



## **Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait**

**Commentaires de l'Intersyndicale des femmes  
sur la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes  
et les hommes et le Plan d'action 2007-2010**

mars 2007

## TABLE DES MATIÈRES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RAPPEL : QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>LES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE : DES OMISSIONS IMPORTANTES .....</b>                          | <b>4</b>  |
| Absence d'éléments d'analyse du contexte mondial .....   | 4         |
| Les acquis : des réalités occultées.....   | 5         |
| Les inégalités persistantes : des oublis significatifs .....                                     | 5         |
| La vision de l'égalité.....  | 6         |
| <b>LA GOUVERNANCE : NOS INQUIÉTUDES ET SUGGESTIONS .....</b>                                     | <b>6</b>  |
| Les structures organisationnelles .....  | 6         |
| Les approches : l'actualisation de l'Analyse différenciée<br>selon les sexes (ADS) .....         | 8         |
| La reddition de comptes .....  | 8         |
| La Commission parlementaire .....  | 9         |
| L'engagement des partenaires.....  | 9         |
| Des prix de reconnaissance .....   | 10        |
| <b>LES ORIENTATIONS .....</b>  | <b>10</b> |
| Promotion de modèles et de comportements égalitaires .....                                       | 10        |
| Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et<br>professionnelles .....      | 16        |
| Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes .....                           | 18        |
| Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité<br>dans tous les milieux de vie ..... | 21        |
| Vers une plus grande participation des femmes aux instances.....                                 | 23        |
| <b>L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE.....</b>   | <b>24</b> |
| <b>CONCLUSION .....</b>  | <b>24</b> |

## **Rappel : quelques éléments de conjoncture**

Le dimanche 17 décembre 2006, la ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine du gouvernement du Québec rendait publique la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, assortie d'un Plan d'action pour les trois prochaines années. Notons d'emblée que le choix du moment pour procéder à un tel lancement nous est apparu assez inopportun : un dimanche, en fin de matinée et, de surcroît, quelques jours avant Noël, ne favorise pas, c'est le moins que l'on puisse dire, la conciliation travail-famille. Nous nous serions attendues à un choix plus judicieux de la part d'une ministre qui est également responsable de ce dossier. De plus, l'absence du premier ministre à cet événement nous interroge sur l'importance accordée par le gouvernement à la nouvelle politique (rappelons que la dernière remonte à 1993) ainsi qu'au plan d'action triennal qui l'accompagne.

Néanmoins, le mouvement des femmes, en attente de cette politique depuis plusieurs années, en a salué le dépôt et a exprimé sa satisfaction quant au maintien des structures gouvernementales existantes et au choix des orientations retenues. Rappelons que les groupes sociaux qui travaillent à l'amélioration des conditions de vie et de travail de toutes les femmes étaient particulièrement inquiets de l'avenir des structures gouvernementales en matière de condition féminine, à cause notamment de « l'oubli » du premier ministre actuel de nommer une ministre à la condition féminine lors de la première formation du conseil des ministres en avril 2003 et de la volonté exprimée par le gouvernement de procéder à une « réingénierie » de l'État. Ajoutons que le « mythe de l'égalité déjà acquise » pour les femmes, les dénonciations antiféministes de plus en plus médiatisées ainsi que la poursuite d'objectifs visant une libéralisation économique sans entraves créent toujours un contexte peu favorable à la promotion des droits des femmes et à la défense de leur autonomie et sécurité. Dans un tel contexte s'avère indispensable l'adoption d'engagements clairs de l'État visant à contrer les discriminations systémiques dont les femmes font l'objet.

Dans son mot de présentation, la ministre énumère « une série de gestes allant dans le sens du progrès des femmes » posés assez récemment par le gouvernement dont : « le règlement de l'équité salariale, l'obligation d'atteindre la parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État, l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale... ». Faut-il rappeler que les revendications et négociations en matière d'équité salariale et d'assurance parentale étaient sur la table depuis nombre d'années et qu'elles ont été avant tout portées par le mouvement social (syndicats, groupes de femmes et autres acteurs sociaux) ? Faut-il rappeler également que, depuis son élection en avril 2003, le présent gouvernement a, chaque année, terminé les sessions parlementaires en forçant – par le recours au bâillon – l'adoption de plusieurs projets de loi qui n'allaient pas « dans le sens du progrès des femmes », ni dans celui de la démocratie ? Mentionnons, entre autres, celles interdisant la syndicalisation aux éducatrices de services de garde en milieu familial rattachés aux CPE, de même qu'aux ressources intermédiaires (faire de ces personnes des soi-disant travailleuses autonomes les soustrait également à l'application des lois sur l'équité salariale et les

normes du travail), celle facilitant le recours à la sous-traitance et celle, plus récente, décrétant les conditions de travail et de salaire des travailleuses et travailleurs du secteur public, lequel compte, on le sait, une très grande majorité de femmes. Aussi, la modification apportée à la loi concernant l'obligation faite aux employeurs de consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel, afin de placer le seuil de référence à un million de dollars plutôt qu'à 250,000 \$, a pénalisé particulièrement les femmes, étant donné qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans les moyennes entreprises.

Nous saluons, par ailleurs, l'adoption de la loi, en juin 2006, instituant le ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine et la nomination d'une ministre en titre à la Condition féminine.

Le contenu général de la Politique et du Plan d'action qui en découle répond, sur plusieurs points, aux recommandations faites dans le Mémoire que l'Intersyndicale des femmes soumettait dans le cadre de la consultation portant sur l'avis du Conseil du statut de la femme (CSF) qui s'est déroulée à compter de janvier 2005. Reste à voir, bien sûr, comment seront actualisées les mesures retenues dans le plan d'action et quelles seront les ressources financières qui leur seront réellement attribuées. C'est là un point névralgique qui devra être pris en compte au-delà de la période électorale.

Sur la base de notre Mémoire et de l'expertise que nous avons dans les divers milieux que nous représentons, nous formulerons plus bas nos critiques, inquiétudes et suggestions par rapport à certains éléments présentés aux chapitres portant sur les fondements de la politique, les instruments de la gouvernance, les orientations et actions ainsi que l'évaluation.

## **Les fondements de la politique : des omissions importantes**

### **1. Absence d'éléments d'analyse du contexte mondial**

Outre les assises légales présentées en p. 21 de la Politique, il aurait été important, croyons-nous, de faire référence au contexte actuel de globalisation des marchés se traduisant, dans toutes les sociétés, par un processus de libéralisation à outrance qui suscite l'adoption de politiques de déréglementation du marché du travail, de privatisation des services et de compression des programmes sociaux. Cette course à la réduction, à tout prix, des coûts de production au nom la sacro-sainte compétition entraîne la précarisation de plus en plus prononcée de l'emploi des femmes et une détérioration de leurs conditions de vie, notamment en diminuant l'accès à des services publics universels. Si nous voulons nous attaquer réellement à la division sexuelle des rôles et du travail et à l'ampleur qu'elle revêt, il nous faut prendre en compte cette réalité et l'idéologie qui la soutient, car elle influence la mise en œuvre de toute politique économique et sociale.

C'est dans cette optique que l'Intersyndicale, dans son Mémoire, recommandait au gouvernement de remettre « *en place l'Observatoire sur la mondialisation ayant comme objectif principal de cerner les effets différenciés selon les sexes de la globalisation de l'économie et des marchés sur l'emploi et la sécurité économique et de proposer des avenues pour en éliminer les effets négatifs, particulièrement sur les différentes catégories de femmes, à cause de la position de précarité qu'elles occupent sur le marché de l'emploi et des responsabilités qu'elles assument dans le domaine privé* ». Une telle proposition permet d'agir en amont et de façon transversale pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes.

Nous réitérons également la proposition suivante : « *que le gouvernement prenne les moyens pour que les services publics, notamment l'éducation, la santé, les services sociaux, les services de garde d'enfants soient exclus du champ d'application des accords de commerce internationaux touchant les services* ».

## **2. Les acquis : des réalités occultées**

Précisons d'abord que les acquis ne sont pas attribuables qu'aux actions gouvernementales, comme on peut facilement le penser en lisant le texte.

La syndicalisation représente sans contredit un acquis considérable pour les femmes et l'on peut ajouter, *a contrario*, que la situation des travailleuses non syndiquées est de plus en plus précaire. Il ne faut pas passer sous silence non plus tout le travail accompli, depuis plus de trente ans, par différents groupes eu égard à la conscientisation, à la défense des droits et à la dispensation de services pour les femmes.

Laisser croire que les lois sur l'équité salariale, l'assurance parentale, l'accès à l'égalité en emploi ne relèvent que d'une initiative gouvernementale n'est pas fidèle à la réalité car, dans tous ces cas, elles sont l'aboutissement de longues luttes des mouvements sociaux et nommément des groupes de femmes et des organisations syndicales. Il en va de même pour la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui est le fruit d'une mobilisation sociale sans précédent. D'ailleurs, le plan d'action découlant de cette loi, adopté en 2004, est loin d'être satisfaisant et ne permet toujours pas aux personnes bénéficiaires de l'assistance-emploi et travaillant au salaire minimum de sortir de la pauvreté. Alors, lorsque l'on écrit que, entre 2003 et 2006, le revenu des femmes seules aptes au travail vivant de l'assistance-emploi s'est amélioré de 4 %, il faudrait aussi mentionner de quel montant est ce revenu... On sait qu'il ne suffit même pas à combler les besoins essentiels de ces personnes.

## **3. Les inégalités persistantes : des oublis significatifs**

Aux inégalités mentionnées, il faut ajouter celles qui existent, de façon générale, entre les secteurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas. En 2003, au Québec, les travailleuses étaient syndiquées à 39,1 % comparativement aux travailleurs, qui l'étaient à 43,1 %. Dans le secteur public, 59,7 % de la main-d'œuvre était féminine et cette main-d'œuvre constituait la majorité des travailleuses syndiquées, soit, 83,2 % (comparativement à 78,8 % pour les hommes). Dans le secteur privé, les femmes représentaient 44,5 % de

la main-d'œuvre et le taux de syndicalisation s'établissait à 20,3 % pour les femmes et à 34,9 % pour les hommes<sup>1</sup>. L'écart est considérable. L'accès à la syndicalisation joue donc un rôle important avec le secteur d'emploi et le statut d'emploi pour expliquer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Il faut également noter que les inégalités au plan des salaires ou conditions de travail ont des impacts directs par exemple sur l'admissibilité à l'assurance-emploi. Et là encore, quelques chiffres sont éloquentes. En **1996**, au Québec, 48 % des travailleuses et 51 % des travailleurs étaient couverts par l'assurance-emploi. En **2001**, ce taux baisse à 39 % pour les femmes et monte à 53 % pour les hommes<sup>2</sup>. On y décèle à l'évidence une détérioration des conditions de travail pour les femmes, due notamment à l'augmentation du travail atypique sous toutes ses formes.

#### **4. La vision de l'égalité**

Dans son Mémoire, l'Intersyndicale insistait sur la nécessité de relier les inégalités vécues par les femmes aux discriminations systémiques à l'œuvre dans plusieurs domaines ou institutions qui affectent toutes les femmes, mais de façon particulière, celles qui vivent des situations marginalisées ou qui appartiennent à certaines catégories de population (femmes handicapées, bénéficiaires de l'assistance emploi, autochtones, de minorités visibles, immigrantes, etc.). Ce lien est essentiel si nous ne voulons pas traiter de façon symétrique certaines inégalités entre les hommes et les femmes. La Politique reconnaît bien, aux pages 26 et 27, l'importance de la discrimination systémique et affirme clairement que « la poursuite de l'égalité n'a pas pour objet de s'attaquer à tous les problèmes que peuvent connaître les femmes et les hommes » (p. 27). « La stratégie utilisée – dit encore la Politique – pour réduire les inégalités sera incomplète si nous n'agissons pas en profondeur sur les institutions.... » (Ibid.). Ces affirmations sont de la plus haute importance et doivent servir à évaluer les mesures proposées. Nous y reviendrons le cas échéant.

### **La gouvernance : nos inquiétudes et suggestions**

#### **1. Les structures organisationnelles**

La très grande majorité des mémoires déposés et entendus à la Commission des affaires sociales réclamait avec vigueur le maintien des structures gouvernementales que sont le Conseil du statut de la femme (CSF), le Secrétariat à la condition féminine (SCF) de même que leurs réseaux respectifs dans les régions et dans l'appareil gouvernemental. Bien que la politique annonce le maintien du Conseil et du Secrétariat,

---

<sup>1</sup> Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2003.

<sup>2</sup> Source : Congrès du travail du Canada, calcul basé sur le sondage de Statistique Canada sur la main-d'œuvre active et les données de l'assurance-emploi, 1996 et 2001.

quelques-unes de nos préoccupations persistent et certaines orientations nous laissent sceptiques.

L'énoncé officiel de la mission du Conseil du statut de la femme se lit comme suit : « Le Conseil du statut de la femme est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude qui veille, depuis 1973, à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des Québécoises. Il conseille le gouvernement du Québec sur tout sujet qui concerne la condition féminine et fournit de l'information pertinente aux femmes et au public<sup>3</sup>. » Cependant, on rapportait ainsi la priorité de la nouvelle présidente du Conseil au lendemain de sa nomination en novembre dernier. « Sa priorité au Conseil du statut de la femme sera d'appliquer (*nous soulignons*) la future politique d'égalité entre les hommes et les femmes attendue et promise depuis des années par le gouvernement. » (*Le Devoir*, jeudi 30 novembre 2006, p. A3).

Une formulation analogue se retrouve aussi dans le texte de la Politique, en page 30, « grâce à sa structure régionale, le Conseil suivra avec une attention particulière l'implantation de la politique (*nous soulignons*) en collaboration avec ses partenaires locaux et régionaux, notamment les conférences administratives régionales et les conférences régionales des élus et il transmettra, le cas échéant, ses constatations ainsi que ses recommandations à la ministre (*nous soulignons*) ». Nous constatons, encore ici, un glissement important : l'énoncé officiel de la mission du CSF dit que ce dernier « conseille le gouvernement » alors que le texte de la Politique parle de « recommandations à la ministre ». À notre connaissance, ce serait la première fois que le Conseil serait appelé à jouer un rôle opérationnel, qui ne nous semble pas conforme à sa mission. D'ailleurs, comment un organisme-conseil peut-il adresser en toute indépendance à la ministre des avis et recommandations sur une politique qu'il contribue lui-même à appliquer ?

En région, comme au central, le Conseil peut et doit jouer un rôle d'aviseur – et non d'exécutant de la politique – à la faveur des travaux qui le lient à ses partenaires et interlocuteurs, qu'il s'agisse d'instances régionales ou d'organismes centraux tels les ministères et organismes gouvernementaux.

En outre, avec la création en juin 2006 du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, il risque selon nous d'y avoir chevauchement ou dédoublement, par exemple en matière d'information, au détriment des prérogatives du Conseil. Mise à part la question de son mandat, le Conseil doit disposer des ressources essentielles à son bon fonctionnement. Selon nos informations, certains bureaux régionaux sont actuellement desservis par une professionnelle couvrant déjà une autre région, sans parler de l'absence, dans certaines régions, de ressources d'accueil et de secrétariat.

Également, l'intégration du Secrétariat à la condition féminine à la structure du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine constitue un recul par rapport à une situation antérieure. Relevant alors du Secrétariat général du Conseil exécutif, il

---

<sup>3</sup> Source : site internet du Conseil du statut de la femme, [En ligne] [<http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/leconseil/?ma=l&ma=1>] (27 février 2007)

possédait le statut, l'autonomie et la marge de manœuvre lui permettant d'intervenir aux différents niveaux de la structure gouvernementale. Il devra lui aussi, il va sans dire, compter sur les effectifs et les budgets essentiels à la réalisation de ses mandats.

S'impose donc une vigilance pour que les missions telles que définies du CSF et du SCF correspondent aux rôles effectifs qui leur sont confiés.

## **2. Les approches : l'actualisation de l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS)**

Nous tenons à souligner notre accord avec les trois approches retenues, particulièrement avec l'engagement que prend le gouvernement d'implanter l'analyse différenciée selon les sexes au sein de l'appareil gouvernemental. Il faut à nouveau insister sur le matériau de base que constituent les données ventilées selon le sexe et exiger que ces données soient disponibles dans tout l'appareil gouvernemental, ce qui n'est pas encore le cas, notamment au Conseil du trésor.

L'analyse différenciée selon les sexes permettra de cerner l'impact qu'a sur les femmes l'adoption de diverses orientations, réformes ou projets de loi et de mieux illustrer les situations d'inégalités que vivent les femmes. Cependant, comme nous le mentionnions dans notre Mémoire, l'ADS ne doit pas nous faire perdre de vue l'angle féministe : elle doit servir de support à l'analyse féministe et ne pas se substituer à elle. Cette dernière s'applique avant tout à comprendre les rapports sociaux inégaux entre les sexes et à identifier les diverses discriminations qu'ils entraînent pour les femmes, tant dans l'espace privé que public. L'analyse féministe est une analyse des multiples discriminations que vivent les femmes, discriminations en rapport notamment avec l'appartenance ethnoculturelle, les situations socioéconomiques, l'âge, l'orientation sexuelle, la condition physique ou mentale, et qui permet de saisir comment ces discriminations se croisent et se reproduisent au sein de la société et des différents groupes qui la composent. C'est donc dire que l'analyse féministe mettra aussi en évidence les inégalités entre les femmes elles-mêmes dans le but de permettre à toutes d'être des citoyennes à part entière.

Au chapitre des actions, il faudrait explicitement mentionner l'importance de former à l'ADS les gestionnaires des organismes centraux, tels ceux du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), afin qu'ils puissent répondre aux demandes des organisations syndicales à ce sujet.

## **3. La reddition de comptes**

Nous sommes d'accord ici avec l'instauration d'un système de reddition de comptes. Cependant, la Politique nous semble manquer de précision et de détermination à cet égard : « les ministères et organismes seront invités (*nous soulignons*) à assortir à chacune des actions dont ils sont responsables des indicateurs permettant de mesurer l'avancement de leurs engagements » (p. 33). Il s'agit d'une invitation plutôt que d'une exigence comme nous le demandions dans notre Mémoire.

Beaucoup de travail reste à faire pour assurer l'atteinte de l'égalité pour les femmes et articuler les actions du régional et du national. Par exemple, nous constatons que malgré les situations spécifiques aux femmes mises en lumière par l'ADS, les plans régionaux d'intervention en matière de santé et de services sociaux ne tiennent pas tous compte de ces disparités dans les actions mises en place. Aussi, si l'on examine les plans quinquennaux de développement dans les régions on peut constater que certains plans ne mentionnent même pas l'égalité femmes/hommes comme valeur fondamentale, ni la poursuite de cette égalité dans les secteurs de l'économie et de la formation, ni l'importance de l'atteindre dans les instances<sup>4</sup>... Le constat est analogue si l'on vérifie également les plans d'action d'Emploi-Québec dans les régions et même celui du gouvernement.

Comment corriger efficacement cela ? Il serait important, selon nous, que soit confiée, aux plus hautes autorités des ministères et organismes, la responsabilité d'assurer l'instauration et le suivi des mesures favorisant l'égalité et que les personnes responsables de cette gestion soient clairement identifiées. Une reddition de comptes ne va-t-elle pas de pair avec l'imputabilité des responsables ?

#### **4. La Commission parlementaire**

Nous ne pouvons que souscrire à « l'examen triennal, en commission parlementaire, du bilan de l'action gouvernementale et de l'évolution générale de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec » (Plan d'action, p. 13). Il n'est pas précisé, cependant, que cette commission compétente de l'Assemblée nationale puisse faire des recommandations à l'intention des composantes de l'appareil d'État. Nous ajoutons cet aspect dans la recommandation que nous faisons.

#### **5. L'engagement des partenaires**

Nous sommes d'accord avec les intentions (*nous soulignons*) formulées concernant l'engagement des partenaires ou acteurs sociaux. Nous souhaitons, à cet effet, que le gouvernement, à l'intérieur d'un mandat, prenne des moyens concrets pour réaliser cet engagement.

Nous proposons également dans notre Mémoire que « *le gouvernement se dote de dispositifs lui permettant de s'assurer que les entreprises ou les organisations, de quelque nature qu'elles soient, à qui il accordera un soutien financier, aient des pratiques de gestion et autres porteuses d'égalité entre les femmes et les hommes* » et, nous pourrions ajouter, entre les femmes elles-mêmes.

---

<sup>4</sup> Cf. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Journée d'études avec les représentantes de Conférences régionales des élu-e-s (CRÉ), automne 2006.

## 6. Des prix de reconnaissance

Il est heureux que le gouvernement entende « créer des prix de reconnaissance en matière de promotion de l'égalité entre les sexes » (Plan d'action p. 15). Cependant, il serait tout aussi important que le gouvernement s'assure que l'octroi des prix de reconnaissance accordés par les ministères et organismes (Prix du Québec, Ordre national du Québec, Justice, etc.) ne soit pas discriminatoire à l'égard des femmes. Le choix des membres des jurys, les critères de sélection sexistes et leur application peuvent engendrer une discrimination systémique lors de la nomination des récipiendaires. Il s'agit, là aussi, de réaliser l'égalité de fait.

## Les orientations

Les six orientations retenues nous apparaissent pertinentes ainsi que la plupart des objectifs qui leur sont reliés. Cependant, les actions visant à les mettre en œuvre manquent parfois d'envergure et souvent de précision quant aux ressources qui leur seront accordées.

### 1. Promotion de modèles et de comportements égalitaires

- **Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes (objectif 1, Plan d'action, p. 19-21, actions 1-7).**

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec cet objectif ainsi qu'avec le fait d'élargir nos connaissances sur les manifestations ou les effets des stéréotypes sexuels et sexistes, de même qu'avec l'Avis à produire sur le phénomène de l'hypersexualisation.

Nous sommes d'accord également avec l'importance d'impliquer le milieu de l'éducation comme partenaire, eu égard aux actions 3, 4, 5 et 6. Néanmoins, nous nous posons certaines questions et faisons quelques mises en garde. Par exemple, dans quelle mesure le personnel de l'éducation (pas seulement le personnel enseignant) et ses syndicats seront-ils consultés ? (Faut-il rappeler ici que la promotion de la valeur de l'égalité entre les sexes n'a pas été retenue comme compétence transversale, même si le Comité de la condition des femmes de la CSQ avait fait un avis à cet effet ?). De plus, étant donné les difficultés que soulève actuellement l'application de la réforme, il faudra de toute évidence éviter d'imposer les changements par le biais d'une nouvelle réforme. Quelle place accordera-t-on aux parents ? Nulle part, ils ne sont mentionnés.

Plusieurs groupes ont demandé et demandent encore l'instauration d'un cours portant explicitement sur l'éducation sexuelle aux niveaux primaire et secondaire incluant les questions des stéréotypes, des rapports égalitaires

entre filles et garçons, de la violence dans les relations amoureuses, de la pornographie. L'action 5 parle de « l'importance d'inclure l'éducation sexuelle dans les programmes scolaires... » (Plan d'action, p. 20), mais rien n'est dit sur les étapes à prévoir pour réaliser cette action. On ne mentionne pas non plus les cliniques-jeunesse dans cette mesure, comme nous le proposons. Ne faudrait-il pas envisager de rejoindre également ces milieux ?

De plus, et c'est très important, ce ne sont pas seulement les maîtres qui doivent être sensibilisés, dans la formation universitaire, à toute la dimension des rapports entre les sexes, des discriminations envers les femmes, de l'égalité, etc., mais aussi les autres catégories de personnel de l'éducation, de même que les personnes intervenant auprès des jeunes dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Enfin, pour combler le manque de connaissances des jeunes, filles et garçons, quant à l'évolution de la situation des femmes au Québec au cours du dernier siècle, plusieurs groupes, dans leur mémoire, ont souhaité que soit intégré un enseignement de l'histoire du mouvement des femmes à un cours d'histoire déjà offert aux élèves de l'enseignement secondaire<sup>5</sup>. Nous croyons qu'une telle action devrait être reprise à l'intérieur de l'objectif 1.

- **Inciter les médias, les entreprises culturelles ainsi que les milieux du sport et les loisirs à promouvoir des rôles et des comportements non sexistes (objectif 3, Plan d'action, p. 23-24, actions 9-12).**

Cet objectif est très important. Le *Code d'application concernant les stéréotypes sexuels à la radio et à la télévision de l'Association canadienne des radios diffuseurs* ainsi que le *Code canadien des normes de la publicité* mentionnés à l'action 10 (p. 23) ne semblent malheureusement pas être très efficaces en ce qui a trait à l'élimination des stéréotypes sexuels et sexistes et à la promotion de rapports égalitaires. En plus d'être lourd, le fonctionnement basé sur le dépôt de plaintes visant à dénoncer le sexisme n'est pas suffisant pour répondre à cet objectif. Ne faudrait-il pas étudier sérieusement la possibilité que le gouvernement adopte, dans son champ de compétences, une loi-cadre ou proactive obligeant les entreprises médiatiques à se doter d'un code d'éthique, lequel serait également appliqué à la publicité qu'elles diffusent ?

Nous compléterions les quatre actions proposées pour réaliser cet objectif par la proposition que nous mettons de l'avant dans notre Mémoire : « *que le gouvernement demande aux milieux de la culture, du sport, des loisirs et des médias, à plus forte raison lorsqu'il leur accorde des fonds publics, qu'ils examinent, dans leur secteur respectif, la place ou le rôle qu'ils accordent*

<sup>5</sup>

Cf. Commission des affaires sociales, Rapport et recommandations à la suite des auditions tenues dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé : *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, décembre 2005, p. 6.

*aux femmes et aux hommes ainsi que les représentations qu'ils en donnent et fassent connaître au public leurs meilleures contributions à l'égalité entre les sexes* ». Cette dernière partie de notre recommandation visant à faire connaître les meilleures contributions se rapproche sensiblement de l'action 9 (p. 23).

- **Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte de diversité croissante sur les plans culturels et religieux (objectif 4, Plan d'action, p. 25, actions 13-14).**

Nous sommes tout à fait d'accord avec les deux actions retenues et soulignons que l'action 14 doit être immédiatement mise en œuvre à l'effet d'inclure « de l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sessions d'accueil des personnes immigrantes d'arrivée récente et dans les services d'accompagnement personnalisé » (Plan d'action, p. 25). Notre recommandation était cependant un peu plus large : « *que les documents gouvernementaux en matière d'immigration et de citoyenneté traitent explicitement des valeurs centrales que sont le respect des droits des femmes et la poursuite de l'égalité entre les sexes* ».

## 2. Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes

- **Favoriser la diversification des choix de formation ainsi que la persévérance et la réussite scolaire (objectif 1, Plan d'action, p. 27-30, actions 15-20).**

Un bref commentaire sur le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'action 15. « Le gouvernement reconnaît l'importance d'assurer la diversification professionnelle des femmes et des hommes (*nous soulignons*)... » Lorsque l'on sait que la diversification professionnelle des femmes est beaucoup moins grande que celle des hommes, cette façon de présenter les choses cache mal, à notre avis, une certaine symétrie dans la façon d'appréhender la réalité.

Cela dit, nous soulignons l'importance de « maintenir et intensifier les efforts pour favoriser l'accès des filles à des formations d'avenir, en particulier dans les sciences et techniques » (Plan d'action, p. 27). Ne faudrait-il pas ajouter dans les mesures énumérées, l'action à mener auprès des conseillers et conseillères en orientation professionnelle et le soutien financier aux groupes de femmes engagés dans la promotion des métiers non traditionnels et le soutien des travailleuses exerçant ces métiers ?

« Il importe – écrit-on relativement à l'action 16 visant à diversifier les choix de programmes d'études – d'encourager les hommes à être davantage présents dans certains secteurs d'activité tels l'éducation à l'enfance, l'enseignement primaire, les soins de santé et les services sociaux. » (Plan d'action, p. 28). Ne faudrait-il pas d'abord savoir pourquoi les hommes ne se dirigent pas dans ces secteurs ?...

Enfin, l'action 19 concernant la persévérance et la réussite scolaire des jeunes mères nous semble très pertinente, de même que la suivante concernant l'accès au logement.

- **Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes (objectif 2, Plan d'action, p. 31-34, actions 21-26).**

Parmi les six actions proposées pour répondre à cet objectif, deux (la 23 et la 24) sont sous la seule responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et relèvent, faut-il ajouter, de son Agence qu'est Emploi-Québec. Si nous nous reportons à ce que nous disions plus haut concernant Emploi-Québec, il faudra donc exercer une certaine vigilance pour que les actions ciblées soient adéquatement réalisées. De plus, il faut mentionner qu'Emploi-Québec persiste à considérer les femmes comme une clientèle parmi d'autres (les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, etc.). La spécificité des réalités ou situations que vivent les femmes n'est donc pas prise en compte de façon transversale. Est-ce que l'ADS pourra corriger cela ?

En ce qui concerne la formation professionnelle dont il est question à l'action 22 et à la page 50 de la Politique, il faut reconnaître et évaluer le recul qu'a opéré la loi 90 (loi dite du 1 % dont il a été question plus haut) et proposer des actions concrètes pour en diminuer l'impact sur les femmes.

Enfin, au regard de l'action 25 ciblant les immigrantes, des mesures efficaces doivent être réellement engagées à court terme pour permettre à toutes l'apprentissage adéquat de la langue française, l'accès, sans égard à leur statut, à des programmes de formation qualifiante ainsi que la reconnaissance des formations et compétences acquises dans leur pays d'origine.

Comment expliquer qu'aucun partenaire n'est identifié pour la mise en œuvre de cette action, quand on sait que plusieurs organismes interviennent auprès des femmes immigrantes ?

- **Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect (objectif 3, Plan d'action, p. 35, actions 27-29)**

La dernière partie de cet objectif aurait dû plutôt être formulée ainsi : en assurer le respect **et le maintien**.

Disons d'emblée que l'équité salariale, à ce jour et presque dix ans après l'entrée en vigueur de la loi, est loin d'être réalisée dans la majorité des entreprises privées et n'est pas non plus réalisée dans tous les services publics.

Les trois actions proposées représentent un minimum. Nous nous serions attendues à ce que figurent dans la Politique et dans le Plan d'action une incitation à l'effet que la Commission de l'équité salariale dispose des ressources nécessaires pour continuer à jouer son rôle d'information, de soutien auprès des travailleuses et, surtout, de vérification auprès des entreprises.

De plus, il aurait été judicieux que le gouvernement, comme principal employeur au Québec, reconnaisse sa responsabilité pour assurer et maintenir l'équité salariale pour ses employées et employés de même que pour ceux des sociétés d'État et des organismes gouvernementaux.

Pour ce qui est de l'analyse proposée de la situation des femmes et des hommes artistes (action 29) et dont est responsable le ministère de la Culture et des Communications (MCC), il faudrait exiger que l'analyse produite par ce ministère fasse l'objet d'une publication officielle.

- **Améliorer la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie (objectif 5, Plan d'action, p. 37, actions 31-32)**

Seulement deux actions sont retenues dans le Plan d'action pour répondre à cet objectif, ce qui nous apparaît très nettement insuffisant. La sécurité économique ne concerne pas seulement les proches aidantes et les aides familiales résidentes, même si ces personnes vivent des situations à la fois pénibles et précaires. Le texte de la Politique ouvre beaucoup plus large que cela et parle des femmes des Premières Nations, des femmes immigrantes, des aînées, des personnes aidantes, des personnes prestataires de l'assistance-emploi. Citons l'encadré de la page 56 :

« Il importe d'explorer diverses voies afin de lutter contre la pauvreté des femmes : l'accès à la vie active dans des emplois qualifiants et le maintien en emploi, l'accès à des régimes de retraite ainsi que l'atteinte et le maintien de l'autonomie économique tout au long de leur parcours de vie. »

De plus, il est révélateur que, sous cet objectif, ni la Politique, ni le Plan d'action ne mentionnent la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'amélioration de la sécurité économique des femmes passe d'abord par la scolarisation, l'accès sans discrimination à des programmes de formation continue (formation tout au long de la vie), la reconnaissance véritable du travail des femmes, rémunéré et non rémunéré, la protection des « acquis législatifs comme la Loi sur les normes du travail et toutes les dispositions du

Code du travail<sup>6</sup> ». Elle implique l'adoption de mesures visant, notamment, à augmenter le salaire minimum afin qu'il permette de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté, à favoriser l'accès à la syndicalisation des travailleuses (voir plus haut), à freiner ou encadrer le développement du travail précaire ou atypique en apportant par exemple des modifications à la Loi sur les normes du travail, à contrer la disparité de traitement entre les personnes qui accomplissent les mêmes tâches au sein de la même entreprise ou du même établissement, à permettre à toutes les personnes prestataires de l'assistance-emploi et de la Sécurité de la vieillesse d'avoir les ressources nécessaires pour couvrir leurs besoins essentiels, cela exigeant au minimum la pleine indexation des prestations. Une mesure par exemple pourrait être applicable immédiatement : autoriser l'exemption totale (actuellement l'exemption autorisée est de 100 \$/mois) de la pension alimentaire reçue pour les enfants du revenu considéré pour le calcul des prestations de l'assistance-emploi et de l'aide financière aux étudiantes et étudiants.

Nous nous serions donc attendues à ce qu'au chapitre de l'amélioration de la sécurité économique des femmes, on mette de l'avant certaines mesures qui ont un impact majeur sur cette sécurité et autonomie.

Réagissons maintenant aux deux actions retenues. Action 31 : « Former un comité multisectoriel pour examiner la situation des personnes aidantes et trouver de nouvelles mesures de soutien, notamment en matière de fiscalité, d'emploi et d'aide à domicile. » (Plan d'action, p. 37). C'est la seule action proposée au cours des trois prochaines années ! Si l'on tient compte du fait que la situation des proches aidantes est très difficile et assez largement connue, que de nombreux groupes ont déjà mis sur la table des revendications précises, il faudrait, à tout le moins, au cours des trois prochaines années mettre en œuvre certaines mesures pour alléger le fardeau actuel, matériel et psychologique, de ces personnes.

Quant à l'action 32 concernant la protection des aides familiales résidentes dont la plupart sont des immigrantes, nous endossons une des revendications de plusieurs groupes qui interviennent sur cette question, à savoir : *que le gouvernement constitue un registre québécois d'employeurs, ce qui permettrait un suivi quant aux conditions de travail de ces femmes, particulièrement vulnérables aux abus de toutes sortes.*

---

<sup>6</sup>

Cf. Commission des affaires sociales, Rapport et recommandations à la suite des auditions tenues dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé : *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, décembre 2005, p. 7.

### 3. Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Une rectification s'impose d'abord. À la page 57 de la Politique, au dernier paragraphe de l'encadré, il est écrit : « rappelons que les syndicats et les groupes de femmes ont contribué (*nous soulignons*) de façon significative à l'amélioration des conditions de vie des femmes (particulièrement sur le plan salarial) et des hommes sur le marché du travail en appuyant (*nous soulignons*) l'instauration de congés parentaux, les programmes d'aide aux employés, l'équité salariale ainsi que le retrait préventif des travailleuses enceintes ». Cette affirmation relève, à tout le moins, d'une méconnaissance troublante des faits historiques ! La ministre a manqué ici une très belle occasion de reconnaître l'importance indéniable de divers mouvements sociaux, dont les groupes de femmes et les organisations syndicales. Rappelons, par exemple, que les revendications relatives aux congés de maternité ont été, pour la première fois en 1977-1978, mises sur la table des négociations du secteur public par les comités de condition féminine des centrales syndicales... Les congés parentaux que nous avons actuellement ont été réclamés par un large regroupement de groupes sociaux, il y a dix ans de cela... et puis, dès 1989, une coalition pour l'équité salariale composée des organisations syndicales et des groupes de femmes a été mise sur pied dans le but de faire pression pour l'adoption d'une loi proactive en équité salariale. On peut donc dire que c'est grâce à la détermination des groupes de femmes et des organisations syndicales qu'une loi sur l'équité salariale a pu être finalement adoptée en 1996. D'ailleurs faut-il le rappeler, ce sont également les organisations syndicales qui ont travaillé pour que la loi existe dans son état actuel en contestant en cour la légitimité du chapitre IX qui excluait le secteur public et certaines grandes entreprises du régime général de la Loi.

Au chapitre de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, nous ne commenterons que l'objectif 2 :

- **Encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation travail-famille tant dans les secteurs à prédominance masculine que féminine (objectif 2, Plan d'action, p 40-41, actions 35-39).**

La conciliation travail-famille pose problème depuis l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi. Ce problème révèle, notamment, que le travail non rémunéré des femmes a toujours coexisté avec leur travail rémunéré et que ce sont les femmes qui se sont adaptées au marché du travail et non l'inverse. Comme le souligne le texte de la Politique à la page 61, la conciliation travail-famille ne doit plus être considérée uniquement comme une « affaire de femmes » : elle représente un « défi de société ». Ajoutons que ce défi de société exige que l'on agisse sur l'organisation du travail et la restructuration actuellement en cours du marché du travail. Ainsi,

l'augmentation sans précédent de toutes les formes de travail atypique (à durée déterminée, sur appel, avec horaires variables ou brisés, à temps partiel, autonome, etc.) pose des problèmes particuliers en termes de conciliation. Il en va de même pour certains secteurs d'emploi : que l'on pense par exemple aux emplois à prédominance féminine et aux emplois de services fonctionnant par quarts de travail (services correctionnels, de sécurité publique, services hospitaliers, commerce, hôtellerie, etc.).

Des principes doivent nous guider pour faire face à ce défi de société. (Cf. la Plate-forme élaborée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) sur la conciliation famille-emploi-études, janvier 2007 et disponible sur le site [www.femmesautravail.qc.ca](http://www.femmesautravail.qc.ca))

Reprenons quelques-uns de ces principes :

- 1) Le gouvernement doit jouer un rôle de premier plan pour réglementer le marché du travail et offrir des programmes sociaux adéquats.
- 2) Les employeurs doivent reconnaître que les travailleuses et les travailleurs ont droit d'avoir des conditions de travail qui leur permettent d'assumer leurs responsabilités familiales en conservant un équilibre de vie.
- 3) L'accessibilité, l'universalité et la qualité des services de garde et des services sociaux et de santé sont essentielles pour les familles (ces dernières ne doivent pas être obligées de payer des agences privées pour obtenir de tels services).
- 4) Il doit y avoir un éventail de mesures possibles et les mesures mises en place ne doivent pas risquer d'appauvrir les femmes et les familles, particulièrement celles qui sont au bas de l'échelle.

À cet effet, il faudrait envisager, à court terme, des modifications à la Loi sur les normes du travail de façon à ce que les travailleuses et les travailleurs aient droit à **cinq jours de congé rémunérés** et fractionnables pour raisons familiales, en plus des cinq jours non rémunérés auxquels ils ont droit actuellement. Une mesure semblable devrait également être incluse dans toutes les conventions collectives.

Nous attendons toujours – comme plusieurs autres groupes – une politique gouvernementale en matière de conciliation travail-famille et nous croyons que son élaboration devrait être à l'ordre du jour des trois prochaines années. Outre cela, nous considérons que les cinq mesures proposées (actions 35-39, p.40-41) sont intéressantes. La mesure 37 visant à « créer le Prix Reconnaissance Famille » (p. 41) a déjà été appliquée dans le cadre des prix Iso-Familles. L'effet de valorisation des entreprises et d'émulation dans le milieu mérite que cette initiative soit reprise. À cet égard, il serait également

cohérent et essentiel que l'État, en tant qu'employeur, fasse figure d'exemple à suivre.

#### **4. Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes**

Relevons quelques éléments importants qui apparaissent dans la Politique en ce qui a trait à cette orientation (cf. p. 63-65) : une définition large de la santé, une approche de santé globale qui tient compte des déterminants de la santé (pauvreté, exclusion sociale, violence, habitudes de vie, environnement, mauvaises conditions de travail, attitudes à l'égard de la santé, etc.) et l'importance de prendre en compte les rapports entre ces déterminants et le sexe qui font ressortir, par exemple, le niveau plus élevé de détresse psychologique des mères que des pères et le fait que la « violence constitue l'une des causes majeures des problèmes de santé mentale de plusieurs femmes » (p. 65).

Cela dit, nous voulons attirer l'attention sur des éléments qui nous semblent fondamentaux en regard des deux objectifs retenus. Il est pertinent de vouloir prendre en compte les besoins particuliers de certains groupes vulnérables, mais il faut admettre préalablement que toutes les femmes constituent un « groupe » vulnérable en matière de santé. Ainsi, on a défini et circonscrit leurs problèmes de santé à partir essentiellement de leur fonction sexuelle reproductrice (santé génésique) et la médicalisation de leurs cycles de vie, de leurs « problèmes » hormonaux a eu bien souvent des effets néfastes sur leur état général de santé. De plus, comme l'a déjà souligné une chercheuse, « la plupart du temps, la biologie des femmes est étudiée d'une façon telle qu'elle perpétue leur subordination sociale<sup>7</sup> ». C'est également à partir de cette vision des problèmes de santé des femmes que ces dernières furent automatiquement exclues des recherches portant sur les grands nombres en ce qui concerne des problèmes généraux de santé. Un exemple nous a été donné encore récemment au sujet des recherches faites sur les maladies cardio-vasculaires qui ne portaient que sur des hommes. Comment entend-on corriger cette situation et comment favoriser la recherche sur la santé des femmes ?

Cette approche de santé globale à laquelle fait référence la Politique ne transparaît pas dans le plan d'action 2007-2010 qui ne retient aucun objectif ni aucune mesure à cet égard. De la même façon, rien dans les objectifs et les actions retenues ne nous semble réellement prendre en compte le croisement des facteurs ou les discriminations croisées dont il est judicieusement question aux pages 67 et 68 de la Politique. Par exemple, y a-t-il des recherches sur l'accès qu'ont les femmes des communautés culturelles aux soins de santé et aux services sociaux ? Quelles sont les mesures prévues pour diminuer le niveau de détresse des femmes appartenant à certaines catégories ou certains groupes ? Comment agir sur la quête sociale de la beauté ou l'image corporelle en tenant compte des facteurs croisés que sont le sexe, l'âge, l'appartenance sociale, l'environnement socioculturel ?

---

<sup>7</sup> Il s'agit d'une référence à Ruth Colker dans : Karen Messing, *La santé des travailleuses, la science est-elle aveugle ?*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2000, p.19.

La Commission des affaires sociales, dans son Rapport et ses recommandations, fait ressortir, à la suite des mémoires et commentaires reçus, l'importance « que les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux se dotent de plans d'action régionaux en matière de santé des femmes » (*Rapport*, p. 8).

- **Adapter les soins de santé et les services sociaux aux besoins particuliers des femmes et de certains groupes (objectif 1, Plan d'action, p. 45-46, actions 44-47)**

Les seuls groupes ciblés ici sont : les futurs parents, les femmes ayant recours à des moyens de procréation assistée et les immigrantes victimes de mutilations génitales.

Au regard de l'action 45 concernant la Politique de périnatalité, nous constatons que, malgré l'augmentation présumée du nombre de maisons de naissance, le nombre de ces maisons sera encore nettement insuffisant pour répondre à la demande de ces services dans beaucoup de régions.

Nous souscrivons à l'action 46 concernant l'adoption d'un « projet de loi visant notamment à protéger la santé des femmes utilisant des moyens de procréation assistée et à encadrer la recherche qui se fait dans ce domaine » (p. 45) et nous souhaitons qu'elle soit réalisée dans les meilleurs délais.

En ce qui a trait à l'action 47 sur la production d'un document relatif à l'approche à privilégier pour offrir les services appropriés aux besoins des femmes et des familles concernées par les mutilations génitales, nous souhaitons que ce document contienne également une analyse de ces pratiques et propose des mesures de prévention pour les contrer. De plus, aucun groupe n'est identifié à titre de partenaire sur cette question et pourtant certains groupes ont une expertise importante en cette matière.

La Politique soulignait, à la page 67, plusieurs enjeux relatifs à la santé et associés à la quête de la beauté (et ajouterions-nous de la jeunesse) ou à l'image corporelle, mais aucune action n'est proposée en rapport avec ces enjeux. Les chirurgies esthétiques connaissent une augmentation fulgurante aux États-Unis depuis dix ans, mais ici, au Québec, nous n'avons encore aucune statistique sur leur utilisation, sauf si un décès ne survient. À l'instar d'un de nos groupes membres, nous croyons qu'il serait nécessaire de créer un registre québécois dans lequel seraient inscrites toutes les chirurgies esthétiques ou de réparation non couvertes par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Cela permettrait de soumettre, à un système d'inspection, les actes chirurgicaux effectués par les cliniques privées afin de garantir la sécurité des patientes et d'assurer la qualité des soins qu'elles reçoivent.

Au sujet de l'obsession de la minceur, nous sommes d'accord avec le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes à l'effet de demander la création d'un comité de travail ayant comme mandat d'identifier les mesures à mettre en place pour assurer un meilleur encadrement de l'industrie des produits et services amaigrissants.

De même, les professionnelles et professionnels de la santé devraient être sensibilisés aux enjeux pour la santé des femmes reliés à l'image corporelle.

Enfin, le texte de la Politique fait état des problèmes de santé « fort préoccupants » et très bien documentés que vivent les femmes autochtones, mais le Plan d'action ne retient aucune action pour remédier à ces problèmes.

- **Sensibiliser les milieux de travail à la prévention des lésions professionnelles chez les femmes (objectif 2, Plan d'action, p. 47, action 48)**

Une seule action est prévue pour répondre à cet objectif : « Poursuivre la mise en œuvre de mesures visant à prévenir efficacement les lésions professionnelles chez les travailleuses et améliorer ainsi la qualité de vie au travail. » (p. 47). Nous sommes en accord avec ce que « la Commission de la santé et de la sécurité du travail souhaite (*nous soulignons*) » à ce chapitre, mais nous trouvons cela largement insuffisant.

D'une part, il n'est nullement question de la difficulté à faire reconnaître par la CSST les lésions professionnelles liées à la santé psychologique (lésions psychiques), comme, par exemple, l'épuisement professionnel, le stress, les effets du harcèlement sexuel et psychologique, même si les problèmes de santé psychologique au travail sont actuellement les principaux responsables de l'augmentation de l'absentéisme.<sup>8</sup> Malgré cela, 1 % seulement des lésions professionnelles indemnisées sont des lésions psychiques.

D'autre part, il faut corriger la réglementation relative à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979) qui est discriminatoire pour les travailleuses en ce sens qu'elle ne s'applique pas aux groupes d'emploi à nette prédominance féminine. Si, comme le dit la Politique à la page 68, « se perpétuent encore certaines croyances et certains stéréotypes selon lesquels les risques pour la santé et la sécurité au travail sont plus importants dans les milieux de travail à forte concentration de main-d'œuvre masculine », il faut être conscient que la réglementation assortie à la Loi sur la santé et sécurité du travail reflète ces croyances et stéréotypes. En effet, seulement deux groupes sont totalement réglementés et ce sont des groupes à forte concentration masculine. La réglementation, rappelons-le, a pour effet d'obliger les employeurs à mettre en place, dans leur entreprise, un comité paritaire en santé et sécurité du travail et à établir un programme de prévention et

---

<sup>8</sup> Source : CSST, Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information 23 janvier 2003.

de santé. Il nous apparaît donc pertinent de mettre en avant ici la recommandation que nous faisons dans notre Mémoire : « *que le gouvernement étende les mécanismes prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail à toutes les entreprises et que ces mécanismes intègrent véritablement les problèmes de santé mentale* ».

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

Deux objectifs sont poursuivis dans cette orientation et nous tenons à souligner la nouveauté ainsi que la pertinence du second portant sur l'exploitation sexuelle et la traite des femmes. Citons ici la Politique. « Certaines formes de violence progressent au Québec, comme partout dans le monde. À titre d'exemple, l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants, la traite des femmes migrantes ainsi que la prolifération de matériel pornographique à contenu violent nécessitent des actions diversifiées de l'État. » (p. 70). Soulignons immédiatement ici qu'aucune des actions proposées ne concerne « la prolifération du matériel pornographique violent ». Aucune action ne cible non plus spécifiquement les femmes autochtones et les jeunes femmes, que les recherches identifient pourtant comme étant au nombre de celles qui « sont particulièrement touchées tant par la violence conjugale que par les agressions sexuelles ». (Ibid.).

- **Prévenir et contrer la violence conjugale et les agressions sexuelles (objectif 1, Plan d'action, p. 49-52, actions 49-55)**

La plupart des actions retenues ici s'inscrivent dans la poursuite d'actions déjà commencées (campagnes de sensibilisation, plans d'action, recherches, études, suivis). Les campagnes de sensibilisation et d'éducation dont il est question à l'action 49 sont mal déterminées et ne contiennent aucune échéance précise. La campagne en cours, lancée en novembre dernier, porte uniquement sur la violence conjugale. Nous croyons toujours – comme le mouvement des femmes au Québec le demande depuis 2000 – que le gouvernement devrait réaliser, en collaboration avec les groupes de femmes, une vaste campagne de sensibilisation et d'éducation, étalée sur 10 ans, destinée au grand public ainsi qu'aux différents acteurs sociaux. Pour que cette campagne soit significative et efficace, un investissement de 2,5 millions de dollars par an devrait être consenti. D'ailleurs, les parlementaires, dans leur rapport cité plus haut, recommandent de financer une telle campagne, sans cependant mettre de chiffres précis. (Cf. p. 9).

De plus, les contacts que nous avons avec les groupes de femmes qui interviennent dans les champs de la violence conjugale et des agressions sexuelles nous permettent d'insister ici sur les deux éléments suivants :

- l'importance qu'une formation **continue** soit offerte aux juges, avocats, policiers, travailleurs sociaux sur la violence conjugale et les agressions sexuelles en vue notamment : de mieux comprendre les liens entre violence,

sexisme, racisme et exploitation économique, de mieux évaluer les conséquences pour les victimes des situations de violence vécues et de contrer les préjugés toujours présents ainsi que la banalisation de la violence ;

- dans le cadre de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000, des groupes de femmes ont demandé une révision de l'ensemble du processus judiciaire afin de voir s'il répond aux besoins réels des femmes victimes de violence. Le gouvernement a alors formé un comité composé de ministères, de groupes de femmes et auquel s'est jointe l'Association des femmes autochtones. Ce comité tripartite Femmes – Justice a remis son rapport en 2003, mais plusieurs de ses recommandations concernant les agressions sexuelles ne sont toujours pas appliquées.

Il serait souhaitable, eu égard aux actions 49 et 50, d'inclure le ministère de la Sécurité publique au nombre des collaborateurs.

L'action 55 visant à réserver 50 unités de logement aux femmes itinérantes est très importante, mais elle ne peut, à elle seule, venir en aide aux femmes itinérantes victimes de violence. Y a-t-il d'autres actions qui leur sont destinées ? De plus, les problèmes spécifiques que vivent les femmes itinérantes relèvent aussi du domaine de la santé et des services sociaux.

- **Prévenir et contrer l'exploitation sexuelle et la traite des femmes (objectif 2, Plan d'action, p. 53, action 56)**

L'action 56 cible les femmes victimes de la traite et vise à leur offrir des services d'aide et de protection. Nous appuyons cette initiative. Nous savons par ailleurs que plusieurs groupes travaillant sur ce problème soulèvent notamment des questions quant à la définition retenue de la traite et à la durée du permis de séjour temporaire.

Sous cet objectif, la Politique fait état des pratiques de mutilations génitales, mais aucune mesure n'est retenue à cet égard dans le Plan d'action. Les mutilations génitales constituent une forme extrême de violence à l'endroit des femmes ; c'est ainsi notamment qu'elles sont identifiées dans le Plan d'action de Beijing, 1995. Nous reprenons ici la recommandation faite dans le *Rapport* de la Commission des affaires sociales : « les parlementaires recommandent spécifiquement l'adoption d'un plan d'action pour éradiquer les mutilations sexuelles féminines (...) en vue de protéger l'intégrité du corps des fillettes et la santé physique et mentale des immigrantes » (p. 9).

Citons encore un autre passage de la Politique : « Dans les limites de ses compétences, il (le Québec) s'assurera de la mise en place de programmes et de directives pour contrer plus efficacement toutes les autres formes d'exploitation sexuelle, notamment la cybercriminalité, le tourisme sexuel et la prolifération du matériel pornographique comportant des actes violents contre des femmes ou des

enfants. » (p. 74). N'aurait-il pas été adéquat que le plan d'action pour les trois prochaines années précise une action en ce sens ? Notre Mémoire recommandait l'élaboration de mesures visant à interdire les sites électroniques qui prônent diverses formes de violence envers les filles et les femmes. Cette recommandation a notamment retenu l'attention des parlementaires (Cf. *Rapport*, p. 6).

L'exploitation sexuelle est en lien, comme le dit la Politique, avec la « prolifération des activités lucratives liées à l'industrie du sexe et à la prostitution » qui « fait en sorte qu'un nombre croissant de jeunes personnes, généralement des femmes, offrent des services sexuels pour assurer leur subsistance » (p. 73). Cela ne nous mène-t-il pas à jeter les bases d'un large débat de société sur l'industrie du sexe et la prostitution comme formes d'exploitation sexuelle ? Cela peut-il être envisagé au cours des prochaines années ?

## **6. Vers une plus grande participation des femmes aux instances**

- **Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir (objectif 1, Plan d'action, p. 55-56, actions 57-60)**

Mise à part l'action 60 (portant sur les conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes publics), aucune action ne vise les instances nationales du gouvernement et des partis politiques. Il serait sans doute précipité de préparer l'adoption d'une loi sur la parité, mais un débat devrait être lancé par le gouvernement sur cette question dans le but, notamment, d'obliger les partis à se donner des directives claires sur cette question. D'ailleurs, il est dit, dans la Politique, que la majorité des groupes et des personnes entendus ou ayant déposé un mémoire en commission parlementaire souscrivaient à la recommandation suivante : (que nous formulons également dans notre Mémoire) « *l'adoption de mesures encourageant les partis politiques et les instances à recruter davantage de femmes et à déssexualiser les responsabilités qui leur sont confiées* ».

On sait aussi qu'une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles suppose la mise en place de mesures d'égalité des chances telles la formation d'un réseau de soutien, de l'aide financière destinée à la garde d'enfants ou de personnes dépendantes... Il faut savoir ce qui, encore aujourd'hui, explique que les femmes soient faiblement représentées dans les lieux de pouvoir et se donner un plan d'action pour agir en amont.

- **Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale (objectif 2, Plan d'action, p. 57, actions 61-63)**

L'action 61 nous semble bien timide par rapport à l'atteinte de l'objectif ci-haut. Il s'agit essentiellement d'une *sensibilisation à l'idée que les conférences régionales des élus (CRÉ) adoptent un énoncé de principe sur l'égalité et la parité...*

Rappelons que la création des CRÉ, à l'automne 2003, n'a pas favorisé, c'est le moins que l'on puisse dire, une meilleure représentation des femmes dans les instances régionales. Les femmes sont nettement minoritaires dans toutes les CRÉ. Il y a donc un travail considérable à faire pour augmenter de façon significative la représentation des femmes dans les instances locales et régionales et les deux actions retenues (61-62) ne semblent pas suffisantes pour entreprendre un virage important. N'y aurait-il pas lieu de se donner un programme d'accès à l'égalité en ce domaine ? Le *Rapport* de la Commission des affaires sociales parle, à ce chapitre, de « voies structurantes pour l'avenir » dont, « l'adoption par toutes les conférences régionales des élues et des élus d'une politique régionale d'égalité et de parité pour les femmes » (p. 9 et 10).

Enfin, nous nous demandons pourquoi les tables régionales des groupes de femmes ne sont pas identifiées comme partenaires pour la réalisation des actions 61 et 62.

## L'évaluation de la politique

Nous tenons à souligner l'importance de l'évaluation. Toutefois, un élément essentiel devrait être ajouté à ce qu'il en est dit à la page 81 de la Politique concernant l'échéance. Bien sûr, l'évaluation est un processus qui s'appuie sur des mécanismes mis en place pour la réaliser, mais il faut aussi fixer des délais à l'intérieur desquels on procédera à l'évaluation des mesures ciblées. Par exemple, pour reprendre l'exemple donné dans le texte, dans combien de temps prévoit-on évaluer la mesure qu'est l'analyse différenciée selon les sexes ?

## Conclusion

Les commentaires et critiques que nous avons exprimés tout au long de ce document visent essentiellement à enrichir la Politique et le Plan d'action triennal afin d'enrayer les nombreuses inégalités et discriminations que vivent les femmes à différents niveaux et dans différentes situations. Toutes les femmes doivent pouvoir améliorer leurs conditions de vie et de travail et profiter des droits qui leur sont formellement reconnus.

À plusieurs reprises, nous avons insisté sur l'importance de tenir compte dans l'analyse et les actions proposées de l'interaction des discriminations les unes par rapport aux autres (le croisement des discriminations) dans le but d'éliminer les écarts qui existent entre les femmes selon, **notamment**, les milieux dont elles sont issues, la situation socioéconomique qu'elles vivent, la couleur de leur peau, leur statut, leur âge, leur état physique ou psychologique, etc. Pour nous, l'analyse féministe – dont il n'est jamais question dans les documents officiels présentés – est la plus appropriée pour cerner le croisement et la reproduction de ces différentes discriminations à l'égard des femmes parce que son objet d'analyse porte justement sur les situations que vivent les femmes.

L'absence de reconnaissance de l'analyse et du mouvement féministes est particulièrement frappante quand on compare la dernière politique à celle de 1993, *Un avenir à partager*, dont la quatrième orientation s'intitulait : « la reconnaissance et la valorisation de l'apport collectif des femmes ». Ainsi, on pouvait y lire à la page 142, « le féminisme continue de s'imposer comme l'un des mouvements humanistes les plus fondamentaux qu'ait connu la société et une source contemporaine de changement ». Les choses ont-elles à ce point changé que l'on n'ose plus reconnaître et valoriser explicitement un mouvement qui s'exprime, ici et ailleurs, à travers de nombreux groupes ? On sait pourtant que les discriminations à l'endroit des femmes persistent et que les inégalités se recomposent dans le contexte de la globalisation des marchés et de la primauté quasi absolue accordée à la liberté des entreprises. Plus que jamais nous semblent nécessaires les luttes qui visent une transformation des rapports sociaux de sexe dans une perspective d'égalité, de solidarité, de justice et de paix.