



**Pour un prochain plan d'action
basé sur l'égalité professionnelle des femmes du Québec
et la reconnaissance de l'intervention féministe en emploi**

Mémoire
du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

présenté au Secrétariat à la condition féminine
dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*
en vue du renouvellement du plan d'action de la Politique gouvernementale
Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Montréal

Le 29 janvier 2016

Rédaction :

Nathalie Goulet, directrice

Comité de lecture :

Carol Robertson, présidente

Nathalie Cloutier, vice-présidente

Raymonde Bélanger, secrétaire-trésorière

Danielle Hébert, membre individuelle



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Qc) H2Y 1E6

téléphone : (514) 954-0220

télécopieur : (514) 954-1230

info@ciaft.qc.ca

www.ciaft.qc.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Table des matières

Présentation du CIAFT	4
Introduction	6
1. Les recommandations préliminaires du CIAFT	8
2. Les recommandations du CIAFT en termes de priorités d'action	14
2.1 Trois grandes priorités :	14
2.1.1 La diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité	14
2.1.2 La reconnaissance de l'approche des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine	18
2.1.3 Le renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec	21
2.2 D'autres enjeux majeurs :	24
2.2.1 L'équité salariale	24
2.2.2 La conciliation famille-emploi-études	26
2.2.3 L'amélioration des conditions de travail et de retraite des femmes	29
3. Sommaire des recommandations du CIAFT	31

Présentation du CIAFT

Fondé en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, de comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. On y retrouve également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail, en développant une analyse critique des politiques sociales et économiques et en proposant des alternatives.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention :

- La diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité:

Depuis 2008, devant les actions disparates menées dans ce dossier et le peu de résultats tangibles perçus au niveau statistique, le CIAFT a décidé de mener une stratégie d'action concertée pour atteindre l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins, intitulée *Pour en finir avec la division sexuelle du travail !* Il a également déposé au Secrétariat à la condition féminine une vaste étude afin de modéliser les concertations en non-traditionnel au niveau régional et national.

Selon les circonstances, le CIAFT met également sur pied des instances de concertation. Depuis 2012, il coordonne la *Coalition québécoise pour les femmes dans l'industrie de la construction* et mène également un projet d'envergure pour augmenter la présence des femmes dans le secteur minier au Québec.

- Le développement de la main-d'œuvre féminine :

Le CIAFT s'intéresse de près à l'accès à l'emploi et aux services d'intégration au marché du travail spécifiquement destinés aux femmes. À ce titre, il est mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui, depuis 1996, a pour principal mandat d'aviser Emploi-Québec sur ses programmes et mesures destinés aux femmes dans leur parcours vers l'emploi.

Il travaille également à la reconnaissance et au soutien de la spécificité de l'approche des groupes de femmes en employabilité et au maintien et au développement de services Femmes

au plan national, particulièrement grâce à son Comité Reconnaissance, formé des directrices de ces groupes répartis dans onze régions du Québec.

- L'équité salariale :

Dans ce secteur, le CIAFT est au cœur des revendications liées à l'application des législations portant sur l'équité salariale et porte une attention particulière à la situation des travailleuses non syndiquées. Durant plusieurs années, il fut porte-parole de la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale, dont les travaux ont mené à l'adoption en 1996 de la Loi sur l'équité salariale. Depuis, il poursuit son rôle de veille sur cette question et participe aux travaux sur la réglementation et les modifications législatives proposées. Il a également offert plusieurs années une formation gratuite destinée aux travailleuses non syndiquées ainsi qu'un accompagnement aux organismes et aux entreprises communautaires afin d'aider ceux-ci à réaliser leur exercice d'équité salariale.

- Les droits du travail, la conciliation famille-travail-études et les programmes sociaux :

Les ressources et mesures destinées à favoriser l'accès des femmes au travail étant souvent tributaires des programmes sociaux mis en place par l'État, le CIAFT intervient également régulièrement sur les questions relatives à la sécurité du revenu, à l'assurance-emploi, aux services de garde et à l'assurance parentale.

En collaboration avec d'autres organismes, il a contribué à de nombreuses avancées politiques dans le domaine des législations du travail relatives aux normes du travail, à la fiscalité, à la retraite ou à l'analyse différenciée selon le sexe.

Finalement, comme le montre l'étendue des réalisations ci-dessus, le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique (avis, mémoires, représentation), le soutien à ses membres (formation, communication, défense des services) et la recherche et le développement d'outils (études, rapports, analyse statistique, guides d'intervention).

Introduction

Le CIAFT dépose ce mémoire dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes* lancée en novembre 2015 par Mme Stéphanie Vallée, ministre de la Justice, Procureure générale du Québec, ministre de la Condition féminine et ministre responsable de la Lutte contre l'homophobie.

Tel que décrit dans le cahier de la présente consultation, il est question de la mise à jour de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes - lancée en 2006 et intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*- ainsi que l'élaboration d'un futur plan d'action gouvernemental.

Nous nous questionnons sur la période choisie pour la présente consultation par rapport à la fin de la Politique prévue en 2017, ainsi que sur la portée de l'actualisation envisagée. Cet exercice vaudra-t-il pour une seule année ou étendra-t-il la Politique au-delà de sa limite initiale? Quelle planification découlera-t-il de cet échéancier? Un plan d'action sur trois, cinq ans? Une stratégie d'actions? Devant le contexte de restrictions budgétaires actuelles qui ont affecté particulièrement gravement les groupes de femmes, dont beaucoup de membres du CIAFT, cette planification sera-t-elle accompagnée de crédits supplémentaires? Bref, nous sommes perplexes face aux contours flous du cadre dans lequel la ministre nous demande de nous projeter.

Pour rappel, le CIAFT a déposé en 2004 un mémoire dans le cadre de la Commission parlementaire sur les orientations pour une nouvelle politique gouvernementale sur l'égalité, ainsi qu'en 2011 dans le cadre des Consultations particulières 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*.

À la lecture du document de consultation, il n'est pas certain que l'objectif de la présente consultation soit uniquement la détermination de priorités d'actions pour les prochaines années. En effet, on y retrouve des questionnements sur l'analyse différenciée selon les sexes, des absences conceptuelles par rapport à une analyse féministe généralement reconnue et une tendance à symétriser les discriminations vécues par les femmes et les problèmes sociaux vécus par les hommes. Cela a fait l'objet d'une analyse et de questionnements dans le mouvement national des femmes que nous exposons dans les recommandations préliminaires de notre mémoire.

Nous présentons ensuite trois priorités d'actions qui devraient impérativement, à nos yeux, se trouver dans un prochain plan d'action et nous exposons par la suite des enjeux majeurs qui sont des leviers essentiels pour atteindre une pleine et réelle égalité pour les femmes.

Notons que le Comité consultatif en développement de la main-d'œuvre (CCF), dont le CIAFT est mandataire pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et qui a pour rôle d'aviser la CPMT et Emploi-Québec sur l'ensemble de ses programmes et mesures, soumet son propre mémoire intitulé *Des engagements en faveur de la main-d'œuvre féminine de demain!*

Nous tenons à souligner que nous partageons l'ensemble de ses recommandations concernant le développement de la main-d'œuvre féminine et l'amélioration de l'employabilité des femmes.

Par ailleurs, à moins d'indications contraires, toutes les statistiques du présent mémoire sont tirées d'une mise à jour, à paraître bientôt, de l'étude *Les femmes et le marché du travail au Québec: portrait statistique*, produite par le CCF et dont on peut trouver la version initiale à cette adresse : http://www.cc-femmes.qc.ca/ETUDE_CCF_RRose_VF.pdf

En guise de conclusion, nous assurons la ministre de notre intérêt à participer à toute rencontre ultérieure sur ces priorités et ces enjeux et à tout comité de travail qui pourrait être mis en place pour la mise en œuvre des actions à venir.

1. Les recommandations préliminaires du CIAFT :

Avant de présenter les recommandations du CIAFT en termes de priorités d'action pour le prochain plan d'action, nous trouvons important de reprendre quelques recommandations préliminaires du CIAFT, également mises en commun au sein du Groupe des 13, qui est une large coalition de d'organismes nationaux du mouvement autonome des femmes au Québec, au sujet des approches et des instruments dont l'État québécois s'est doté pour mettre en œuvre ses responsabilités vis-à-vis de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Reconnaissance de la discrimination systémique :

En premier lieu, en se basant sur l'expertise du CIAFT acquise depuis 1982, nous croyons fondamental que les actions du prochain plan d'action soient une réponse à une analyse globale des enjeux qui reconnaisse la discrimination systémique persistante envers les femmes qui affecte notre société de façon transversale.

Dans l'actuelle Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la discrimination systémique est ainsi définie :

La discrimination systémique s'inscrit dans les règles, les pratiques, les schèmes culturels et les méthodes utilisées dans un milieu donné. Sans qu'il n'y ait nécessairement intention ou conscience de discriminer, ces façons de faire ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes. (..) Lorsqu'on parle de discrimination systémique, on pense donc à une combinaison de facteurs qui agissent en synergie, se renforcent les uns les autres et ont pour effet de rendre la situation des femmes inégalitaire.¹

Dans le cahier de consultation du Secrétariat à la condition féminine, ce concept fondamental de l'analyse féministe n'est pas mentionné une seule fois. Cette omission est dangereuse, car elle peut rapidement conduire à marginaliser les mesures d'équité, comme l'équité salariale ou tout autre mesure d'action positive, ainsi que les interventions spécifiques réalisées auprès des femmes dans une perspective féministe et utilisant une approche globale.

Cette approche spécifique Femmes a besoin d'une reconnaissance explicite de l'État. Parce qu'elle vise l'empowerment des femmes et s'attaque à la racine de la discrimination, elle est encore pleinement d'actualité et doit être intensifiée dans ses moyens d'action. L'approche spécifique s'attaque à l'égalité par des mesures d'équité, c'est-à-dire des mesures spécifiques qui prennent en compte le poids de la discrimination systémique qui défavorise les femmes, au point de départ et dans l'exercice de leurs rôles multiples.

Le Québec est une société en changement et le marché du travail ne s'est jamais véritablement adapté aux diverses réalités des femmes. Bien que l'égalité de droit existe, l'égalité et l'équité

¹ Page 27 de la Politique, tirée de Hélène MASSÉ et autres, *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : ses enseignements et ses retombées. Rapport, période 1997-2004*, [pour le Secrétariat à la condition féminine], Québec, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2005, p. 9, [En ligne], [www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/ads_juillet05.pdf] (Consulté le 13 novembre 2006).

de fait restent à faire. Pourtant, nombreux sont ceux et celles qui pensent que tout est réglé pour les femmes sur le marché du travail puisque leur taux d'emploi est presque aussi élevé que celui des hommes et qu'elles participent à tous les niveaux de formation à l'exception de la formation professionnelle. Cette perception, confortée par une non-reconnaissance de la discrimination systémique, peut sérieusement freiner, voire compromettre, l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes.

Nous pouvons donner un exemple récent touchant notre domaine d'expertise. L'enveloppe octroyée depuis 2006 aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et reconnaissant leur approche d'intervention spécifique a été amputée de 60% l'an dernier. C'est la négation de la discrimination systémique qui tend à minimiser ce type d'intervention et finit par justifier cette coupure sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Dans le même esprit, dans nos recommandations sur la diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité, nous insistons sur l'importance capitale de reconnaître et de contrer les discriminations de type systémique, directes et indirectes, vécues par les femmes qui tentent d'intégrer les métiers majoritairement masculins. Ce phénomène est extrêmement rare chez les hommes voulant intégrer un métier féminin. Les hommes ne vivent pas d'inégalité basée sur leur sexe dans leur parcours pour devenir infirmiers ou éducateurs en garderie. Il est impératif d'éviter toute confusion à cet égard en assimilant les difficultés vécues par les hommes à de la discrimination systémique.

Par ailleurs, une double discrimination s'opère pour certains groupes de femmes et il est impératif que l'analyse spécifique intègre une analyse intersectionnelle qui prenne en compte d'autres facteurs discriminants pour les femmes immigrantes récentes, appartenant à des minorités visibles, autochtones ou ayant une limitation fonctionnelle. Ces femmes gagnent encore moins que les femmes blanches, nées au Canada, et ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi permanent, à temps plein et compatible avec leur niveau et leur domaine de formation.

Un exemple : malgré leur très haut taux de scolarisation -parmi les personnes arrivées entre 2006 et 2009, 57 % des femmes avaient un baccalauréat ou davantage- les taux d'activité des femmes immigrantes étaient en 2010 plus faibles de 11 points de pourcentage que ceux des femmes non immigrantes.

Le taux d'activité des femmes ayant une limitation fonctionnelle était de 43 %, comparativement à 51 % des hommes ayant une limitation (derniers chiffres disponibles, 2006), soit près de 30 points de pourcentage de moins que la moyenne pour chaque sexe. Aussi, les femmes handicapées gagnaient 72 % du revenu d'emploi des hommes handicapés.

Ainsi, le CIAFT recommande :

1. Que le Secrétariat à la condition féminine s'engage dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale en égalité en faveur de l'élimination de la discrimination systémique faite aux femmes en tenant compte également, par une analyse intersectionnelle, des discriminations fondées sur l'âge, le handicap, la race et l'orientation sexuelle, en concordance avec l'inclusion du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (CÉDEF).

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) :

Cette absence de reconnaissance de la discrimination systémique porte le danger de symétriser les problèmes vécus par les femmes et les hommes dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Ce faisant, les mesures correctrices adoptées risquent de banaliser ou même de nier l'importance de l'approche spécifique visant les femmes.

L'ADS permet de cerner en quoi l'égalité entre les sexes est un élément essentiel de tout processus de développement. Elle consiste en la cueillette de données sexuées et en l'analyse préventive des impacts de tout exercice de planification, de consultation, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des lois, programmes et mesures. Elle tient compte également du contexte local et de facteurs comme la race, l'ethnie, la culture, la classe sociale, l'âge, les capacités. Il importe que cette analyse soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et soit étendue à tout l'appareil de l'État. Rappelons pour mémoire qu'il s'agit d'un engagement pris par le Québec à la quatrième Conférence de l'ONU sur les femmes tenue à Beijing en 1995.

Le plan d'action gouvernemental en matière d'ADS 2011-2015, prolongé en 2015-16 et se terminant cette année, était ambitieux à cet égard et constituait une première au Québec. Ce sont 35 actions structurantes qui étaient prévues. Mentionnons particulièrement l'action 32 qui visait à renforcer la prise en considération des impacts différenciés sur les femmes et les hommes dans les propositions de modification du Régime des rentes du Québec. L'ADS a également été considérée dans plusieurs ententes régionales en égalité entre les femmes et les hommes de même que dans bon nombre de politiques en égalité élaborées par les Conférences régionales des élus et les municipalités.

De même, les faits saillants du bilan quinquennal de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine déposé en 2015 relève l'importance du développement des connaissances sur la situation des femmes sur le marché du travail régional et local qui permet d'identifier les problématiques de main-d'œuvre particulières aux territoires.

Malgré ces résultats, la faisabilité de l'ADS semble remise en question dans le cahier de la présente consultation, où on lit que « l'ADS rencontre des obstacles qui ont trait, entre autres, à la faisabilité de sa mise en place, à l'utilisation des données sexuées et à leur interprétation ou

encore aux champs de son application. » (p. 9). Sans vouloir nier la perfectibilité de ce type d'analyse, nous continuons de croire à son absolue nécessité.

Ainsi, le CIAFT recommande :

2. Que le Secrétariat à la condition féminine dispose des ressources nécessaires pour former et appuyer l'ensemble des ministères et de l'appareil d'État dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour l'élaboration des lois, budgets, politiques, programmes et mesures, et ce dans une approche intersectionnelle et de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.

Les instruments de gouvernance en condition féminine :

L'État se doit d'être garant des droits à l'égalité des femmes et d'être activement engagé sur ce plan. Cette responsabilité doit se concrétiser dans l'adoption et la mise en œuvre d'une politique, mais aussi dans des structures adéquates de mise en œuvre. À cet égard, nous recommandons fermement le maintien du Conseil du statut de la femme (CSF) et du Secrétariat à la condition féminine (SCF), de leurs missions distinctes et spécifiques ainsi qu'un financement adéquat. Ces institutions ont plusieurs décennies de réalisations à leur actif et nous déplorons la fragilisation de ces instruments de gouvernance, alors que les écarts en défaveur des femmes se creusent dans plusieurs secteurs.

Le Secrétariat à la condition féminine et le réseau des répondantes en condition féminine :

La mission du Secrétariat à la condition féminine consiste à soutenir le développement et la cohérence des actions gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, en plus de conseiller la Ministre, il assure la mise en œuvre du plan d'action de la politique gouvernementale et il entretient des liens avec les groupes de femmes. Il n'existe pas de ministère de la Condition féminine et l'action du Secrétariat à la condition féminine est dépendante de sa structure d'accueil qui change continuellement au gré des remaniements. Sauf à de rares reprises, le Secrétariat demeure une sous-structure dont la responsable ne peut s'adresser directement aux sous-ministres en titre dans différents ministères.

Enfin, depuis 2011, on assiste à une réduction nette de son budget et à une déstructuration progressive de ses programmes et à un manque de cohérence dans son rôle de soutien au développement des actions gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. On observe aussi une moins grande collaboration du Secrétariat avec les groupes de femmes qui, pourtant, devraient être reconnus pour leur expertise.

Par ailleurs, le Réseau des responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes où siègent les représentantes et représentants de plus de 30 ministères et organismes doit être maintenu et renforcé. Il existe un Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, coordonné par le Secrétariat, qui a mené des travaux ces dernières années, dont les rapports ne sont pas rendus publics. Il serait souhaitable qu'ils le soient et que les groupes de femmes interpellés par cette question soient invités à y participer.

Le Conseil du statut de la femme (CSF) :

En 2007, toutes les régions du Québec pouvaient avoir recours à une ressource du CSF qui lui était attitrée. Cette ressource documentait les conditions de vie des femmes de la région et collaborait avec les groupes de femmes. Le CSF a dû fermer l'an dernier ces derniers bureaux régionaux. Il ne produira plus les portraits statistiques régionaux qui étaient un outil précieux pour faire connaître les enjeux régionaux en matière de condition féminine. Il s'agit d'une perte majeure pour l'amélioration des conditions de vie des femmes des 17 régions du Québec.

À notre avis, le Conseil du statut de la femme doit conserver son rôle consultatif vis-à-vis du gouvernement, grâce à un conseil d'administration représentatif des femmes présentes dans divers secteurs, et son rôle de sensibilisation et d'information de la population et des partenaires sociaux sur les situations qui font obstacle au développement d'une société plus égalitaire.

Également, Le Secrétariat et le Conseil devraient idéalement relever directement d'une ministre en titre à la condition féminine. La ministre en titre pourrait à ce moment réellement jouer un rôle de surveillance de la transversalité de la politique au sein de l'appareil d'État. Elle devrait pouvoir préciser des objectifs à atteindre dans chaque ministère et s'assurer qu'une reddition de comptes adéquate se fasse en vertu des orientations de la politique. Il serait aussi très pertinent que les répondantes en condition féminine soient rattachées directement au sous-ministre responsable de l'application du plan d'action dans chacun des ministères.

Ainsi, le CIAFT recommande :

3. Que le gouvernement maintiennent et renforcent les instruments de gouvernance en condition féminine suivants, car ils sont garants de l'atteinte de résultats des actions de l'État dans une pluralité de secteurs et dans les paliers d'intervention régional et national :

- le Secrétariat à la condition féminine
- le Conseil du statut de la femme
- le réseau des répondantes en condition féminine
- le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, et que ce dernier soit ouvert aux groupes de femmes spécialistes de cette question.

L'abolition des concertations régionales et le financement du prochain plan d'action :

Le Plan d'action 2011-2015 contenait une orientation *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les régions du Québec*, en tenant de leurs spécificités. Il a permis la négociation et la signature de 21 ententes en matière d'égalité pour les femmes impliquant plus de 300 partenaires dans toutes les régions du Québec. Les sommes injectées par le Secrétariat à la condition féminine ont servi de levier pour inciter les partenaires à contribuer financièrement, ce qui a permis de tripler les sommes investies en matière d'égalité pour les femmes. Ces ententes ont été abolies en avril 2015 lors de l'adoption de la loi 28 qui a

complètement déstructuré les concertations régionales, détruisant du même coup le travail de mobilisation des communautés régionales en faveur de l'égalité pour les femmes.

Ces ententes spécifiques en condition féminine signées par les Conférences régionales des élus ont permis la réalisation de nombreux projets en non-traditionnel à travers le Québec, souvent sur une base triennale. En Montérégie, par exemple, la coopérative Réseau montérégien pour les organismes en non-traditionnel (RMONT), formé de cinq organismes offrant des services d'emploi aux femmes, termine un projet structurant le 31 mars prochain et ne sait aucunement ce qui va se passer après. Ce projet, intitulé *Opération Diversification professionnelle* était financé par une entente spécifique en condition féminine portée par les trois Conférences régionales de la Montérégie. Il visait la sensibilisation des femmes, des partenaires et des employeurs à la présence des femmes dans les métiers non traditionnels par le développement d'un guide de sensibilisation, la production et la diffusion de fiches avec des grilles de métiers occupées par des travailleuses de la région ainsi qu'un site web. Cette action concertée n'aura pas de suite si une nouvelle concertation ne voit pas le jour dans les régions. Emploi-Québec était un partenaire traditionnel de ce type d'ententes et rien ne garantit qu'il va s'engager auprès des groupes à l'avenir. Ce sont de très nombreux projets en non-traditionnel qui sont ainsi menacés à très court terme.

De la même manière, les modifications apportées au Programme de soutien aux initiatives de partenariat du Secrétariat se privent de ses alliés naturels qui possèdent l'expertise et l'expérience que sont les groupes de femmes en ouvrant la porte toute grande aux projets provenant des MRC et même de partenaires privés.

Par ailleurs, les groupes de défense collective des droits des femmes, très faiblement financés, et ce de façon chronique, par le Programme de promotion des droits du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ont besoin d'un meilleur soutien de l'État. Ces groupes travaillent à l'atteinte de l'égalité pour toutes les femmes tant au plan économique et social que politique et juridique. Le CIAFT est souvent interpellé pour son expertise sur les droits du travail des femmes, son rôle sur les politiques de développement de l'emploi ou son expérience de concertation. Il serait opportun de reconnaître formellement l'apport de ces groupes en les associant d'emblée à l'action gouvernementale en matière d'égalité pour les femmes. Il nous semble également du devoir de la ministre d'interpeler le gouvernement québécois et le SACAIS afin que les groupes de défense collective des droits des femmes puissent recevoir un financement adéquat qui leur permette de remplir leur mission.

Ainsi, le CIAFT recommande :

4. Que le gouvernement octroie un financement adéquat à la mise en œuvre des mesures du prochain plan d'action en condition féminine, particulièrement pour les mesures d'intervention spécifique des groupes autonomes de femmes qui en sont partenaires et qui ont subi de nombreux reculs ces dernières années et que la ministre en Condition féminine reconnaisse l'apport des groupes de défense collective des droits.

2. Les recommandations du CIAFT en termes de priorités d'action :

2.1 Trois grandes priorités :

2.1.1 La diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité :

Depuis 2008, le CIAFT a mené plusieurs démarches et actions structurantes dans ce dossier:

- Une démarche appelée Stratégie action concertée *Pour en finir avec la division sexuelle du travail* dont les objectifs étaient de poser un diagnostic de la situation des femmes en non-traditionnel au Québec, de favoriser la concertation des intervenantes et de développer un plan d'action national sur cette question.
- La publication d'un rapport *La Mixité au travail, un défi d'égalité* qui fut lancé lors d'un colloque réunissant près de 200 personnes à Montréal en 2011.
- La production d'un répertoire exhaustif des initiatives et projets en non-traditionnel réalisés en régions.
- La production d'un rapport à l'intention du Secrétariat à la condition féminine sur une modélisation des types de concertations existantes en non-traditionnel au Québec au niveau régional et national ainsi que des recommandations.
- La publication en 2012 d'un rapport de recherche sur la situation des travailleuses de la construction au Québec, *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, dans lequel il réclame une relance du programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie.
- Un projet (en cours depuis 2014) de mobilisation de plusieurs partenaires du secteur minier au Québec afin que des entreprises et des acteurs régionaux se dotent d'un plan d'action concerté afin d'intégrer les femmes dans les métiers.

Toutes nos analyses arrivent au même constat que le marché du travail reste encore extrêmement sexué. Encore aujourd'hui, seulement une femme sur cinq occupe un emploi dit « mixte », c'est-à-dire où l'on retrouve entre 40% et 60% des deux sexes. En effet, près de 40% des femmes se retrouvent dans les emplois à très forte prédominance féminine (où il y a 80% de femmes et plus). Le premier emploi qu'elles occupent étant « personnel de secrétariat » avec un taux de féminité de 98% et le troisième étant « personnel de soutien et de garderie » avec une présence à 84% féminine...

Les études montrent que cette ségrégation professionnelle est une cause de rigidité et d'inefficacité sur le marché du travail à cause du manque de mobilité entre les professions masculines et féminines et de la sous-utilisation des ressources humaines disponibles. Contre

cet énorme gaspillage de compétences permettrait autant d'améliorer la performance des entreprises et de l'activité économique que de donner aux femmes la possibilité d'effectuer des choix de carrière non stéréotypés menant à des emplois plus rémunérateurs, de pouvoir le faire en jouissant d'une pleine égalité des chances à l'embauche, avec l'assurance d'obtenir des salaires équivalents à ceux de leurs collègues et des conditions de travail adaptées à leur réalité.

Le prochain plan gouvernemental d'égalité doit proposer des mesures concrètes et concertées pour remédier à cette situation.

Le dernier plan d'action n'en a pas fait une priorité centrale et cela doit changer. Nous avons exposé ci-dessus les conséquences de l'abolition des structures de concertation régionales qui ont financé nombre de projets en non-traditionnel réalisés par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Le volet régional de concours *Chapeau les filles!* a été suspendu pour une deuxième année, alors que les partenaires qui offrent les bourses aux lauréates sont au rendez-vous. On assiste à une fragilisation des tables de concertation régionales en non-traditionnel qui peinent à maintenir leurs activités. Il en est de même des nombreux projets, outils et guides en non-traditionnel qui, à cause du financement ponctuel et non récurrent dont ils font l'objet, ne parviennent pas à obtenir un impact structurant auprès des femmes inscrites dans les centres de formations professionnelle ou technique ou de celles qui suivent un parcours d'employabilité. Beaucoup de régions ou d'organismes recréent souvent la roue faute de concertation et de soutien financier stable.

Par ailleurs, le projet de loi 70 actuellement à l'étude, *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*, prévoit octroyer de nouveaux pouvoirs à la Commission des partenaires du marché du travail. En effet, celle-ci devra prioriser 24 métiers en demande partout sur le territoire afin d'arrimer les besoins de main-d'œuvre des entreprises et la formation professionnelle et technique des futurs travailleurs (l'adéquation formation-emploi). Il est impératif que la création de nouveaux bassins de main-d'œuvre prenne en compte l'enjeu pour les femmes d'intégrer ces métiers en demande et que des actions soient réalisées à leur intention, allant de la promotion des métiers jusqu'à l'intégration en emploi. À nos yeux, les organismes spécialisés en employabilité pour les femmes doivent devenir des partenaires actifs de cette future orientation.

Une nouvelle Stratégie de développement minier est aussi en élaboration, en lien avec le Plan Nord. Le CIAFT est en discussion avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) à ce sujet actuellement et il serait essentiel que le prochain plan d'action y fasse référence. Il en est de même du renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec qui doit être l'occasion d'inscrire le non-traditionnel comme un axe fort.

Enfin, d'autres mesures en non-traditionnel mériteraient d'être analysées lors d'une mobilisation des décideurs et des partenaires. Par exemple, le concours *Chapeau les filles!* fait une bonne promotion des modèles féminins et sensibilise la population, mais on a besoin d'actions soutenues à long terme auprès des écoles de formation et des centres de formation professionnelle et technique. Le financement des initiatives doit aussi prévoir une continuité

des outils créés en non-traditionnel. Des mesures de soutien du revenu pourraient être offertes aux femmes en formation ainsi que des places réservées aux femmes en formation non traditionnelle, par exemple dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) ou des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Enfin, pour tenir compte de l'intersectionnalité (femmes des minorités visibles, femmes handicapées, etc.), il faudrait faire preuve d'innovation dans les façons de recruter des étudiantes.

Il nous semble impératif qu'une mobilisation soit développée ces prochaines années, afin que les décideurs et les partenaires puissent se doter d'un plan d'action plus cohérent sur cette question fondamentale.

Par ailleurs, la question des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) est aussi un moyen structurant qu'il faut remettre dans l'actualité. Ils résultent d'un choix de société et d'une responsabilité que le gouvernement du Québec a décidé d'assumer en intégrant en 1985 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec une partie qui leur est entièrement consacrée.

Dans le plan d'action en matière d'égalité qui se termine, plusieurs mesures impliquaient la Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse (CDPDJ) et le Conseil du Trésor (mesures 31 à 37). La CDPDJ s'était notamment engagée à produire un bilan du programme d'obligation contractuelle. Elle ne l'a finalement pas réalisé, sa priorité pour les prochaines années étant le traitement des dossiers des organismes publics assujettis à la Loi 143.

Ce traitement a pourtant été jugé à maintes reprises lent et laborieux et les impacts des PAÉ qui y ont été mis en œuvre sont très difficiles à mesurer. Par ailleurs, très peu de programmes volontaires en entreprises ont été mis en œuvre et on retrouve la même situation quant aux PAÉ avec obligations contractuelles, seule politique qui s'applique au secteur privé et qui oblige les entreprises désirant répondre à des appels d'offres pour l'octroi de contrats gouvernementaux à s'engager à instaurer un tel programme. La Commission est seule responsable de la mise en œuvre des PAÉ, ce qui fait que les entreprises sont en attente et agissent peu de leur propre initiative. Les syndicats n'ont pas non plus de rôle reconnu dans ces approches et leurs ressources ne sont pas mises à contribution, alors que traditionnellement ce sont eux qui ont réclamé l'adoption de PAÉ dans les entreprises.

En revanche, l'une des réalisations structurantes du dernier plan d'action a été le lancement en 2015 du *Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction* (PAÉF). La Commission de la construction du Québec (CCQ) a procédé à son lancement après une large consultation de partenaires, dont la Coalition québécoise pour les femmes dans l'industrie de la construction mise sur pied par le CIAFT et regroupant des organismes dédiés à la main-d'œuvre féminine ainsi que les principaux syndicats présents dans l'industrie. Le Programme, mis en place pour 10 ans, propose une série d'actions concrètes pour atteindre l'objectif de 3% de femmes sur les chantiers dans trois ans ainsi qu'un programme de soutien à des initiatives provenant du milieu. Un Programme pour la formation des femmes en entreprise est aussi en vigueur depuis octobre 2014, avec incitatifs financiers pour l'employeur, mais n'a jusqu'à maintenant profité qu'à très peu de travailleuses. Il sera temps cette année de procéder

à un bilan après un an de mise en œuvre du PAÉF et la Coalition coordonnée par le CIAFT réitère sa demande de mettre en place un comité de suivi du PAÉF auquel siègeraient la CCQ, des associations patronales ainsi que des délégués de la Coalition.

Afin de travailler de manière structurante dans ce dossier stratégique, nous faisons les propositions suivantes :

5. Que le Secrétariat à la condition féminine et ses partenaires mettent en œuvre un plan de mobilisation des acteurs issus de plusieurs secteurs économiques et du milieu de la formation et de l'emploi afin d'adopter un plan d'action visant l'intégration des femmes dans les métiers en demande et ciblant les programmes d'accès à l'égalité comme un moyen d'action privilégié.
6. Que la Commission de la construction du Québec (CCQ) mette sur pied un comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation du *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024* composé des partenaires, dont la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, et des personnes représentant les ministères concernés.
7. Qu'Emploi-Québec soutienne les concertations régionales qui mènent des actions terrain en partenariat avec les acteurs économiques de leur milieu afin d'intégrer les femmes dans les emplois non traditionnels.
8. Qu'Emploi-Québec préserve et développe les mesures spécifiques favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels en formation professionnelle et technique, parmi les principales :
 - le concours *Chapeau les filles !* (volet régional et national) et son volet *Excelle Science*.
 - des places réservées aux femmes dans la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR), notamment pour des métiers majoritairement masculins.
 - un meilleur accès pour les femmes à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - des campagnes de sensibilisation afin de valoriser les formations professionnelles et techniques auprès des jeunes filles, telle la campagne *Tout pour réussir!*

2.1.2. La reconnaissance des organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine :

Le CIAFT regroupe au sein du Comité Reconnaissance seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine qui sont situés dans onze régions du Québec.

Il y a huit ans, ces organismes se sont vus reconnaître leur approche systémique et spécifique auprès des femmes éloignées du marché du travail, d'abord dans un rapport qui reconnaissait la nécessité de leurs interventions et ensuite à travers une enveloppe de financement inscrite dans les deux derniers plans d'action de la Politique gouvernementale d'égalité (mesure 28 du plan d'action 2011-2015). Ce financement de 1,2M\$ par année s'apparente à une reconnaissance à la mission et a été logé au Fonds québécois d'initiatives sociales du Secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales. Cette enveloppe est constituée de deux montants distincts provenant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et du Secrétariat à la condition féminine.

Lors du renouvellement de l'enveloppe il y a quatre ans, le MTESS a exigé une évaluation de l'approche qu'il a fait mener par sa Direction de l'évaluation et de la recherche. Un sondage auprès de plus de 900 femmes et des études de cas ont été réalisées et témoignaient très favorablement des excellents résultats atteints par les organismes² :

- 76 % des participantes ayant finalisé un parcours d'employabilité dans ces organismes avaient réglé des difficultés ou des problèmes qui freinaient leur recherche d'un emploi ou leur maintien en emploi.
- 64 % des répondantes étaient encore soit en emploi (49%, dont 73% à temps plein), soit aux études (15%) plus de deux ans après la fin de leur participation.
- 48 % des sondées ont vu leur revenu mensuel augmenter.
- 81 % des répondantes avaient le sentiment d'avoir repris du pouvoir sur leur vie et se sentent plus autonomes.

En 2015-2016, ce financement a été amputé de 60 %, fragilisant gravement les activités menées par ces organismes. Aujourd'hui, la reconnaissance de leur approche systémique et spécifique est incertaine. En mai 2015, le SACAIS a mis en place un comité de travail dont le mandat est de recommander la reconnaissance officielle de la mission globale de ces organismes, mais aucune recommandation n'a encore été émise à ce jour.

Cette décision budgétaire a mis en péril les activités menées par ces organismes: des services essentiels et adaptés ont été abolis, des concertations pour l'emploi sont menacées et des ententes de services avec Emploi-Québec sont fragilisées.

² Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Évaluation des effets et retombées de l'approche systémique mise en œuvre par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine*, juillet 2014.

Mentionnons, à titre d'exemple, les conséquences suivantes :

- en Montérégie, les services offerts par l'organisme Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE) auprès de jeunes mères monoparentales, qui désirent concrétiser un projet d'études et briser le cycle de la pauvreté, sont menacés.
- à Laval, l'organisme Dimension Travail ne peut plus coordonner la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins qui, en réunissant des acteurs du milieu, a mené plusieurs activités visant la diversification professionnelle des femmes, dont un guide à l'intention des employeurs.

La particularité des services offerts aux femmes par ces organismes se traduit en termes de durée, de mode d'intervention et de suivi, adaptée en fonction des besoins identifiés et du cheminement des participantes. Leurs actions se déploient en quatre champs d'intervention :

- Un soutien social destiné aux femmes, soit un accompagnement soutenu vers l'autonomie, par exemple du soutien psychosocial, du soutien financier de toutes sortes ou des ateliers.
- L'implication et la sensibilisation de la collectivité à tous les paliers par la concertation ou la représentation.
- L'adaptation des pratiques, la recherche, le développement et l'innovation orientée vers la main-d'œuvre féminine, par exemple la conception d'un modèle de bonnes pratiques d'intégration des femmes dans le secteur très demandé de la construction.
- L'intégration et le développement de cette approche dans l'organisation et les services par des activités associées à la vie corporative et associative, par exemple la formation pour le personnel ou le développement d'outils et de pratiques pour une gestion participative dans la prise de décisions.

Outre cette coupure budgétaire, on a vu certaines ententes de services, malgré l'expertise acquise au fil de décennies par des organismes dédiés à l'employabilité pour les femmes, être fragilisées ou plus brutalement être menacées de disparition à court terme. En effet, la direction régionale d'Emploi-Québec en Estrie a procédé à une réorganisation globale des services d'emploi sur son territoire, ce qui va provoquer la disparition des services d'employabilité pour les femmes chez le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), pourtant un organisme phare dédié à l'emploi des femmes.

Dans son Bilan quinquennal de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec reconnaît pourtant que «ces organismes sont considérés par les

représentants des régions comme étant les plus aptes à accompagner les participantes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi ». ³

Ainsi, en concordance avec le Bilan quinquennal de la Stratégie et l'évaluation du MTESS, le CIAFT recommande :

9. Qu'Emploi-Québec et le Secrétariat à la condition féminine assurent le maintien et le développement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine présents dans onze régions du Québec en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission à hauteur de 1,2 M\$ par année, comme le reconnaissait la mesure 28 du plan d'action qui se termine le 31 mars 2016.
10. Qu'Emploi-Québec réaffirme dans la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et assure la reconduction de leurs ententes de services dédiées à l'intégration des femmes en emploi.

³ Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 19.

2.1.3 Le renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec :

Emploi-Québec s'est doté en 2001 d'un instrument unique au Canada en adoptant une *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. Renouvelée et améliorée en 2009 pour tenir compte des groupes de femmes sous-représentés et assortie d'une meilleure reddition compte de la part de ses directions régionales, la Stratégie arrive à échéance le 31 mars prochain.

Pour ce faire, Emploi-Québec a mandaté ses répondantes en condition féminine dans ses directions régionales ainsi que ses unités centrales afin de produire un bilan quinquennal de l'application de la Stratégie.

En novembre dernier, Emploi-Québec a présenté aux représentantes du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre féminine (CCF), dont le CIAFT est mandataire, de nouvelles orientations qui risquent d'affaiblir les engagements d'Emploi-Québec à l'endroit de la main-d'œuvre féminine. En effet, plutôt que de renouveler la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec propose, en remplacement de la Stratégie, l'inclusion de quelques engagements reliés à la main-d'œuvre féminine dans le prochain Plan d'action en matière d'égalité. Considérant la progression des femmes sur le marché du travail, Emploi-Québec envisagerait également une vision plus ciblée de la problématique de la main-d'œuvre féminine, à compter du 1er avril 2016.

De plus, avec ce nouveau positionnement Emploi-Québec se désengagerait de toute obligation de procéder à une reddition de compte annuelle et quinquennale dans le dossier de la main-d'œuvre féminine. Pourtant, ce mécanisme permet un suivi rigoureux de l'évolution de la situation des femmes en emploi et laisse place à des ajustements continus.

De son côté, tenant compte que les Québécoises sont toujours victimes de discrimination systémique en emploi, le CCF est convaincu de la nécessité d'un outil d'intervention porteur d'une vision globale, qui aborde les problématiques de main-d'œuvre vécues par les Québécoises de tous âges, de différents statuts (immigrantes, monoparentales, etc.) et de toutes les régions.

De l'avis du CCF, le nouveau positionnement d'Emploi-Québec serait absolument préjudiciable à la main-d'œuvre féminine et constituerait un désengagement au plan national, régional et local qui pourrait avoir des répercussions très négatives sur la reconnaissance et le soutien aux femmes éloignées du marché du travail qui participent aux services des organismes en employabilité pour les femmes.

Pourtant, dans son bilan quinquennal 2009-2014, malgré une plus grande participation des femmes en emploi, Emploi-Québec conclut que :

*Ces gains ne permettent toutefois pas de constater en 2014 que les problématiques qui les touchent particulièrement sur le marché du travail ont disparu. (...) les femmes dominent toujours dans certaines professions traditionnellement féminines, et le salaire associé à ces postes reste inférieur à celui des professions traditionnellement masculines. (Elles ont) peu progressé dans certaines catégories de professions traditionnellement masculines, notamment les postes de gestion (et) continuent d'occuper davantage d'emplois de plus faible qualité que les hommes (...) les Québécoises auront, à partir de 2015, encore du chemin à parcourir sur le plan de la présence en emploi et de la nature des emplois occupés avant d'atteindre l'égalité économique avec les hommes.*⁴

Aujourd'hui, s'il n'est plus exclusivement question de l'accès des femmes au travail, il est surtout question de l'accès à des emplois de qualité permettant une véritable sortie de la pauvreté, surtout pour celles qui se trouvent au bas de l'échelle. La problématique des femmes à l'égard du marché du travail est plus complexe qu'il y a dix ou vingt ans, pourtant il persiste beaucoup trop d'obstacles systémiques auxquels elles doivent faire face.

La Stratégie présente ces enjeux et énonce les principes qui doivent guider Emploi-Québec dans l'élaboration des plans d'action et la mise en place de services dans toutes les régions. Bien que nationale, la Stratégie respecte l'autonomie des régions quant à son application.

Plus précisément, la Stratégie est composée de onze axes d'intervention articulés autour de deux grandes orientations : en premier lieu, la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et, en second lieu, la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

Dans son bilan, Emploi-Québec souligne que la première « orientation n'a pas rejoint suffisamment les unités centrales pour favoriser la mobilisation souhaitée autour de la Stratégie ». ⁵ Le CCF fait l'analyse que la Stratégie connaît des difficultés de déploiement puisqu'elle n'est pas accompagnée d'un plan d'action avec des mesures concrètes et une reddition de compte mesurable. Toutefois, il est observable qu'il existe une différence qualitative marquée quant à l'importance et l'envergure des actions liées à la Stratégie dans les régions lorsqu'il y a une présence d'un ou de plusieurs organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. En effet, ces organismes jouent souvent un rôle important à titre de pilier et de mobilisation des acteurs pour réaliser des actions et des activités visant l'autonomie économique des femmes.

Dans un même ordre d'idées, l'accès à une offre de services Femmes demeure limité en raison de l'absence d'offre de services spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions du Québec. Bien que la Stratégie entende accroître l'offre de services dédiée aux femmes dans les dix-sept régions du Québec, aucun projet n'a été entremis en ce

⁴ Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 3.

⁵ Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 27.

sens durant les cinq dernières années d'opérationnalisation. Pire, nous assistons actuellement à un recul dans le dossier, avec le cas de CIME en Estrie exposé plus haut.

Dans son avis de janvier 2016 présenté à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le CCF recommande expressément que la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine soit renouvelée et améliorée. Elle représente à la fois une reconnaissance de la problématique par toute la structure d'Emploi-Québec et un engagement fort que l'égalité des femmes en emploi n'est pas atteinte.

De l'avis du CCF, tout engagement relativement à la main-d'œuvre féminine doit relever du MTESS et jouer un rôle transversal en soutien aux autres politiques de l'appareil gouvernemental.

Compte tenu de ce qui précède, et en concordance avec le CCF, le CIAFT recommande :

11. Qu'Emploi-Québec procède au renouvellement de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* à compter du 1^{er} avril 2016 en reconduisant ses orientations, en s'assurant de leur prise en compte par ses unités centrales et ses directions régionales et en la dotant d'un plan d'action avec des objectifs spécifiques, des indicateurs mesurables, un échéancier et une reddition de compte similaire dans toutes les régions avec le partenariat du Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie.
12. Qu'Emploi-Québec reconnaisse l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et qu'il sauvegarde les services spécialisés dédiés aux femmes via les ententes de services.

2.2 D'autres enjeux majeurs :

2.2.1 L'équité salariale :

Un important consensus social entoure la Loi sur l'équité salariale au Québec (LÉS). L'an dernier, lors de l'étude du projet de loi 42 regroupant la CSST, la CNT et la CÉS, nous nous sommes prononcées sur l'urgence manifestée pour fusionner ces trois organisations alors qu'un rendez-vous est prévu en 2019 concernant le bilan décennal de la Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009.

Nous étions d'avis que la mission de la CÉS devait demeurer intacte et nous réclamions des garanties et des protections pour les travailleuses non syndiquées. Nous aurions préféré que le gouvernement mesure d'abord les impacts de ce projet de loi sur les femmes, particulièrement les travailleuses non syndiquées et plus vulnérables, afin d'obtenir la certitude que cela n'entraînera pas une perte de droits pour les salariées.

Les dernières statistiques publiées par le Conseil du statut de la femme nous ont inquiétées. En effet, on y apprend que l'écart entre la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes augmente. En 2013, les femmes touchaient en moyenne 21,04\$ l'heure contre 23,95\$ pour les hommes, un ratio de 87,9%. C'est un recul par rapport à 2012, alors que le ratio était de 89,2% (une baisse de 1,3 de points de pourcentage).

Des données compilées par le CIAFT montrent que cela est encore plus grave pour les travailleuses non syndiquées. En effet, elles ont gagné en moyenne 18,68\$ l'heure en 2013 et les hommes non syndiqués 22,77\$, soit un ratio de 82%, une baisse importante de 1,7% en une année par rapport à 2012 (alors que le ratio était de 83,7%).⁶

Cet exemple illustre clairement que la situation des travailleuses non syndiquées est toujours plus critique face à l'iniquité salariale et qu'elles doivent faire l'objet de beaucoup plus de préoccupations par les pouvoirs publics dans l'accès à ce droit fondamental.

Pour les travailleuses non syndiquées, l'enquête à l'initiative de la CÉS est véritablement le seul outil qui permette d'assurer leur droit à l'équité salariale. À la suite de demandes répétées du mouvement des femmes, la Commission a développé en 2002 un programme de vérification.

Selon nos estimations, durant les quatorze dernières années, ce sont moins d'une cinquantaine de vérifications en moyenne qui ont été réalisées annuellement, en incluant les années d'arrêt ou de suspension du programme. C'est évidemment très peu, alors qu'on estime que plus de 5 000 entreprises retardataires n'ont pas encore réalisé un tout premier exercice.

Cela donne une bonne idée du travail de vérification qui reste à faire. Nous sommes d'avis que le programme de vérification doit être intensifié et que les entreprises retardataires devraient être identifiées prioritairement et, en plus de payer la rétroactivité, des amendes devraient leur être imposées.

⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau 282-0074.

Par ailleurs, l'expérience, la recherche et la jurisprudence nous ont prouvé que le mécanisme de plainte actuel à l'initiative des salariées ne peut garantir le respect du droit fondamental à l'équité salariale, particulièrement pour les travailleuses non syndiquées.⁷ La plupart des affichages contiennent tellement peu d'informations que les salariées ne sont pas en mesure de comprendre comment l'exercice d'équité salariale a été effectué, encore moins de juger s'il a été exempt de biais sexistes. La procédure de plainte est complexe et exige souvent une connaissance fine de la Loi. N'étant plus balisé d'aucune manière depuis 2009, le processus de maintien de l'équité salariale, qui oblige les employeurs à procéder à une nouvelle évaluation tous les cinq ans, a rendu le mécanisme de plainte encore plus inefficace.

En conséquence, devant les difficultés prononcées des travailleuses non syndiquées d'obtenir leur droit à l'équité salariale, le CIAFT réclame depuis des années la mise en place d'un service d'aide et d'accompagnement qui leur soit dédié. Cette demande a été accueillie avec plus ou moins d'écoute par la Commission de l'équité salariale à travers les années, mais aucun projet concret n'a été encore mis en place.

L'expérience du Service d'intervention juridique en matière d'équité salariale (SIJÉS) de l'Ontario offre une piste intéressante. Entre 1991 et 2000, le SIJÉS a dispensé trois types de services aux travailleuses non syndiquées de cette province :

- des services juridiques incluant le droit, pour les femmes non protégées par un syndicat, d'être représentées par un avocat pour toute question touchant l'équité salariale;
- d'autres services juridiques, notamment des services d'information et d'éducation visant à favoriser l'accès au SIJÉS ou à d'autres services d'intervention; la consultation pour aider à accéder à ses droits en matière d'équité salariale ou pour assister d'autres organisations à fournir de tels services;
- des services juridiques visant à promouvoir le bien-être juridique des femmes sur le plan de l'équité salariale.

Les professeures Warskett et Findlay, dans leur rapport déposé en 2002 en marge du rapport fédéral du Groupe de travail sur l'équité salariale, ont en effet rapporté que les conclusions de l'expérience ont montré toute la pertinence d'un tel service pour permettre aux travailleuses non syndiquées de se prévaloir de leur droit à l'équité salariale.⁸

⁷ Voir CIAFT, *L'équité salariale au Québec : un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées*, Montréal 2005, 81 p. ; *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*, 2011 CSC 57 où la cour adopte les motifs du juge Evans : *AFPC c. Société canadienne des postes*, 2010 CAF 56; *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2004, 635 pages; *Syndicat de la fonction publique du Québec Inc. c. Québec (Procureur général)*, 2004 CanLII 656.

⁸ Mary Suzanne Findlay, Rosemary Warskett, *L'équité salariale pour les travailleurs non syndiqués relevant de la compétence fédérale : Comment y parvenir?*, décembre 2002.

Entre 1991 et 2000, le SIJÉS est intervenu dans 189 cas, bien que le nombre de femmes qui ont pu bénéficier de ces interventions fut beaucoup plus élevé, puisque, par exemple, près de 1 000 femmes ont été touchées par la décision rendue dans un seul cas. Dans presque 75% des cas où il est intervenu, le SIJÉS a obtenu des règlements. Les augmentations salariales atteignaient en moyenne 13 437\$ par année et 16 000\$ lorsqu'il s'agissait d'une somme forfaitaire. De plus, dans bon nombre de cas, les règlements ont établi des précédents qui ont contribué à accroître le nombre de femmes étant en mesure de bénéficier de l'équité salariale.

Le CIAFT croit qu'un service juridique et éducatif de ce type permettrait aux non-syndiquées d'être mieux outillées dans le contexte de la Loi.

Compte tenu de ces conclusions, nous recommandons :

13. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) mette en place un service indépendant d'appui, d'accompagnement juridique et de formation pour les travailleuses non syndiquées permettant de les renseigner sur leurs droits et de déposer des plaintes fondées en équité salariale.
14. Que la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST) intensifie le programme de vérification auprès des entreprises et qu'elle assure une veille afin d'éviter la perte d'expertise occasionnée par le regroupement de la Commission des normes du travail, de la Commission de l'équité salariale et de la Commission de la santé et sécurité au travail.

2.2.2 La conciliation famille-emploi-études :

Le CIAFT est membre de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études qui a vu le jour il y a deux ans et qui représente près de deux millions de femmes et d'hommes du Québec. Elle est composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires.

La Coalition porte un projet solidaire pour que les Québécoises et les Québécois fassent des gains significatifs en matière de conciliation famille-travail-études afin d'apporter une réponse collective aux bouleversements et aux nouvelles réalités auxquels la population est confrontée. La Coalition pour la conciliation famille-travail-études a établi sa plateforme politique afin d'encadrer son travail, de faciliter le développement de ses prochaines actions et de susciter une très large adhésion.

Nous sommes convaincues que les milieux de travail et d'études doivent s'adapter aux besoins des travailleuses et des travailleurs et non l'inverse. En effet, les problèmes de conciliation famille-travail-études ne relèvent pas du manque d'organisation des personnes en emploi. Ils sont liés directement à l'organisation du travail et à l'absence de dialogue entre les employeurs/travailleuses et travailleurs. La flexibilité que les employeurs exigent ne doit plus reposer uniquement sur les travailleuses et travailleurs.

De plus, une réflexion s'impose pour trouver des solutions aux contraintes vécues par les travailleuses et travailleurs ainsi que par les parents-étudiants en matière de conciliation. Ces contraintes peuvent avoir des conséquences sérieuses sur leur santé et celles des membres de leur famille, ainsi que paradoxalement sur leur productivité au travail. Il faut aussi mesurer l'impact d'une conciliation famille-travail-études inadéquate sur la capacité des personnes à jouer leur rôle de citoyenne et citoyen dans la sphère publique.

La Coalition demande au gouvernement du Québec la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public, parapublic et péripublic et ainsi couvrir l'ensemble des personnes visées. Une loi-cadre qui doit obliger tous les milieux de travail et établissements d'enseignement à réaliser une démarche permettant d'identifier les besoins des travailleuses et travailleurs, des étudiantes et étudiants en matière de conciliation famille-travail-études. Cette démarche devra déboucher sur des mesures concrètes répondant aux diverses problématiques soulevées.

Lorsqu'il est question de concilier la vie de famille avec le travail et les études, la question du contrôle du temps est incontournable. Comment organiser les différentes activités de nos vies sans tenir compte du temps dont nous disposons? Pour que toute personne, syndiquée et non-syndiquée, puisse avoir un plus grand contrôle sur son temps de travail, le véhicule idéal est la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qu'il faut modifier en conséquence. Les membres de la Coalition se sont donc entendus sur des éléments fondamentaux, tels le droit de connaître son horaire de travail à l'avance, le droit de refuser de faire des heures supplémentaires sans pénalité et l'amélioration des congés pour obligations parentales ou familiales, des congés de maladie et des congés annuels.

L'une des réalisations majeures favorisant le soutien à l'intégration professionnelle des femmes est également menacé à nos yeux. Dans son dernier budget, le gouvernement du Québec a mis fin à la politique des services de garde à prix unique en modulant la subvention offerte en fonction du revenu à partir d'un revenu familial de 50 000 \$. Ce sont près des deux tiers des familles qui utilisent présentement les services de garde qui sont touchées par ces hausses.

Cette approche représente non seulement une brèche importante dans le principe d'universalité, mais elle fait en sorte que plusieurs familles de la classe moyenne n'auront plus les moyens de payer des frais de garde aussi élevés. Les mères de jeunes enfants seront les premières incitées à se retirer du marché du travail à cause des coûts que cette hausse engendre pour le revenu familial. Il s'agit là d'une menace directe à l'autonomie économique des femmes qui aura des conséquences certaines à court et à long terme. Le taux d'emploi des mères ayant de jeunes enfants a augmenté de façon exponentielle depuis 1998 avec l'instauration des services de garde à contribution réduite et le CIAFT est très inquiet de le voir régresser rapidement, tant cette politique est cruciale pour soutenir l'intégration et le maintien des femmes en emploi.

Le CIAFT est également très préoccupé par le développement des garderies privées au détriment des centres à la petite enfance. D'abord, le réseau des centres de la petite enfance est régi par des normes de haut niveau, par la qualité et la reconnaissance de la formation et de l'encadrement des éducatrices et la participation des parents utilisateurs.

Un autre programme social est fondamental dans l'atteinte de l'autonomie économique des femmes et mérite d'être préservé et développé. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre une compensation assurant une certaine continuité de revenu pendant la première année de vie d'un enfant ou une partie de l'année suivant une adoption et demeure le régime le plus généreux en Amérique du Nord. Depuis son adoption en 2006, le nombre de naissances au Québec a augmenté significativement et la participation des pères au régime est un grand succès. Le gouvernement a décidé de baisser le taux de cotisation au RQAP, ce qui ne fera que retarder la résorption de la dette initiale du Régime et ne représente pas une bonne solution à long terme.

La création du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006 a également permis à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des prestations de maternité au cours de la première année de vie de leurs enfants. On pense en particulier aux travailleuses autonomes, mais aussi à un nombre significatif de femmes qui ont travaillé à temps partiel ou seulement une partie de l'année avant l'accouchement et qui recevaient peu ou rien de l'assurance-emploi. Néanmoins, il reste quelques 20 000 femmes qui ne sont pas admissibles à des prestations de maternité, principalement des jeunes femmes, encore étudiantes, ou des femmes qui ont déjà un ou plusieurs enfants à la maison. De plus, comme le financement dépend entièrement des cotisations des employeurs et des travailleuses/travailleurs, sa pérennité pourrait se voir menacée au cours des prochaines années. Il serait donc nécessaire d'instaurer un mode de financement mixte. Cela permettrait, entre autres, d'inclure les personnes qui sont présentement exclues du Régime.

Dans cet esprit, le CIAFT recommande :

15. Que le ministère de la Famille mette en application les deux recommandations de la plateforme de la Coalition en faveur de la conciliation famille-travail-études lancé en 2015 : adopter une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études s'appliquant à tous les secteurs (privé, public, parapublic et péripublic et que les milieux de travail et d'enseignement soient tenus de prendre en compte les besoins en matière de conciliation.
16. Que le ministère du Travail modifie la *Loi sur les normes du travail* de façon à inclure les éléments visant une meilleure conciliation, tels le droit de connaître son horaire de travail à l'avance, le droit de refuser de faire des heures supplémentaires sans pénalité, l'amélioration des congés pour obligations parentales ou familiales et de congés de maladie.

17. Que le gouvernement mette fin à la modulation des tarifs de services de garde et qu'il rétablisse l'universalité.
18. Que le ministère de la Famille priorise le développement de places dans le réseau public des Centres à la petite enfance avant celui des places en garderies privées et qu'il soit adapté de façon à mieux répondre aux besoins de garde atypiques liés aux réalités actuelles du marché de travail.
19. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale assure la pérennité du Régime québécois d'assurance parentale en instaurant un financement mixte (financement étatique en plus du financement actuel) de façon également à inclure les femmes qui sont présentement exclues du régime.

2.2.3 L'amélioration des conditions de travail et de retraite des femmes :

Pour améliorer l'autonomie économique des femmes, il faut s'attaquer au développement de la main-d'œuvre ou à l'employabilité. Il est néanmoins tout aussi important de s'attaquer de manière structurelle aux paramètres du marché du travail qui précarisent les emplois occupés par les femmes.

En particulier, nous revendiquons une hausse substantielle du salaire minimum ainsi qu'une réforme de la *Loi sur les normes du travail*.

Selon les années, les femmes occupent entre 60 et 70 % des emplois au salaire minimum alors qu'elles détiennent 46 % des emplois en général. Beaucoup gagnent des salaires à peine plus élevés que le salaire minimum. De façon urgente, la hausse substantielle du salaire minimum s'impose. En 2016, le taux général du salaire minimum au Québec devrait atteindre 13,52\$ l'heure. Non seulement il faut rehausser dès maintenant le salaire minimum, qui passera à 10,86\$ le 1^{er} mai prochain, mais il faut également se pencher sur l'atteinte d'un revenu viable pour toute personne qui travaille à temps plein au Québec. Selon une étude récente de l'Institut de recherche et d'information socio-économique, ce revenu se situerait autour de 15\$ l'heure.

La dernière réforme de la *Loi sur les normes du travail* remonte à 2002. Pourtant, le marché du travail a beaucoup évolué depuis, accordant de plus en plus de place à de nouvelles formes d'emplois, par exemple les emplois atypiques souvent marqués par la précarisation du travail. Or, les femmes sont surreprésentées dans ces types d'emploi. Le temps partiel est la facette la plus connue des emplois précaires, mais elle inclut plus largement tout emploi non standard, comme les mesures et programmes d'employabilité, le travail temporaire à durée déterminée, le travail procuré par les agences de placement de personnel ou le travail autonome. Une réforme de la *Loi sur les normes du travail* devrait permettre de garantir aux personnes occupant des emplois atypiques les mêmes conditions, incluant salaire et avantages sociaux, que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans un

même établissement. Cette discrimination salariale et de traitement basée sur le statut d'emploi n'a pas plus lieu d'être que la discrimination salariale basée sur une non-reconnaissance de la valeur des emplois à prédominance féminine, à laquelle s'attaque la Loi sur l'équité salariale.

Ainsi, nous recommandons :

20. Que le ministère du Travail procède à une mise à jour de la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir notamment l'interdiction de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi et que, dans l'immédiat, le salaire minimum soit haussé de façon à pouvoir sortir de la pauvreté.

De nombreux Québécoises et Québécois n'arrivent pas à épargner suffisamment pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Pour de nombreux travailleurs, il n'est plus possible d'avoir un emploi à temps plein et à long terme donnant droit à des prestations de retraite. L'objectif d'une amélioration du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada est d'assurer que tous les travailleuses et travailleurs soient capables de maintenir leur niveau de vie à la retraite. Le régime public représente de loin la façon la plus efficace et la plus rentable d'assurer cette sécurité. Ce sont les jeunes, les femmes et les personnes immigrantes récentes qui ont le plus besoin d'un RRQ amélioré.

Le fait que les femmes ont eu des taux d'activité et des gains plus faibles que les hommes tout au long de leur vie se traduit par des revenus moindres à la retraite. En 2012, le revenu total des femmes de 65 ans et plus était de 27 201 \$ soit 59% des 45 814 \$ que recevaient les hommes. Presque la moitié du revenu des femmes (13 407 \$), provenait des régimes publics alors que les 14 612 \$ que recevaient les hommes ne représentaient que le tiers de leur revenu total.

21. Que le ministère du Travail donne suite aux recommandations des groupes de femmes pour une réforme du régime de retraite, qui puisse offrir notamment une couverture fortement améliorée du Régime des rentes du Québec (RRQ) : en augmentant le taux de remplacement du revenu de 25% à 50% et en accroissant le maximum des gains admissibles de 54 900\$ à 71 500\$ (2016).

3. Sommaire des recommandations du CIAFT :

Les recommandations préliminaires du CIAFT :

1. Que le Secrétariat à la condition féminine s'engage dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale en égalité en faveur de l'élimination de la discrimination systémique faite aux femmes en tenant compte également, par une analyse intersectionnelle, des discriminations fondées sur l'âge, le handicap, la race et l'orientation sexuelle, en concordance avec l'inclusion du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (CÉDEF).
2. Que le Secrétariat à la condition féminine dispose des ressources nécessaires pour former et appuyer l'ensemble des ministères et de l'appareil d'État dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour l'élaboration des lois, budgets, politiques, programmes et mesures, et ce dans une approche intersectionnelle et de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.
3. Que le gouvernement maintiennent et renforcent les instruments de gouvernance en condition féminine suivants, car ils sont garants de l'atteinte de résultats des actions de l'État dans une pluralité de secteurs et dans les paliers d'intervention régional et national :
 - le Secrétariat à la condition féminine
 - le Conseil du statut de la femme
 - le réseau des répondantes en condition féminine
 - le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, et que ce dernier soit ouvert aux groupes de femmes spécialistes de cette question.

Les recommandations du CIAFT en termes de priorités d'action :

Trois grandes priorités :

La diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité :

4. Que le gouvernement octroie un financement adéquat à la mise en œuvre des mesures du prochain plan d'action en condition féminine, particulièrement pour les mesures d'intervention spécifique des groupes autonomes de femmes qui en sont partenaires et qui ont subi de nombreux reculs ces dernières années et que la ministre en Condition féminine reconnaisse l'apport des groupes de défense collective des droits.

5. Que le Secrétariat à la condition féminine et ses partenaires mettent en œuvre un plan de mobilisation des acteurs issus de plusieurs secteurs économiques et du milieu de la formation et de l'emploi afin d'adopter un plan d'action visant l'intégration des femmes dans les métiers en demande et ciblant les programmes d'accès à l'égalité comme un moyen d'action privilégié.
6. Que la Commission de la construction du Québec (CCQ) mette sur pied un comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation du *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024* composé des partenaires, dont la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, et des personnes représentant les ministères concernés.
7. Qu'Emploi-Québec soutienne les concertations régionales qui mènent des actions terrain en partenariat avec les acteurs économiques de leur milieu afin d'intégrer les femmes dans les emplois non traditionnels.
8. Qu'Emploi-Québec préserve et développe les mesures spécifiques favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels en formation professionnelle et technique, parmi les principales :
 - le concours *Chapeau les filles !* (volet régional et national) et son volet *Excelle Science*.
 - des places réservées aux femmes dans la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR), notamment pour des métiers majoritairement masculins.
 - un meilleur accès pour les femmes à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - des campagnes de sensibilisation afin de valoriser les formations professionnelles et techniques auprès des jeunes filles, telle la campagne *Tout pour réussir!*

La reconnaissance des organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine :

9. Qu'Emploi-Québec et le Secrétariat à la condition féminine assurent le maintien et le développement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine présents dans onze régions du Québec en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission à hauteur de 1,2 M\$ par année, comme le reconnaissait la mesure 28 du plan d'action qui se termine le 31 mars 2016.
10. Qu'Emploi-Québec réaffirme dans la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et assure la reconduction de leurs ententes de services dédiées à l'intégration des femmes en emploi.

Le renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec :

11. Qu'Emploi-Québec procède au renouvellement de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* à compter du 1^{er} avril 2016 en reconduisant ses orientations, en s'assurant de leur prise en compte par ses unités centrales et ses directions régionales et en la dotant d'un plan d'action avec des objectifs spécifiques, des indicateurs mesurables, un échéancier et une reddition de compte similaire dans toutes les régions avec le partenariat du Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie.
12. Qu'Emploi-Québec reconnaisse l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et qu'il sauvegarde les services spécialisés dédiés aux femmes via les ententes de services.

D'autres enjeux majeurs :

L'équité salariale :

13. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) mette en place un service indépendant d'appui, d'accompagnement juridique et de formation pour les travailleuses non syndiquées permettant de les renseigner sur leurs droits et de déposer des plaintes fondées en équité salariale.
14. Que la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST) intensifie le programme de vérification auprès des entreprises et qu'elle assure une veille afin d'éviter la perte d'expertise occasionnée par le regroupement de la Commission des normes du travail, de la Commission de l'équité salariale et de la Commission de la santé et sécurité au travail.

La conciliation famille-emploi-études :

15. Que le ministère de la Famille mette en application les deux recommandations de la plateforme de la Coalition en faveur de la conciliation famille-travail-études lancé en 2015 : adopter une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études s'appliquant à tous les secteurs (privé, public, parapublic et péripublic et que les milieux de travail et d'enseignement soient tenus de prendre en compte les besoins en matière de conciliation.
16. Que le ministère du Travail modifie la *Loi sur les normes du travail* de façon à inclure les éléments visant une meilleure conciliation, tels le droit de connaître son horaire de travail à l'avance, le droit de refuser de faire des heures supplémentaires sans pénalité, l'amélioration des congés pour obligations parentales ou familiales et de congés de maladie.
17. Que le gouvernement mette fin à la modulation des tarifs de services de garde et qu'il rétablisse l'universalité.

18. Que le ministère de la Famille priorise le développement de places dans le réseau public des Centres à la petite enfance avant celui des places en garderies privées et qu'il soit adapté de façon à mieux répondre aux besoins de garde atypiques liés aux réalités actuelles du marché de travail.
19. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale assure la pérennité du Régime québécois d'assurance parentale en instaurant un financement mixte (financement étatique en plus du financement actuel) de façon également à inclure les femmes qui sont présentement exclues du régime.

L'amélioration des conditions de travail et de retraite des femmes :

20. Que le ministère du Travail procède à une mise à jour de la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir notamment l'interdiction de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi et que, dans l'immédiat, le salaire minimum soit haussé de façon à pouvoir sortir de la pauvreté.
21. Que le ministère du Travail donne suite aux recommandations des groupes de femmes pour une réforme du régime de retraite, qui puisse offrir notamment une couverture fortement améliorée du Régime des rentes du Québec (RRQ) : en augmentant le taux de remplacement du revenu de 25% à 50% et en accroissant le maximum des gains admissibles de 54 900\$ à 71 500\$ (2016).