suffisantes. Tout comme la protection de l'environnement, la protection de la santé au travail, la formation professionnelle, la conciliation famille-travail est une problématique collective qui ne peut être laissée à la discrétion des employeurs.

3.4 Pour un encadrement législatif souple et efficace

Comme le document de consultation l'illustre bien, le Québec n'est pas le seul à se préoccuper de la conciliation famille-travail. Le contenu des politiques est fort variable d'un pays à l'autre, mais plusieurs ont adopté des lois forçant des changements dans les entreprises. L'Angleterre a choisi de reconnaître aux

²⁵ C'est d'ailleurs l'une des conclusions du Conseil de la famille et de l'enfance dans son document, *Comment conciliez-vous. Enquête auprès de six entreprises*, publié en 2003.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Le ministère du Travail, à la suite d'une recommandation du CCTM, réalise une recension de dispositions de conventions collectives favorisant la conciliation famille-travail.

parents avec enfant de moins de six ans un droit de demander une flexibilité de leur temps de travail. Les employeurs ont l'obligation de considérer ces demandes avec sérieux²⁸. Les Pays-Bas ont aussi une disposition similaire qui accorde aux parents le droit à une réduction volontaire de leur temps de travail. Plusieurs pays ont prévu l'indemnisation des congés pour s'occuper d'un enfant malade et favoriser le développement de congés de maternité, de paternité et parental payés.

Inspirée par ces expériences et les considérations précédentes, la CSN recommande l'adoption d'une loi encadrant l'ensemble des actions touchant la conciliation famille-travail (loi-cadre). Cette orientation aurait, selon nous, plusieurs avantages : elle consacrerait certains grands principes dont plusieurs sont déjà énoncés dans le document ²⁹; elle permettrait d'identifier un ensemble d'organismes et entreprises visés, que nous souhaitons le plus large possible ; 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 solutions.

Sans entrer dans le détail du contenu d'une telle loi, nous désirons toutefois émettre quelques commentaires et discuter certaines balises.

Il est essentiel que toutes les mesures et solutions retenues pour favoriser l'équilibre famille-travail visent l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes. Elles doivent donc s'adresser aux hommes et aux femmes.

La loi doit prévoir beaucoup de souplesse afin de permettre à chaque milieu de travail de choisir des mesures en fonction des besoins de ses salarié-es et de ses contraintes. Il ne s'agit pas ici d'imposer du « mur à mur ». Au contraire, il faut reconnaître la diversité des situations, tant du côté des salarié-es que des employeurs. Ainsi, des milieux de travail pourraient choisir d'offrir plus de flexibilité dans les horaires de travail alors que d'autres opteraient pour l'allongement des vacances, davantage de congés rémunérés, et/ou la semaine comprimée. D'autres encore pourraient faire des ententes avec des organismes de leur région ou municipalité pour offrir certains services. Il s'agit toutefois, sans l'exclure totalement ni le condamner, de s'éloigner des mesures informelles. Il faut favoriser, dans chaque milieu de travail, l'élaboration de programme formel de conciliation famille-travail ainsi que l'adoption de pratiques de gestion qui intègre cette préoccupation.

Nous recommandons que la loi prévoie que chaque milieu de travail adopte une démarche conjointe, patronale-syndicale, à toutes les étapes du processus

²⁸ Voir document de consultation p. 30. Évidemment la demande est soumise à certaines conditions. De même « l'obligation d'accommodement » n'est pas totale.

²⁹ Voir à la page 46 du document.

(enquête sur les besoins, élaboration d'un plan d'action, mise en place, suivi, etc.). Les mesures offertes devront faire l'objet d'ententes négociées.

Enfin, il serait souhaitable d'envisager un soutien technique (outils d'enquête, diffusion des expériences, etc.) et, dans certains cas, financier pour aider certains milieux de travail aux prises avec des problématiques particulières, notamment en raison du nombre de leurs employé-es.

Cette approche, sans être rigide, nous apparaît indispensable pour responsabiliser les entreprises et les obliger à faire un exercice sérieux. Par cet encadrement législatif, le gouvernement s'assurerait que les intentions et les bonnes paroles se traduisent en acte et en pratiques nouvelles. D'autant plus que déjà certaines organisations patronales comme la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante considèrent que les entreprises qu'elles représentent en font déjà suffisamment³⁰. Si on les écoute en se contentant de s'en remettre à leur bonne volonté, aussi bien dire qu'il faudra attendre au moins une autre génération avant que les choses évoluent.

Par ailleurs, la CSN est particulièrement préoccupée par la situation des familles avec de très jeunes enfants, notamment lorsqu'elles sont monoparentales. La participation au marché du travail des femmes avec jeunes enfants tend depuis quelques années à rejoindre celles des mères avec enfants plus âgés. En 1997, le taux d'activité des mères avec enfant de moins de six ans était de 67 % contre 76,8 % pour les mères avec enfants entre 6 et 15 ans, soit un écart de 9,8 points de pourcentage. En 2002, ces taux avaient monté à 74,8 % et 82,7 % respectivement, pour un écart de 7,9 points de pourcentage³¹. Selon les différentes enquêtes disponibles, les familles avec jeunes enfants demeurent les plus vulnérables au stress et parmi celles qui ont le plus de mal à concilier le travail et la famille.

Afin, de les soutenir et de leur permettre d'avoir un véritable choix par rapport à leur temps de travail, nous recommandons d'explorer la mise en place d'un dispositif, inspiré de ce qui s'est fait en Angleterre et qui tient compte de notre régime de négociation des conventions collectives, permettant aux parents d'enfants de moins de six ans, hommes et femmes, de demander un aménagement de leur temps de travail. Cet aménagement pourrait encore une fois prendre différentes formes : flexibilité des horaires, réduction volontaire du temps de travail, périodes de télé-travail, semaine comprimée, etc. L'employeur et le syndicat, lorsqu'il est présent, auraient l'obligation d'analyser sérieusement cette demande et de tenter d'y répondre dans la mesure du possible. Un droit de recours pourrait aussi être prévu en cas de litige. Ce type de droit individuel sur l'aménagement du temps de travail étant relativement novateur, il faut prévoir un

³⁰ Marc Tison. « Travail-famille: les PME font leur part » *La Presse*, 13 septembre 2004.

³¹ Statistiques tirées du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. *Les familles et les enfants au Québec. Principales statistiques*, avril 2004.

mécanisme d'évaluation et de révision après une période de 3 à 5 ans d'application.

En terminant cette section, il nous semble important de rappeler ici au gouvernement son rôle d'employeur. La présente négociation du secteur public doit fournir une réponse concrète et convaincante aux demandes déposées concernant la conciliation de la famille et du travail. L'État ne peut, d'un côté, mettre de l'avant un discours à la défense de la conciliation famille-travail et de l'autre côté, défendre son contraire lorsqu'il agit à titre d'employeur. Toute la société sera témoin du rôle de leader que peut jouer le gouvernement à cet égard.

4. Le milieu de vie

Malgré sa place centrale, il n'y a pas, tant s'en faut, que les milieux de travail qui doivent se préoccuper de la conciliation famille-travail. Depuis quelques années, on reconnaît l'importance d'autres acteurs comme les municipalités.

À la CSN nous croyons 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 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.

En terminant, nous désirons mettre en garde le gouvernement contre la tentation d'utiliser la politique de conciliation famille-travail pour justifier ces velléités de décentralisation « à la carte » pour reprendre une expression de la ministre de la Culture et des Communications Line Beauchamp³². Certes, il peut être tentant pour un gouvernement qui cherche désespérément à couper ses dépenses de s'en remettre exclusivement aux municipalités pour le développement de services de garde lors des congés et vacances scolaires. Mais, qui payera la note? Assisterons-nous au développement d'inégalités selon les milieux d'appartenance, les municipalités et les régions les plus riches offrant des services abordables à côté de municipalités et régions qui n'ont pas les moyens d'offrir de services à bas coûts? Même le document de consultation affirme que l'offre de services aux

³² Caroline Touzin. « Travail-famille: Montréal profite de la décentralisation de l'État », *La Presse*, 12 septembre 2004, p. A3.

enfants et aux familles fournie par les municipalités « est inégale d'un milieu de vie à l'autre et souvent mal harmonisée ». ³³ Les enjeux sociaux de la conciliation famille-travail sont trop importants pour être soumis à des considérations strictement budgétaires.

³³ p. 59 du document de consultation.

Conclusion

La société québécoise, à l'instar de l'ensemble des sociétés industrialisées, doit s'attaquer à la problématique de la conciliation famille-travail. Elle doit le faire en visant l'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, l'orientation privilégiée doit être non équivoque : elle doit soutenir le maintien à l'emploi.

À la CSN nous sommes d'avis qu'une véritable politique gouvernementale sur la conciliation famille-travail est nécessaire pour faire évoluer les choses. Celle-ci doit s'attaquer en priorité à l'évolution des milieux de travail en encadrant leurs responsabilités et obligations.

Encore une fois, la CSN est favorable à une approche qui permet beaucoup de souplesse. Cependant, l'expérience passée démontre que la sensibilisation n'est pas suffisante. De même, nous croyons que s'en remettre à des changements sociodémographiques (vieillesse de la population et rareté anticipée de la main-d'œuvre) et à une approche essentiellement incitative, comme le laisse déjà largement entendre le ministre, relève de la pensée magique. Cela ne sera pas suffisant pour modifier rapidement la culture organisationnelle de nos entreprises, ni pour imposer des compromis entre la recherche de flexibilité des entreprises et celle nécessaire aux familles. Le gouvernement doit adopter une approche plus volontariste à l'égard des milieux de travail. C'est à cette condition que les familles québécoises pourront réellement voir leur situation s'améliorer et conserver une maîtrise de leur temps.

Évidemment, aucune mesure législative n'est suffisante en soi. Le travail sur le terrain reste indispensable pour que les changements s'opèrent dans le sens souhaité. Et comme organisation syndicale, nous avons aussi nos responsabilités que nous comptons assumer. Mais, comme le soulignait Josée Boileau dans un éditorial du *Devoir* : « ce ne serait pas un drame s'il fallait forcer un brin la bonne volonté.³⁴ »

Nous attendons donc avec impatience que le ministre nous dévoile les grandes orientations de sa politique et les mesures qu'il entend prendre pour soutenir les familles québécoises dans leur recherche d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et le travail.

³⁴ Josée Boileau. « Enfin un projet! » *Le Devoir*, 18 juin 2004, p. A8.