



Avis et commentaires
du
Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es
dans le cadre des consultations

Ensemble pour l'égalité entre les
femmes et les hommes

présentés au
Conseil du Statut de la Femme

Novembre 2015

Coordonnées du Carrefour d'aide aux non-syndiqués-es

Adresse 39, rue Bellerive, Trois-Rivières, QC G8T 6J4
Téléphone 819 373-2332
Courriel canos@canosmauricie.org

Le Carrefour d'aide aux non-syndiqués-es bénéficie d'un soutien financier à la mission globale du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).

Table des matières

Présentation du Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es	4
Introduction.....	5
Grands enjeux identifiés par le Conseil du Statut de la femme dans son cahier de consultation	6
Notre avis et nos recommandations	7
Violence	8
Éducation et Emploi.....	9
Conciliation famille-travail.....	9
Nos principales préoccupations en termes de priorité d'action	11
Conclusion	11
Rappel de nos recommandations.....	12

Présentation du Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es

Regroupant plus de 40 membres individuels et sympathisants et rejoignant directement plus de 2000 personnes par année sur l'ensemble du territoire québécois, mais plus particulièrement en Mauricie et au Centre-du-Québec, le CANOS a développé des pratiques d'éducation populaire autonome et se définit en tant qu'organisme de promotion et de défense collective des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqué-es. Par ses actions, il vise l'amélioration des conditions de vie et de travail des non-syndiqué-es, principalement de celles et ceux à faible revenu.

En tant qu'organisme de défense collective des droits (ODCD), le CANOS est appelé à interpeller les représentants du gouvernement et des institutions publiques et parapubliques pour les sensibiliser aux injustices vécues par les non-syndiqué-es et demander une meilleure protection afin de faire cesser les abus des employeurs.

Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Introduction

Le Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es se sent interpellé par l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré des améliorations marquées pour l'accès des femmes au travail, des mesures visant à favoriser l'accès des femmes au travail et le travail de sensibilisation et d'information afin de lutter contre les préjugés sexistes et discriminatoires, l'égalité de fait est loin d'être atteinte dans tous les milieux et dans toutes les sphères de la vie des femmes.

Lorsqu'il est question de femme et travail, force est de constater que les femmes occupant un emploi salarié rencontrent encore des difficultés à faire reconnaître leurs besoins dans les milieux de travail, mais sont aussi, encore trop souvent, celles qui assument la majorité des responsabilités familiales et domestiques, maintenant ainsi une charge de travail et de responsabilités élevée, particulièrement lorsqu'elles ont des enfants ou sont des proches aidantes.

Cette situation inquiète le CANOS, puisque l'impact de cette non-reconnaissance des spécificités des femmes en milieu de travail, ainsi que l'occultation de leurs responsabilités domestiques, parentales et familiales, ont des impacts importants sur leur autonomie financière, leur santé, leur sécurité, leur intégrité et leur intégration complète au marché du travail.

De plus, nous considérons que l'approche cloisonnée des différentes sphères de la vie des femmes ne permet pas une politique globale et inclusive des femmes dans la société québécoise. Nous croyons que nous devons, comme société qui vise l'égalité de fait, poser un regard sur la situation des femmes dans sa globalité, et agir sur les sphères qui interagissent entre elles. Sans cette approche globale, nous croyons que l'égalité de fait sera difficilement atteinte et ne permettra pas d'éliminer les embûches à la pleine participation des femmes à la société québécoise, ni à leur plein épanouissement et au respect de leurs droits.

En conséquence, nous invitons le Gouvernement du Québec à faire les liens qui s'imposent pour agir sur les véritables causes des inégalités et des risques vécus par les Québécoises. Notre avis présentera donc les grands enjeux en démontrant les liens et les impacts qu'ils ont entre eux, ainsi que nos attentes face aux politiques et à la société québécoises pour faciliter l'accès et le maintien égalitaires des femmes en emploi.

Grands enjeux identifiés par le Conseil du Statut de la femme dans son cahier de consultation

Réduction des inégalités les plus préoccupantes entre les femmes et les hommes

- Violence
- Lutte aux stéréotypes sexuels et sexistes
- Mixité en formation et en emploi
- Autonomisation des femmes dans une perspective d'équité et de lutte contre la pauvreté
- Conciliation famille-travail
- Sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir

Capacité à agir sur des problématiques existantes chez les femmes et les hommes, mais dont les causes et les conséquences sont parfois différentes selon le sexe

Contribution et mobilisation des agentes et des agents de socialisation et des actrices et des acteurs de changement en faveur de l'égalité femmes-hommes

Implication des hommes dans l'atteinte de l'égalité

Notre avis et nos recommandations

L'ensemble des enjeux nous interpellent et nous croyons qu'il faut agir sur les causes de ces derniers par la sensibilisation, la prévention et l'éducation à la démocratie, au respect des droits et aux principes d'égalité, mais aussi par une législation adaptée aux réalités de la société québécoise.

Cependant, les enjeux violence, autonomisation des femmes dans une perspective d'équité et de lutte contre la pauvreté, conciliation famille-travail et sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir nous interpellent davantage, car ils sont liés aux conditions d'une participation active et stimulante à la société québécoise. Mais aussi à des facteurs sociétaux qui continuent de limiter la pleine participation des femmes, ne serait-ce que par les difficultés à concilier famille, travail et implications.

En effet, les femmes font encore face à de nombreuses problématiques qui limitent leur accès à un travail qui permet un niveau de vie décent et à se sortir de la pauvreté tout en leur permettant de concilier famille et travail. Nous identifions aussi la conciliation famille et implication dans les lieux d'influence et de pouvoir comme restreignant l'accès des femmes à ces lieux décisionnels.

Nous sommes aussi déçus de constater que dans les sections Intégrité et sécurité et Santé, il ne soit pas fait mention des risques du travail sur la santé, l'intégrité et la sécurité des femmes. Pourtant le milieu de travail peut avoir une influence importante sur ces facteurs, ne serait-ce qu'en fournissant des outils appropriés, des mesures concrètes et adéquates de conciliation ou des politiques de savoir-vivre et de civilité dans certains milieux.

Dans notre travail quotidien, nous constatons que les femmes non syndiquées vivent des problématiques diverses : violence psychologique, emploi en deçà des compétences ou de la formation professionnelle, sous-rémunération chronique comparativement aux hommes, pas de mesures de conciliation famille-travail ou mesures inadéquates et inadaptées à la situation des femmes et leur famille. La politique du « tu veux travailler avec des hommes, tu t'adaptes ou tu t'en vas » est encore trop présente dans les milieux de travail à forte concentration masculine ou dans les lieux d'influence et de pouvoir.

Nous avons choisi de vous interpeler plus spécifiquement sur les enjeux de la violence, de l'éducation et de l'emploi, ainsi que de la conciliation famille-travail.

Violence

Au travail et ailleurs, la violence physique existe, mais nous constatons aussi que la violence faite aux femmes est souvent une violence insidieuse et sournoise. Le harcèlement psychologique en est la démonstration la plus évidente. Bien que les médias, les fondations et même, les instances gouvernementales et publiques se plaisent à parler de lutte à l'intimidation, nous nous questionnons sur la surutilisation de ce terme pour définir des gestes de violence répétés et portant atteinte à l'intégrité psychologique et à la dignité des personnes qui en sont victimes.

Pour nous, les différents drames médiatisés des dernières années, auxquels les médias ont attribués le titre d'intimidation, relèvent beaucoup plus du harcèlement que de malheureux gestes d'intimidation. La répétition et l'acharnement des « intimidateurs » correspondant beaucoup plus à du harcèlement, en raison de la répétition des gestes de violence psychologique et verbale. L'intimidation peut se produire qu'une seule fois. Elle peut et doit, nous en convenons, être considérée comme un geste de violence. Cependant, si nous nous référons aux définitions reconnues de l'intimidation, il s'agit de faire peur en imposant sa force, son autorité. Cela peut se produire une seule fois, et par la suite s'arrêter sans causer autant de dommages que le harcèlement. L'intimidation peut aussi être un moyen parmi tant d'autres utilisé pour harceler une personne et lui enlever estime de soi, de ses compétences et de ses qualités, la détruire dans son intégrité psychologique et dans sa dignité. Selon nous, l'utilisation de ce terme pour toutes les situations sans égard à la répétition ou non, à l'escalade de la violence, en diminue grandement la portée et ne démontre pas toute l'importance et la diversité des gestes de violence psychologique pouvant être posés à l'endroit des femmes.

Quant à lui, le harcèlement psychologique est relégué en arrière-plan, bien qu'avant même de parler d'intimidation, le Gouvernement du Québec reconnaissait qu'il fallait faire cesser les situations de harcèlement psychologique au travail, en modifiant la Loi sur les normes du travail pour y inclure des recours en cas de harcèlement. Pourtant, pour des raisons que nous ne comprenons pas, dans tous les autres contextes on préfère parler d'intimidation, malgré la similarité de ces situations. Parler d'intimidation plutôt que de harcèlement limite la portée de la violence psychologique et nous permet ainsi d'occulter une réalité bien présente dans notre société, que ce soit à l'école, à la maison ou au travail.

C'est pourquoi nous recommandons de demander au Gouvernement du Québec d'adopter une définition générale, s'appliquant à toutes les sphères de la vie en société, ainsi qu'au milieu familial, visant à interdire toutes formes de harcèlement psychologique et de modifier, lorsque nécessaire, ces textes pour parler de harcèlement

psychologique plutôt que d'intimidation et que l'intimidation soit identifiée comme pouvant être une manifestation du harcèlement psychologique.

Éducation et Emploi

Nous sommes déçus que dans les présentations statistiques concernant l'éducation et l'emploi, nous ne trouvions aucune donnée sur le lien entre l'emploi occupé et le niveau ou domaine de formation professionnelle. Pourtant, il s'agit d'une donnée importante, qui nous permettrait de voir au-delà du niveau de scolarisation et du taux d'activité et ainsi évaluer si les femmes occupent des emplois dans leur domaine de qualifications professionnelles. Ces données nous permettraient de constater que, malgré une scolarisation importante, les femmes occupent encore, malheureusement, des postes pour lesquels elles sont sur-scolarisées et dont la rémunération est inférieure à celle qu'elle obtiendrait dans leur domaine d'études...

C'est pourquoi nous recommandons au Conseil du Statut de la femme, ainsi qu'au Gouvernement du Québec, de mettre à jour ses données et de faire les liens nécessaires entre éducation et emploi afin que le portrait des femmes actives soient réellement représentatif des avancées ou de la stagnation des femmes sur le marché du travail.

Nous constatons aussi que les femmes sont surreprésentées chez les personnes travaillant au salaire minimum et à temps partiel. Nous considérons que le salaire minimum est insuffisant pour permettre la pleine dignité que devrait offrir le travail et que les employeurs devraient être encouragés à créer des emplois à temps plein et une certaine flexibilité dans leurs horaires de travail, de façon à favoriser des emplois de qualité et un niveau de vie décent.

C'est pourquoi nous recommandons que pour lutter contre la pauvreté des femmes, le salaire minimum soit élevé à un niveau permettant d'atteindre le seuil de faible revenu pour une personne seule avant impôts de Statistique Canada en travaillant 35 heures par semaine (13,30\$ pour 2015) et que tous les salariés puissent refuser de faire des heures supplémentaires sans avoir à motiver leur refus.

Conciliation famille-travail

Malgré les mesures mises en place et quelques normes du travail visant à permettre la conciliation famille-travail pour l'ensemble des salariés québécois, nous constatons que bien que s'améliorant légèrement, la conciliation famille-travail demeure encore difficile au Québec. Plutôt que considérer la conciliation famille-travail comme un engagement important face à leurs employés et une responsabilité sociale, les entreprises québécoises considèrent encore trop souvent ces mesures comme des freins à leur développement et à leur productivité. Il existe encore des employeurs qui congédient

des jeunes femmes dès l'annonce de leur grossesse ou qui abolissent leur poste avant la fin de leurs congés légaux, pour ne pas avoir à « gérer » les rhumes et les varicelles...

Nous constatons aussi les préjugés persistants des employeurs face aux hommes qui désirent assumer leurs droits parentaux (congé de paternité, parental, absence pour prendre soin d'un enfant...). Les employeurs utilisant des mesures de représailles (congédiement, refus d'une promotion, refus du congé, diminution des heures de travail...) à l'égard des pères voulant exercer leurs droits pourtant reconnus dans nos lois. Ces façons de faire ont un impact important sur la charge familiale et domestique que doivent assumer les femmes, en empêchant les pères d'assumer plus de responsabilités.

Nous constatons aussi que les employeurs montrent peu d'empathie et de volonté de soutenir leurs salariées lorsqu'elles doivent prendre soin d'un proche malade, en perte d'autonomie ou en fin de vie. Souvent, les femmes doivent changer d'emploi ou diminuer leurs heures de travail pour offrir ces soins, diminuant ainsi leur autonomie financière sans réel soutien de la part de l'État ou de la communauté, diminuant aussi leur revenu disponible à la retraite faute d'avoir suffisamment cotisé. En plus de la perte de revenus pour les aidantes, la société québécoise doit assumer une perte d'expertise importante pour l'avancement de notre société. La conciliation famille-travail, c'est aussi s'occuper d'un proche, que ce soit un parent vieillissant ou un conjoint malade.

C'est pourquoi nous recommandons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée de façon à y inclure plus de congés pour responsabilités parentales et familiales afin de permettre aux deux parents et aux aidants de se partager les responsabilités familiales et que les pénalités imposées aux employeurs en cas de non-respect des droits soient réellement dissuasives afin de protéger les emplois des salarié-es non-syndiqué-es.

Nos principales préoccupations en termes de priorité d'action

Le Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es est particulièrement préoccupé par les situations de violence psychologique en milieu de travail, particulièrement pour les femmes. Nous sommes aussi préoccupés par toutes les formes de violence psychologique dont les femmes peuvent être victimes.

Il est aussi préoccupé par le peu de droits et de protection en matière de maintien en emploi dans les lois du travail et dans les programmes de soutien aux familles et aux aidants. Pour une véritable égalité de fait, les femmes et les hommes doivent avoir accès à des protections réelles contre les décisions arbitraires et contraires aux droits des employeurs.

Nous avons aussi une préoccupation importante sur la façon dont est présentée la situation des femmes sans faire une analyse transversale et globale des différents enjeux pouvant avoir des interactions entre eux. Nous réitérons notre demande que le portrait des enjeux pour l'égalité tiennent compte et identifient les secteurs ayant des interactions entre eux.

Conclusion

Un des principaux freins à la pleine égalité des femmes demeure la discrimination dont elles sont victimes dans les milieux de travail et le refus des employeurs d'accepter la spécificité des femmes et des familles dans leur gestion des ressources humaines. Nous croyons aussi que l'amélioration des lois du travail et des mesures de protection du revenu doit tenir compte des spécificités familiales et parentales et accorder une plus grande reconnaissance du rôle de la famille dans la société d'aujourd'hui et demain.

C'est pourquoi nous espérons que le Gouvernement du Québec prendra des mesures concrètes, rapidement, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des femmes québécoises, incluant l'augmentation du salaire minimum.

Rappel de nos recommandations

Nous recommandons de demander au Gouvernement du Québec d'adopter une définition générale, s'appliquant à toutes les sphères de la vie en société, ainsi qu'au milieu familial, visant à interdire toutes formes de harcèlement psychologique et de modifier, lorsque nécessaire, ces textes pour parler de harcèlement psychologique plutôt que d'intimidation et que l'intimidation soit identifiée comme pouvant être une manifestation du harcèlement psychologique.

Nous recommandons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée de façon à y inclure plus de congés pour responsabilités parentales et familiales afin de permettre aux deux parents et aux aidant de se partager les responsabilités familiales et que les pénalités imposées aux employeurs en cas de non-respect des droits soient réellement dissuasives afin de protéger les emplois des salariés non-syndiqué-es.

Nous recommandons que pour lutter contre la pauvreté des femmes, le salaire minimum soit élevé à un niveau permettant d'atteindre le seuil de faible revenu pour une personne seule avant impôts de Statistique Canada en travaillant 35 heures par semaine (13,30\$ pour 2015) et que tous les salariés puissent refuser de faire des heures supplémentaires sans avoir à motiver leur refus.

Nous recommandons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée de façon à y inclure plus de congés pour responsabilités parentales et familiales afin de permettre aux deux parents et aux aidant de se partager les responsabilités familiales et que les pénalités imposées aux employeurs en cas de non-respect des droits soient réellement dissuasives afin de protéger les emplois des salariés non-syndiqué-es.