

États généraux des femmes 2014

la OSER
DIFFÉRENCE



Femmes et travail: un modèle à réinventer

Conciliation travail-famille: un rêve inachevé

Lieux de pouvoir et d'influence: des gestes à poser

**21 et 22
novembre
2014**
Hôtel Delta
de Québec

DOCUMENT
DE RÉFLEXION

Comité des femmes

Diane Isabelle

chargée de programmes - rayonnement international,
Conseil des arts et des lettres à Montréal

France Rémillard

restauratrice,
Centre de conservation du Québec à Québec

Danièle Meilleur

conseillère en sécurité civile, ministère de la Sécurité publique à Gatineau

Manon Therrien

deuxième vice-présidente et responsable du dossier des femmes

Vicky Leclerc

analyste de l'informatique et des procédés administratifs,
Agence du revenu du Québec à Québec

Rédaction

Danièle Marchand

conseillère au dossier des femmes et à la conciliation travail-famille

Secrétariat

Mireille Bond

secrétaire au dossier des femmes

Table des matières

Message de la deuxième vice-présidente	3
Le comité des femmes du SPGQ.....	4
Sa composition, sa mission et ses mandats	4
Les professionnelles membres du SPGQ.....	5
Atelier 1 : Les femmes et le travail : un modèle à réinventer	9
1. La persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.....	9
2. Conclusion.....	16
Annexe A.....	18
Annexe B.....	19
Annexe C.....	20
Propositions du comité des femmes	21
Bibliographie.....	22
Atelier 2 : La conciliation travail-famille : un rêve inachevé	23
1. Les enjeux de la conciliation travail-famille	23
2. Les politiques publiques liées à la CTF sur la scène internationale et au Québec	26
3. Conclusion.....	31
Propositions du comité des femmes	33
Bibliographie.....	34
Atelier 3 : Lieux de pouvoir et d'influence : des gestes à poser	35
1. Portrait de la place des femmes dans les lieux de pouvoir et dans la vie démocratique	36
2. Les obstacles à la parité.....	41
3. Les avantages.....	42
4. Conclusion.....	43
Propositions du comité des femmes :.....	46
Bibliographie.....	47
Réflexions	50

Message de la deuxième vice-présidente

Chères collègues,

C'est avec une très grande fierté que le comité des femmes vous présente le cahier de réflexion qui marque le début de la 9^e édition des États généraux des femmes du SPGQ. Les textes qui vous sont soumis ne reproduisent pas le contenu des conférences qui seront prononcées lors de l'événement. Ils visent plutôt à alimenter votre réflexion afin de vous aider à mieux vous préparer pour les échanges et les discussions qui auront lieu en ateliers de travail.

Cette année revêt un caractère particulier, puisque le SPGQ entreprend la négociation de la convention collective de l'unité fonction publique. Parallèlement, depuis quelques mois, le gouvernement a annoncé son intention de procéder à une évaluation des programmes de l'État et s'apprête à appliquer de vastes mesures d'austérité pour atteindre l'équilibre budgétaire. Plusieurs de nos collègues, en tant qu'employées et employés de l'État, ont déjà fait les frais des compressions mises en place (abolition de postes, non-renouvellement des emplois occasionnels, etc.). D'autres mesures envisagées (compressions dans le RQAP, modulation des tarifs de garderie selon le revenu et autres) entraîneront également une détérioration de la qualité des services publics et de l'accès à ces services. Comme les femmes constituent 75 % de la main-d'œuvre des services publics et qu'elles en sont les principales usagères, nul doute que ces mesures d'austérité auront un impact négatif sur nos conditions de travail et de vie ainsi que sur celles de nos concitoyennes. Voilà pourquoi il est si important pour les femmes de s'engager à défendre les acquis gagnés de hautes luttes, car aucun recul n'est acceptable en matière d'égalité des sexes.

En 2014, le thème des États généraux des femmes convie les professionnelles du SPGQ à Oser la différence pour réaliser leur plein potentiel, faire valoir leurs besoins et leurs préoccupations. Pour ce faire, elles sont appelées à investir les lieux de pouvoir et d'influence pour mieux défendre leurs droits. C'est donc une invitation à parcourir ce document dans lequel vous trouverez les propositions du comité des femmes que vous pourrez appuyer et enrichir tout en ayant la possibilité d'en ajouter de nouvelles. Les propositions adoptées seront ensuite soumises à une prochaine assemblée des déléguées et délégués syndicaux à des fins de décision. Celles-ci constitueront le plan de travail du comité des femmes pour les années subséquentes.

Je vous souhaite à toutes une bonne lecture !

Manon Therrien
Deuxième vice-présidente
Responsable du dossier des femmes

Le comité des femmes du SPGQ

Depuis sa création en 1978, le comité des femmes du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est porteur de dossiers importants, tant en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des femmes qu'en ce qui a trait à la participation pleine et entière des professionnelles à la vie syndicale.

Il se doit d'être attentif à la fois aux préoccupations des professionnelles, qui sont maintenant majoritaires tant dans la fonction publique que dans le parapublic, ainsi qu'à celles véhiculées dans l'ensemble du mouvement des femmes au Québec. Depuis 1991, le SPGQ s'est doté d'un Réseau des femmes et d'un forum qui a lieu tous les quatre ans, les **États généraux des femmes**. Lors de l'événement, les professionnelles membres du Syndicat sont invitées à discuter de leurs besoins, de leurs préoccupations et à formuler des recommandations qui déterminent les orientations à privilégier dans le cadre des travaux effectués sous la responsabilité du comité des femmes.

Par ailleurs, le comité entretient des liens de solidarité avec plusieurs groupes québécois de femmes, dont l'Intersyndicale des femmes, la Fédération des femmes du Québec, la Coordination du Québec de la marche mondiale des femmes, le Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec, le Relais-Femmes, le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes, la Coalition nationale contre la publicité sexiste, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et la Coalition en conciliation famille-travail-études.

Sa composition, sa mission et ses mandats

Le comité des femmes doit conseiller le Syndicat sur les dossiers de la condition féminine et favoriser la participation équitable des femmes à la vie syndicale, notamment par l'établissement et le maintien d'un Réseau des femmes issues de chacune des sections.

Le comité des femmes, dont les membres sont élues tous les quatre ans par l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux (ADS), est composé de cinq (5) membres dont la deuxième vice-présidente. Les membres du comité doivent provenir respectivement de la région de Montréal, de la région de Québec et des autres régions.

Pour remplir sa mission et ses principaux mandats, le comité des femmes compte aussi sur le soutien d'une conseillère et d'une secrétaire au dossier des femmes.

Mission

- ♀ Rendre visible et faire prendre en considération la problématique des femmes dans l'ensemble des dossiers syndicaux et contribuer à faire du SPGQ une force de changement social, tant dans le dossier de la condition des femmes que dans les autres dossiers.

Mandat

- ♀ favorise la prise en charge, par les femmes, des dossiers de la condition féminine ;
- ♀ s'assure de la compréhension et du soutien effectif des différentes ressources syndicales aux besoins et revendications des femmes ;
- ♀ informe, forme et mobilise les membres du SPGQ sur les dossiers de la condition des femmes et sur les droits de ces dernières ;
- ♀ collabore avec les comités syndicaux sur les questions liées aux intérêts des femmes ;
- ♀ s'assure de la participation des femmes dans les différentes instances et structures du SPGQ ;
- ♀ alimente et soutient les unités d'accréditations sur les dossiers de la condition féminine ;
- ♀ travaille avec les groupes syndicaux et les groupes autonomes de femmes à la lutte pour l'amélioration de la situation de ces dernières ;
- ♀ assure la présence publique du SPGQ dans les dossiers des femmes.

Les professionnelles membres du SPGQ

Lors de la création du comité des femmes en 1978, le SPGQ comptait 12,4 % de femmes. En 1998, la proportion était de 35,8 % et, au 5 septembre 2014, les femmes constituaient la majorité des membres du SPGQ (54,9 %).

Les femmes professionnelles œuvrent dans des secteurs aussi variés que l'administration, les communications, la recherche et la planification socio-économique, la médecine vétérinaire, l'informatique, l'orientation professionnelle, le service social, le génie forestier, la gestion financière, le développement industriel, l'agronomie, la culture et les affaires internationales, pour ne nommer que ceux-là.

Leur répartition géographique s'établit ainsi : 38,8 % des professionnelles de la fonction publique sont à Québec, 14,4 % à Montréal et 16,9 % en régions ; de plus, les femmes membres des unités parapubliques (ex. : collèges, musées, organismes tels que Loto-Québec, Conseil des arts et des lettres, Agence du Revenu du Québec, etc.) comptent pour 29,9 % de l'effectif féminin total au SPGQ.

Si l'on considère la répartition par tranche d'âge, on obtient le profil suivant : moins de 34 ans, 24,4 %, soit 6,8 points de pourcentages de plus qu'en 2011, alors que les femmes de 35-44 ans comptent pour 29,7 %, soit 2,7 points de pourcentage de plus qu'en 2011. Les femmes de 45-54 ans représentent 29,6 % de l'effectif féminin, soit 8,9 points de pourcentage de moins qu'en 2011, et celles de 55 ans et plus, 15,3 %, soit 0,7 point de pourcentage de moins qu'en 2011. On remarque que les femmes dans les classes d'âge de moins de 45 ans sont plus nombreuses (54,1 %).

Certains ministères et organismes comptent une proportion importante de femmes professionnelles. Ainsi, un pourcentage élevé de femmes membres du SPGQ se retrouvent : au Conseil du statut de la femme (88 %), au ministère de la Famille (64 %), au ministère de la Sécurité publique (67 %), au ministère de la Culture et des Communications (62 %), au ministère de la Santé et des Services sociaux (65 %), et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (61 %). Les tableaux suivants affichent le pourcentage de femmes membres du SPGQ par ministères, organismes publics et organismes parapublics.

Présence de femmes membres dans les ministères et organismes publics

Tableau 1 : Ministères et organismes publics ayant plus de 50 % de femmes membres	%
Ministère de la Culture et des Communications	62 %
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie	54 %
Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire	51 %
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	56 %
Ministère de la Santé et des Services sociaux	65 %
Régie des rentes du Québec	56 %
Régie de l'assurance maladie du Québec	53 %
Ministère de la Famille	64 %
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science	55 %
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	53 %
Ministère de la Sécurité publique	67 %
Directeur des poursuites criminelles et pénales	59 %
Commission de l'équité salariale	74 %
Commission des relations du travail	83 %
Protecteur du citoyen	65 %
Société de l'assurance automobile du Québec	59 %
Institut de la statistique du Québec	52 %
Commission de protection du territoire agricole	58 %
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	56 %
Régie du cinéma	65 %
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux	71 %
Régie du bâtiment du Québec	59 %
Ministère du développement durable, Environnement et Lutte contre les changements climatiques	52 %
Sûreté du Québec	54 %
Ministère de la Justice	54 %
Commission de l'accès à l'information	73 %
Agence du Revenu du Québec	52 %
Tribunal administratif du Québec	53 %
Conseil de gestion de l'assurance parentale	100 %
Régie du logement	56 %
La Financière agricole du Québec	51 %
Office des personnes handicapées	64 %
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	54 %
Curateur public	66 %
Conseil du statut de la femme	88 %
Conseil supérieur de la langue française	83 %
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	63 %
Commission des normes du travail	59 %
Commission de la santé et de la sécurité du travail	61 %
Office québécois de la langue française	62 %
Fonds d'accès à la justice	100 %
Fonds des services de police	63 %
Fonds de partenariat touristique	53 %
Fonds des registres du ministère de la Justice	59 %
Secrétariat à la politique linguistique	75 %

Données au 9 septembre 2014

Tableau 2 : Ministères et organismes publics ayant 50 % de femmes membres et moins	%
Ministère du Travail	43 %
CARRA	48 %
BAPE	42 %
Office de la protection du consommateur	43 %
Centre de services partagés du Québec	41 %
Office des professions	47 %
Assemblée nationale	50 %
Régie des alcools, des courses et des jeux	47 %
Régie des marchés agricoles et agroalimentaires	30 %
Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles	38 %
Société d'habitation du Québec	48 %
Fds des ressources informationnelles secteur santé et services sociaux	34 %
Fds des réseaux de transport terrestre	47 %
Fds d'information sur le territoire	46 %
Fds de gestion de l'équipement roulant	47 %
Fds des ressources naturelles	32 %
Commission des transports	46 %
Ministère des transports	47 %

Données au 9 septembre 2014

Présence de femmes membres dans les unités parapubliques

Tableau 3 : Unités parapubliques ayant plus de 50 % de femmes membres	%
Agence du Revenu du Québec	51,8 %
Autorité des marchés financiers	52,7 %
Bibliothèque et Archives nationales du Québec	62,6 %
Cégep de Trois-Rivières	71,4 %
Cégep André-Laurendeau	64,3 %
Collège d'Alma	76,5 %
Conseil des arts et des lettres du Québec	62,2 %
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	70,3 %
Collège Bois-de-Boulogne	70,0 %
Cégep de Chicoutimi	73,5 %
Cégep de la Gaspésie et des Îles	69,2 %
Cégep de Jonquière	75,0 %
Cégep régional de Lanaudière	64,8 %
Cégep de Lévis-Lauzon	87,2 %
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec	77,8 %
Collège Montmorency	76,6 %
Collège de Rosemont	72,6 %
Cégep de Sainte-Foy	76,0 %
Cégep de Saint-Hyacinthe	83,3 %
Cégep de Saint-Laurent	74,5 %
Cégep de Thetford	61,1 %
École nationale de police du Québec	52,2 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	54,3 %
Musée d'art contemporain de Montréal	78,9 %
Musées de la Civilisation	67,1 %
Musée national des beaux-arts du Québec	62,5 %
Services documentaires Multimédia	85,7 %

Tableau 4 : Unités parapubliques ayant 50 % de femmes membres et moins	%
Consortium de recherche minérale	15,8 %
Investissement Québec	41,1 %
Société des loteries du Québec	43,4 %
Société québécoise des infrastructures	37,5 %

Atelier 1 : Les femmes et le travail : un modèle à réinventer

« La position des femmes dans le monde économique n'est pas un simple indicateur économique de leur participation à l'activité. C'est un indicateur de leur place dans la société. »¹

Pendant des millénaires, les femmes ont été confinées au travail domestique, considéré comme étant sans valeur et non monnayable. Ce « travail invisible » provient, en partie, des échanges non monétaires des sociétés primitives, où les femmes auraient été associées au don, celui de leur corps et de leur fécondité. Les femmes constituaient alors une ressource « naturelle » à la disposition des hommes, en retour de leur protection. Cette gratuité symbolique du don des femmes se serait transmise à travers le temps.² Il a fallu attendre plusieurs siècles avant que les femmes puissent obtenir le droit au travail rémunéré, ce qui leur a permis d'accéder à une certaine autonomie économique. En 2013, elles constituaient plus de 47 % de la population active au Québec.³

Or, le monde du travail n'est pas exempt de discriminations, loin de là ! Il fait écho à la persistance des inégalités hommes/femmes que l'on retrouve dans les autres domaines d'activité de toutes les sociétés. Nous verrons que, sur le marché du travail, un certain nombre d'inégalités demeurent : les écarts de salaire, la ségrégation professionnelle, les ruptures de trajectoires professionnelles, la précarité de l'emploi, les risques de pauvreté et le plafond de verre. Il sera intéressant d'illustrer comment ces disparités se manifestent dans l'effectif du SPGQ, pour l'ensemble du Québec et à travers le monde.

1. La persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes

1.1 La participation des femmes au marché du travail et dans la fonction publique du Québec

Le taux d'activité des femmes a augmenté considérablement au cours des dernières décennies ; il est passé d'environ 46 % en 1976 à près de 74 % en 2011 (personnes âgées de 15 à 64 ans). Pour la même période, le **taux**

¹ LEMIERE, Séverine (dir.), *L'accès à l'emploi des femmes, une question de politiques*, rapport, ministère des Droits des femmes, France 2013, p. 12.

² PERROT, Michèle « Le travail rémunéré dans l'histoire des femmes », dans MARUANI, Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Éd. La Découverte, Paris, 2013, p. 15-22.

³ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps* – Édition 2014, 2014.

d'activité des hommes a légèrement diminué (environ 83 % en 1976 par rapport à 80 % en 2011).⁴

Malgré la très forte progression du taux d'activité des femmes, celui-ci demeure en deçà du taux d'activité des hommes, avec un écart de 6 points. Ainsi, les femmes en emploi sont sous-représentées par rapport à leur présence dans la société.

Dans la fonction publique québécoise, il est intéressant de souligner qu'en 2012, **l'ensemble de l'effectif régulier de la fonction publique du Québec** était constitué majoritairement de femmes (58 %), toutes catégories d'emploi confondues. Par contre, les femmes professionnelles constituaient près de 20 % de cet effectif.⁵

1.2 La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle peut être définie comme étant « la tendance à établir, en fonction du sexe, des stéréotypes à l'égard de certains emplois réservés aux femmes »⁶. On doit donc s'y référer lorsqu'il existe une concentration des travailleuses dans un nombre limité de professions considérées comme traditionnellement féminines. Ainsi, au Québec, les femmes sont surreprésentées dans les emplois de bureau et de services, tandis que les hommes sont plus présents dans les industries de production de biens et dans les emplois de niveau supérieur. La ségrégation professionnelle fait donc partie de la réalité du marché du travail.

Au Québec, le niveau de formation des femmes a connu une forte progression au cours des dernières années; elles sont maintenant majoritaires dans les programmes de 1^{er} et 2^e cycles des études universitaires au Québec. À l'automne 2007, la proportion des étudiantes aux programmes de 1^{er} cycle et 2^e cycles s'élevait respectivement à près de 60 % et 55 %. Au doctorat et dans les autres diplômes de 3^e cycle, les étudiantes représentaient plus de 47 % des inscriptions.⁷ Toutefois, cet accroissement des niveaux d'éducation des femmes ne s'est pas accompagné d'une mixité dans les divers domaines d'étude. Ainsi, aux 1^{er} et 2^e cycles, les étudiantes sont minoritaires dans les sciences appliquées (génie, informatique), alors que, au 3^e cycle, elles sont moins nombreuses que les hommes dans les sciences appliquées, les sciences pures, les sciences de l'administration et les études plurisectorielles. D'un autre côté, dans les trois cycles universitaires, les femmes sont majoritaires dans les sciences de la santé, les sciences humaines, les sciences de l'éducation, les

⁴ ROSE, Ruth, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, comité consultatif Femmes et développement de la main-d'œuvre, Montréal 2013, p. 4.

⁵ SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2011-2012*, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, 2013, p. 34, 90.

⁶ THOMAS, Laure et MONTMARQUETTE, Claude, *La présélection éducationnelle et la ségrégation professionnelle : le cas du Québec et de l'Ontario en 1997*, CETECH et CIRANO, 2005.

⁷ Ruth ROSE, *op. cit.*, p. 33-35.

arts, les lettres et le droit. On voit donc que les choix de formation demeurent très stéréotypés.⁸

Par ailleurs, une recherche canadienne a démontré que « malgré des résultats scolaires comparables en mathématiques au secondaire, les jeunes femmes canadiennes sont moins susceptibles que les jeunes hommes de choisir un programme d'études en sciences, technologie, génie, mathématiques et sciences informatiques à l'université : des diplômés menant à de bonnes conditions de travail et à une meilleure rémunération sur le marché du travail »⁹.

À l'image de ce qui a été mis en évidence sur la scène canadienne, les femmes qui exercent des professions libérales au Québec se retrouvent principalement dans les sciences infirmières et dans l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire.¹⁰ **Les filles sont donc orientées vers des professions qui correspondent davantage aux rôles et aux fonctions que la société exige des femmes dans la sphère domestique, soit le « prendre soin ».**

La division sexuée du travail au Québec s'illustre également par le fait que les emplois majoritairement masculins sont deux fois plus nombreux que les emplois à prédominance féminine. En 2006, sur les 506 professions répertoriées dans la Classification nationale des professions, « 347 étaient jugées masculines ou principalement masculines et 174 féminines ou principalement féminines », **ce qui signifie que les choix professionnels sont deux fois plus diversifiés pour les hommes.**¹¹

Par ailleurs, en 2005, près de 60 % des femmes travaillaient dans 33 professions ayant un taux de féminité élevé. En contrepartie, seulement 19 % des femmes ont occupé des professions à prédominance masculine.¹² De plus, la part des femmes dans les professions de la construction était à peine de plus de 1 % en 2011. **Il est donc plus difficile pour les femmes de pénétrer les professions masculines et, tout particulièrement, les métiers et les occupations de la construction.**¹³

« Les emplois occupés par les hommes et les femmes les moins scolarisés sont les plus divisés selon le sexe. Alors que les femmes de ce groupe occupent en grande partie les emplois les moins rémunérés dans le secteur

⁸ *Ibid.*, p. 33-35.

⁹ BOULET, Maude, « Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées », *Bulletin de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération*, Institut de la statistique du Québec, mars 2014.

¹⁰ ROSE, Ruth, *op. cit.*

¹¹ LEGAULT, Marie-Josée, « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, 2011, p. 22.

¹² Ruth ROSE, *op. cit.*, p. 17.

¹³ BEEMAN, Jennifer, *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Comité d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2012, p. 12.

des services (vendeuses, caissières, serveuses, commis de bureau et aides-infirmières), les hommes occupent les emplois les mieux rémunérés : métiers de la construction, conducteurs de camion, mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.»¹⁴ **Il en ressort que, pour un même niveau de scolarité, les emplois les moins qualifiés, lorsqu'ils sont à prédominance masculine, sont beaucoup mieux rémunérés que les emplois féminins** (Legault, M.J. 2011).

La place des femmes dans la fonction publique

En 2012, le Secrétariat du Conseil du trésor dénombrait une plus forte présence des femmes pour l'ensemble de l'effectif régulier de la fonction publique dans les catégories d'emploi des professionnels (52 %), des techniciens (66 %) et du personnel de bureau (86 %). Cependant, les femmes ont été moins nombreuses dans les catégories de haute direction (43 %), de cadres (43 %), d'enseignantes (43 %), d'agentes de la paix (33 %) et d'ouvrières (5 %).¹⁵ Or, comme une plus grande proportion de femmes se situe dans les catégories d'emploi recevant un salaire moyen plus faible (personnel technique et de bureau), la rémunération globale des femmes est inférieure à celle des hommes, l'écart salarial moyen des hommes et des femmes pour toutes les catégories d'emploi étant de -12 %.¹⁶

En 2013, **dans la fonction publique**, les femmes sont sous-représentées dans sept classes d'emplois, soit : actuaire, agente ou agent de développement industriel, agronome, analyste de l'informatique et des procédés administratifs, arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre, évaluatrice ou évaluateur agréé ou agente ou agent d'évaluation foncière, et ingénieure forestière ou ingénieur forestier.

Les travaux réalisés entre 2001 et 2006 dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale ont permis de déterminer cinq classes d'emplois à prédominance féminine pour la fonction publique, soit : attachée et attaché d'administration, travailleuse et travailleur social, bibliothécaire, traductrice et traducteur et agente ou agent culturel. Rappelons que les cinq classes d'emploi ont obtenu en 2007 des ajustements salariaux de 1,84 % ou de 3,68 % rétroactivement au 21 novembre 2001. Un premier exercice de maintien de l'équité salariale a été complété en 2010 et a été réalisé seul par l'employeur. Le second exercice est en cours et doit se terminer au plus tard le 20 décembre 2015. Cependant, le tableau de l'annexe A démontre qu'il y a une proportion élevée de femmes dans 11 corps d'emploi dont la part des femmes varie entre 67 % et 90 %.¹⁷ Cet aspect constitue l'un des quatre éléments qui doivent être pris en compte pour déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emploi.

¹⁴ LEGAULT, Marie-Josée, *op. cit.*

¹⁵ SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL, *op. cit.*

¹⁶ *Ibid.*, p. 29.

¹⁷ Répartition des cotisantes et cotisants du SPGQ, unité fonction publique, 18 mars 2014.

Par ailleurs, les professionnelles de l'unité fonction publique du SPGQ sont moins nombreuses à occuper un emploi de complexité supérieure (47 %), et ce, bien qu'elles en constituent 54 % des membres. Plus précisément, en 2013, elles occupaient 48 % des emplois de niveau expert, mais **seulement 33 % des emplois de niveau émérite**. On doit souligner que ces emplois génèrent, respectivement, une majoration du taux de traitement annuel supérieur de 10 % et 15 %.¹⁸

Force est d'admettre que la parité entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte dans la fonction publique québécoise.

Comment expliquer la ségrégation des emplois ?

Pour plusieurs, la ségrégation des emplois ne peut s'expliquer uniquement par le choix d'orientation des filles et des garçons. Elle serait due notamment aux rôles traditionnels dévolus aux femmes et aux hommes au sein de la famille, ainsi qu'aux préjugés sexistes sur les compétences des femmes et sur la valeur de leur travail. Par ailleurs, il faut souligner que les femmes sont entrées plus tard sur le marché de l'emploi (ce qui influe sur l'expérience de travail) et qu'elles occupent une variété d'emplois limités qui diffèrent de celle des hommes (secteurs d'activité aussi limités). La ségrégation sur le marché du travail représente un enjeu important pour les femmes. Elle serait un facteur déterminant pour justifier un revenu inférieur aux hommes, les professions féminines étant moins bien rémunérées compte tenu de la sous-évaluation des compétences et du travail des femmes.

Toutes ces raisons pouvant expliquer les phénomènes de ségrégation professionnelle et de sous-rémunération sont également applicables à l'effectif syndical de la fonction publique.

1.3 Les salaires des femmes inférieurs à ceux des hommes

Au Québec, en 2011, les femmes gagnaient en moyenne 75 % du salaire des hommes lorsqu'elles travaillaient à temps plein toute l'année.¹⁹ Par contre, en 2012, si l'on se réfère à la rémunération horaire moyenne des femmes (22,35 \$ l'heure) et des hommes (24,56 \$ l'heure) travaillant à temps plein, on constate que le salaire horaire des femmes était environ de 10 % de moins que leurs collègues masculins.²⁰

Lorsqu'on examine la rémunération horaire moyenne selon le niveau de scolarité, on se rend compte que, en 2011, les femmes peu scolarisées étaient davantage touchées par les écarts salariaux. « Ainsi, les femmes sans

¹⁸ MARCHAND, Danièle, *Rapport annuel du comité des femmes : Bilan 2012-2013 – Perspectives 2013-2014*, SPGQ, 2013.

¹⁹ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 16.

²⁰ BOULET, Maude, *op. cit.*

diplôme d'études secondaires ne gagnent que 74,7 % du salaire des hommes ; pour les détentrices d'un diplôme d'études secondaires, le ratio est de 82,8 %, pour celles qui ont fait des études postsecondaires, il est de 85 % et pour les diplômées de niveau universitaire, il est de 91,5 %. »²¹

L'enquête sur la rémunération globale au Québec de 2012 met en évidence que les **femmes professionnelles obtiennent une plus faible rémunération, comparativement à leurs collègues masculins, et que cet écart salarial existe également au sein d'une même profession** (Boulet, 2014) :

- ♀ Sur 10 professions de formation universitaire, **le salaire horaire moyen des professions à prédominance masculine est supérieur à celui des professions à prédominance féminine**, à l'exception des professionnels en informatique (Boulet, 2014). On remarque que les femmes sont plus fortement concentrées dans les professions de la santé, de l'enseignement et en relation d'aide, alors que les hommes sont plus présents dans les sciences pures et appliquées (voir tableau de l'annexe B).
- ♀ « **Lorsque les femmes occupent une profession typiquement masculine, elles ont généralement une rémunération horaire inférieure.** » (Boulet, 2014) Par exemple, pour les emplois de professeurs d'université et d'assistants d'enseignement au postsecondaire, l'écart salarial est de -8 \$/h; pour les emplois de professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique, l'écart salarial est de -2,72 \$/h de même que pour les autres professionnels en génie²² (voir tableau de l'annexe C).
- ♀ **Quand les hommes exercent une profession réservée traditionnellement aux femmes, leur salaire horaire est aussi plus élevé que celui des femmes.** Cela est particulièrement vrai pour les enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire; les conseillers d'orientation; les professionnels en psychologie, en travail social, en counseling, en religion et en probation; ainsi que les professionnels en thérapie et en évaluation (Boulet, 2014).

Une autre étude réalisée par Statistique Canada (Frenette, 2014) démontre qu'une femme bachelière gagne moins qu'un homme possédant un diplôme secondaire. En effet, le revenu moyen sur 20 ans d'une femme bachelière (973 000 \$) est légèrement plus faible que celui d'un homme diplômé de niveau secondaire (975 000 \$). Toutefois, l'étude n'en précise pas les causes.

²¹ ROSE, Ruth, *op. cit.*, p. 58.

²² BOULET, Maude, *op. cit.*

Les femmes sont donc moins bien rémunérées que les hommes sur le marché du travail, bien qu'elles soient généralement plus scolarisées.

En 2012, sur les 13 000 postes de cadres supérieurs au Québec, tous secteurs confondus, plus de 10 000 étaient occupés par des hommes. De plus, le salaire horaire moyen des femmes occupant ces postes était inférieur à celui des hommes (Boulet, 2013).

Les raisons des inégalités de salaires persistantes entre les hommes et les femmes

Les causes à l'origine de la persistance des inégalités salariales sont multiples. Si plusieurs facteurs sont avancés pour tenter d'expliquer l'écart salarial, il semble qu'il n'y aurait pas unanimité sur la question. Les motifs les plus cités sont :

- ♀ Les décisions en matière de conciliation travail-famille (travail à temps partiel) et passages par l'inactivité (interruption de la carrière pour des congés parentaux, démission). À cet égard, le rapport de 2012 de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur l'écart salarial entre hommes et femmes révèle que l'écart salarial est plus prononcé pour les femmes qui ont des enfants. On parle même de « pénalité-enfant » qui aurait un impact négatif sur la rémunération des femmes.²³ Ainsi, les femmes ayant un plus grand nombre d'enfants et les femmes monoparentales seraient davantage pénalisées (ruptures de trajectoires plus nombreuses, entrave à l'avancement de la carrière et refus d'une promotion) ;
- ♀ Un moins grand accès aux primes, aux emplois les plus rémunérateurs et à un emploi à temps plein ainsi qu'un moins grand nombre d'heures travaillées ;
- ♀ Les choix de carrière des femmes en lien avec la ségrégation professionnelle, les professions féminines étant moins bien rémunérées ;
- ♀ La sous-évaluation des compétences et du travail des femmes.

Selon une étude réalisée par Muller (2012), environ 9 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes demeure inexpliqué et est assimilé à de la discrimination salariale.²⁴ Une étude canadienne (Drolet, 2012) en arrive à des conclusions similaires, à savoir que la moitié de l'écart salarial reste inexpliqué.²⁵

²³ CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, *Guide de la 2^e Conférence mondiale des femmes 19-21 novembre 2013*, Assemblée sur la syndicalisation des femmes, 2013.

²⁴ LEMIÈRE, Séverine (dir.), *L'accès à l'emploi des femmes, une question de politiques*, rapport, ministère des Droits des femmes, France, 2013, p. 32.

²⁵ BOULET, Maude, *op. cit.*

1.4 Le travail atypique

Les femmes représentent une très grande majorité des personnes travaillant à temps partiel (66 % en 2011)²⁶. Les responsabilités familiales seraient une des principales raisons invoquées pour le travail à temps partiel. Par contre, ce motif est peu souvent donné par les hommes.

Dans l'effectif régulier de la fonction publique du Québec, les personnes qui travaillent moins de 35 heures par semaine sont majoritairement des femmes (près de 71 % en 2012). Cette situation s'explique en partie par le fait que, lors d'un retour de congé de maternité, les femmes peuvent prendre un congé sans solde ou un aménagement réduit du temps de travail leur offrant la possibilité de travailler à temps réduit pour une période maximale de deux ans.²⁷

On doit donc retenir que les emplois à temps partiel sont principalement féminins, qu'ils sont liés à la maternité et aux contraintes domestiques et que, malheureusement, ils entravent l'évolution des carrières et des rémunérations.

En ce qui concerne les emplois occasionnels des membres du SPGQ, ils sont composés majoritairement de femmes : près de 61 % pour les unités fonction publique et parapublique en 2013. On voit donc que les emplois précaires sont aussi le lot des femmes du SPGQ et qu'ils constituent une autre source d'inégalité dans les emplois de la fonction publique.

Il faut également souligner que le gel de l'embauche et les compressions budgétaires imposés à la fonction publique et aux sociétés d'État, depuis avril 2014, ont un impact négatif sur l'emploi des femmes. L'abolition de nombreux postes d'occasionnels et le gel de l'embauche privent les femmes d'emplois syndiqués et de qualité. À cet égard, rappelons que les services publics, avec leur flexibilité d'horaire, constituent un bassin d'emplois plus attrayant et accessible aux femmes.

2. Conclusion

De manière générale, les femmes de partout à travers le monde sont désavantagées sur le marché du travail, en plus d'assumer une plus grande part des responsabilités familiales. Toutes les recherches démontrent la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires, à temps partiel et peu qualifiés, ce qui amène souvent une moins grande protection des conditions de travail et de l'emploi ainsi qu'une réduction des droits et de la rémunération. De plus, les études mettent en évidence les inégalités salariales persistantes dont les femmes font les frais.

²⁶ ROSE, Ruth, *op. cit.*

²⁷ SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL, *op. cit.*, p. 32.

La réussite scolaire des filles ne leur garantit pas l'égalité, ni dans les débouchés, ni dans les responsabilités, ni dans les salaires. Toutefois, la scolarisation forme le meilleur rempart contre les effets de la discrimination systémique à l'égard des femmes et elle constitue un outil indispensable pour leur assurer de meilleures conditions de travail et de vie.

Avec le temps, il est vrai que les femmes deviennent de plus en plus un groupe hétérogène, car elles ne partagent pas toutes la même situation sur le marché du travail. Le niveau de diplôme, la catégorie d'emploi, la situation conjugale ainsi que le nombre et l'âge des enfants font ressortir les différences et les inégalités entre les femmes elles-mêmes. De plus, elles peuvent être doublement discriminées sur le marché de l'emploi si elles sont issues des minorités visibles, si elles sont immigrantes, si elles ont un handicap ou, encore, si elles appartiennent à la communauté autochtone.

La 2^e Conférence mondiale des femmes, tenue en 2013 et organisée notamment par la Confédération syndicale internationale, a donné un aperçu des principaux problèmes auxquels font face les femmes au travail :

- ♀ « Discrimination, écart de rémunération entre hommes et femmes, inégalités d'accès à la formation et à la promotion ;
- ♀ Manque de respect, mauvais traitements par le superviseur, harcèlement sexuel et autres problèmes de violence au travail ;
- ♀ Bas salaires, non-paiement des salaires minimums, absence de prestations de la maternité ;
- ♀ Moindres prestations de sécurité sociale, absence de protection de la maternité ;
- ♀ Contrats de travail précaires, imposition du temps partiel, contrat temporaire ;
- ♀ Temps de travail inflexible, conditions de travail dangereuses ;
- ♀ Conciliation difficile entre les responsabilités familiales et professionnelles ;
- ♀ Absence de pauses et d'installation pour l'allaitement sur le lieu de travail »²⁸.

On peut conclure que les inégalités se manifestent à des degrés divers selon les sociétés, mais un fait demeure : elles sont récurrentes, constantes et universelles.

²⁸ CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, *op. cit.*

Annexe A

Représentation des femmes membres du SPGQ, selon les classes d'emploi, pour la catégorie d'emploi des professionnelles et professionnels du secteur de la fonction publique

Classes d'emploi	Femmes	Classes d'emploi	Femmes
Actuaire	39 % (48/123)	Bibliothécaire	72% (38/53)
Agente ou agent culturel	74 % (46/62)	Biologiste	57 % (204/356)
Agente ou agent de développement industriel	45 % (189/416)	Conseillère ou conseiller d'orientation professionnelle	54 % (13/24)
Agente ou agent de la gestion financière	52 % (998/1 892)	Conseillère ou conseiller en affaires internationales	55 % (163/296)
Agente ou agent de recherche et planification socioéconomique	58 % (3 839/6 654)	Évaluatrice ou évaluateur agréé ou agente ou agent d'évaluation	25 % (17/68)
Agente ou agent d'information	74 % (1 040/1 406)	Ingénieure ou ingénieur forestier	24 % (100/423)
Agronome	47 % (85/180)	Médecin vétérinaire	74 % (48/65)
Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	43 % (2 868/6 727)	Psychologue	75 % (6/8)
Architecte	56 % (43/77)	Spécialiste en sciences de l'éducation	70 % (167/239)
Arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre	27 % (26/97)	Spécialiste en sciences physiques	49 % (246/497)
Attachée ou attaché d'administration	72 % (1 924/2 664)	Traductrice ou traducteur	67 % (34/51)
Agente ou agent de l'approvisionnement	100 % (4/4)	Travailleuse ou travailleur social	90 % (9/10)
Attachée ou attaché judiciaire	68 % (43/63)		

Source : Répartition des cotisantes et cotisants du SPGQ, unité fonction publique, 18 mars 2014

Annexe B

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen des employés réguliers à temps plein selon la profession dans les entreprises de 200 employés et plus
Classification nationale des professions, niveau de compétences A – Formation universitaire, Québec, 2012

Titre d'emploi	Taux de présence féminine %	Salaire horaire moyen \$
Professionnels en génie civil mécanique, électrique et chimique*	17,2	40,64
Autres professionnels en génie*	17,5	41,81
Professionnels en informatique*	28,1	37,76
Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage*	35,9	41,07
Professeurs d'université et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire*	38,0	52,77
Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation**	74,2	36,56
Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art**	74,4	39,29
Professionnels en psychologie, en travail social, en counseling, en religion et en probation**	79,7	36,66
Personnel professionnel en soins infirmiers**	87,9	34,21
Professionnels en thérapie et en évaluation**	89,5	36,43

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, Collecte 2012.

* Profession à prédominance masculine

** Profession à prédominance féminine

Annexe C

**Salaire horaire moyen des employés réguliers à temps plein selon la profession et le sexe dans les entreprises de 200 employés et plus
Classification nationale des professions, niveau de compétences A –
Formation universitaire, Québec, 2012**

Professions typiquement masculines

Titre d'emploi	Salaire horaire moyen \$		Écart \$ F/H
	Hommes	Femmes	
Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	38,13	36,60	-1,53
Professionnels des sciences physiques	40,77	36,39	-4,38
Professionnels des sciences de la vie	38,23	33,06	-5,18
Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	41,11	38,39	-2,72
Autres professionnels en génie	42,28	39,57	-2,71
Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	41,41	40,47	-0,94
Mathématiciens, statisticiens et actuaires	39,39	38,46	-0,93
Professionnels en informatique	37,95	37,28	-0,66
Professionnels en thérapie et en évaluation	37,47	36,31	-1,16
Personnel professionnel en soins infirmiers	34,02	34,24	+0,22
Juges, avocats et notaires	75,60	57,72	-17,89
Professeurs d'université et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire	55,88	47,71	-8,17
Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	37,47	37,39	-0,08
Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation	37,09	36,38	-0,71
Professionnels en psychologie, en travail social, en counseling, en religion et en probation	37,47	36,45	-1,02
Agents des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils	39,52	37,25	-2,27
Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	39,25	39,30	+0,05
Professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	37,16	34,21	-2,95
Professionnels des arts plastiques et des arts	38,22	37,21	-1,01

de la scène			
-------------	--	--	--

Propositions du comité des femmes

1. Que le SPGQ réclame une formation spécifique, s'adressant aux gestionnaires du secteur public, sur les stéréotypes de genre, sur les préjugés et sur les rôles sociaux de sexe.
2. Que le SPGQ forme et outille les femmes et aussi les hommes membres du SPGQ alliés de la cause des femmes sur les revendications des femmes, sur les stéréotypes de genre, sur les préjugés et sur les rôles sociaux de sexe.
3. Que le SPGQ décrète et organise une journée égalité salariale pour dénoncer un écart salarial inexplicé (environ de 9 à 10 %). La date choisie devrait correspondre au nombre de jours travaillés gratuitement par les femmes, soit environ 26 jours par année (par exemple, lors de cette journée, les femmes pourraient porter un vêtement ou un article vestimentaire de couleur rouge).
4. Que le SPGQ demande l'application du *Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique* pour les femmes professionnelles aux postes de complexité supérieure.

Bibliographie

BEEMAN, Jennifer. *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, rapport, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Montréal, 2012.

BOULET, Maude. « Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées », *Bulletin de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération*, Institut de la statistique du Québec, mars 2014.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE. *Guide de la 2^e Conférence mondiale des femmes 19-21 novembre 2013*, Assemblée sur la syndicalisation des femmes, 2013.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2014*, Québec, 2014, www.placealegalite.gouv.qc.ca.

FRENETTE, Marc. *L'investissement d'une vie ? Les avantages à long terme sur le marché du travail associés aux études postsecondaires*, Statistique Canada, 11F0019M n° 359, février 2014.

LEGAULT, Marie-Josée. « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, Université du Québec en Outaouais, 2011, p. 20-58, <http://id.erudit.org/iderudit/1000448ar>.

LEMIÈRE, Séverine (dir.). *L'accès à l'emploi des femmes, une question de politique*, rapport, ministère des Droits des femmes, France, 2013.

MARCHAND, Danièle. *Rapport annuel du Comité des femmes : Bilan 2012-2013 – Perspectives 2013-2014*, Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, 2013.

MARUANI, Margaret (dir.). *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Éd. La Découverte, Paris, 2013.

ROSE, Ruth. *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, 2013.

SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2011-2012*, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, 2013.

THOMAS, Laure, et Claude MONTMARQUETTE. *La présélection éducative et la ségrégation professionnelle : le cas du Québec et de l'Ontario en 1997*, CETECH et CIRANO, 2005.

Atelier 2 : La conciliation travail-famille : un rêve inachevé

« Dans le monde du travail, les femmes sont partout, l'égalité nulle part. »²⁹

Parmi les nombreux obstacles auxquels les femmes doivent faire face pour atteindre l'égalité professionnelle, on doit souligner la difficulté de concilier les obligations de la vie familiale et professionnelle. Il est vrai que, depuis une vingtaine d'années, des gains importants ont été obtenus en matière de conciliation travail-famille (CTF) au Québec. Pourtant, il reste encore beaucoup à faire !

Malheureusement, l'absence d'une politique gouvernementale en matière de CTF ne nous permet pas d'avoir une vue d'ensemble et cohérente sur la question, et de mettre en place les stratégies qui s'imposent pour changer les mentalités.

Cette politique, attendue depuis le dépôt d'un document de consultation par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille en 2004, aurait pu favoriser la reconnaissance du principe du droit à la parentalité³⁰ et à la vie familiale des travailleuses et des travailleurs des secteurs publics et privés tout au long du cycle de leur vie professionnelle. L'adoption d'une telle politique aurait notamment permis d'améliorer les mesures de soutien à la parentalité dans les entreprises privées, dans les organismes des secteurs publics et parapublics ainsi que dans l'offre des services municipaux.

Le gouvernement du Québec a plutôt choisi de poursuivre son engagement en matière de CTF avec l'adoption d'une politique plus globale d'égalité entre les hommes et les femmes, mais qui a eu pour effet d'atténuer l'objectif de conciliation. De fait, les orientations du plan d'action découlant de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes ne reposent qu'en partie sur la mise en place de mesures incitatives liées à la CTF.

1. Les enjeux de la conciliation travail-famille

Les conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale résultent de transformations profondes qui ont eu cours dans la famille, dans la composition de la main-d'œuvre avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail

²⁹ MARUANI, Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Éd. La Découverte, Paris, 2013.

³⁰ La parentalité peut couvrir l'ensemble des personnes à charge, notamment les enfants, les conjoints ou autres parents.

et dans l'organisation du travail (Tremblay, 2005). Ces conflits sont de plus en plus exacerbés par les exigences élevées du marché du travail : tâches multiples, charge de travail croissante, échéances contraignantes, horaires atypiques (temps partiel, horaires irréguliers et imprévisibles, heures supplémentaires, travail de soir, de nuit, de fin de semaine, les jours fériés et sur appel) et emplois à durée déterminée (occasionnels et contractuels). À cela s'ajoutent les nouvelles réalités familiales, qui amènent de nouveaux besoins en raison du nombre grandissant de familles monoparentales et recomposées, de la garde partagée ou des soins à apporter aux proches parents malades ou vieillissants.

Dans ce contexte, on comprend que la conciliation ou l'articulation travail-famille soulève de nombreux enjeux, notamment :

♀ **L'enjeu de l'égalité**

Le partage inégal du temps consacré à la famille et aux tâches domestiques entre les femmes et les hommes constitue un facteur déterminant de l'inégalité professionnelle. En 2010, les femmes du Québec allouaient en moyenne plus de temps aux activités domestiques que les hommes : 3,7 h par jour contre 2,5 h, soit 8,4 h/sem. de plus pour les femmes (Lacroix, 2013). En outre, ce sont les femmes qui supportent le « risque parental »³¹ puisqu'elles assument majoritairement la prise en charge de la parentalité. « Ainsi, 40 % des femmes vivent un changement défavorable dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant contre 6 % des hommes. »³² De plus, les femmes sont aussi discriminées en raison de la simple présomption de maternité, car l'employeur anticipe les absences au travail liées à la naissance d'enfants. Ce risque parental a donc des répercussions négatives sur l'embauche, sur la rémunération et sur l'évolution de la carrière des femmes.

Conséquemment, le risque parental doit être réparti équitablement entre les femmes et les hommes afin de rendre la parentalité neutre aux yeux de l'employeur. Pour ce faire, les pères doivent être encouragés à participer davantage à l'éducation et aux soins à apporter aux enfants afin que l'employeur réalise que cette responsabilité est partagée et qu'il ne peut plus considérer que seules les travailleuses sont des parents.³³ On voit donc que le partage des responsabilités familiales est une des composantes majeures de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais, pour changer les choses, il faut aussi que les hommes s'impliquent et se mobilisent.

³¹ Ce concept établit « un lien entre la naissance d'enfants et le fait de subir une discrimination dans le travail ». GRÉSY, Brigitte, *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, juin 2011, t. 1.

³² GRÉSY, Brigitte, *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, juin 2011, t. 2, p. 106.

³³ GRÉSY, Brigitte, *op. cit.*, t. 1.

♀ L'enjeu de l'économie

Il est généralement admis que, d'un point de vue économique, la mise en place de mesures liées à la CTF :

- contribue à l'accroissement et au maintien du taux d'activité des femmes, ce qui augmente le niveau du produit intérieur brut (PIB), tout en aidant à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ;
- favorise l'augmentation du taux de fécondité, donc l'accroissement démographique, ce qui a un effet positif sur la croissance économique ;
- améliore la productivité et les performances de l'entreprise (diminution de l'absentéisme) ;
- constitue un facteur d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre ;
- améliore l'image publique de l'entreprise.

♀ L'enjeu social

La santé et le bien-être des travailleuses et des travailleurs sont un enjeu majeur de la CTF. En effet, une des principales sources de souffrance psychique serait due au conflit entre le temps consacré à la vie familiale et celui consacré à la vie professionnelle. À cet égard, plusieurs études menées auprès de parents en emploi ont établi des liens entre la difficulté de concilier les obligations professionnelles et familiales, et une insatisfaction face à la vie, à l'emploi et à la famille. Ce conflit travail-famille peut être associé à une détresse psychologique, à des troubles de l'humeur, à de l'anxiété et à de la dépendance à l'alcool et aux drogues. D'autres chercheurs ont fait état de problèmes sur la santé physique comme l'hypertension, le taux de cholestérol élevé, les troubles cardiovasculaires, les allergies et migraines, la fatigue et la tension nerveuse.³⁴

Le manque de temps et les nombreuses préoccupations quotidiennes se répercutent aussi sur la qualité de la relation conjugale. Ils se retrouvent parmi les facteurs pouvant contribuer à l'insatisfaction dans la vie de couple. De plus, le stress que les parents vivent au travail et leur sentiment de surcharge affecteraient le bien-être des enfants. Ainsi, les parents seraient plus susceptibles de développer des relations conflictuelles avec leurs préadolescents et leurs adolescents, ce qui aurait pour effet de créer davantage de problèmes de comportement.

Par ailleurs, les familles monoparentales (76 % d'entre elles ont à leur tête une femme)³⁵ ont encore plus de difficultés à atteindre l'équilibre travail-famille. D'une part, elles reçoivent moins d'aide (absence du conjoint ou de

³⁴ ST-AMOUR, Nathalie et Mélanie BOURQUE, *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, Institut national de santé publique, gouvernement du Québec, 2013.

³⁵ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2014*, 2014.

la conjointe) et, d'autre part, elles ont moins accès à des ressources financières (un seul salaire).

Il est donc urgent d'apporter des solutions concrètes permettant de réduire les contraintes liées à la gestion du temps professionnel et familial.

2. Les politiques publiques liées à la CTF sur la scène internationale et au Québec

La difficulté de concilier le travail et la famille n'est pas strictement un problème d'organisation individuel et encore moins un « problème de femmes » ; c'est un problème collectif et sociétal. Comme nous l'avons vu précédemment, les enjeux sont de taille et l'État a un rôle déterminant à y jouer. À cet égard, les recherches effectuées par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ont permis de mettre en lumière la diversité des modes d'intervention de l'État. Ainsi, il est intéressant de souligner qu'au départ, les interventions de l'État ne poursuivaient pas l'objectif premier de faciliter la CTF, mais visaient plutôt à réduire le chômage par le biais de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) et du travail à temps partiel (St-Amour & Bourque, 2013).

Voici donc un aperçu des conditions de travail régies par les politiques et les législations de pays industrialisés, et qui sont en lien avec la CTF. L'information subséquente est tirée de l'étude de l'INSPQ.³⁶

2.1 La semaine de travail

En comparant les heures légales de la semaine de travail qui existent dans certains pays industrialisés et dans certaines provinces canadiennes³⁷, on observe qu'elles varient entre 37 et 40 h/sem., à l'exception de la France (35 h) et de l'Ontario (44 h). Pour le Québec, la semaine de travail est de 40 h (sauf pour certains secteurs d'activité). Par contre, **la convention collective du SPGQ, unité fonction publique établit la semaine normale de travail à 35 h (art 4-1.01).**

2.2 Les congés annuels et les jours fériés

Les semaines de vacances et les jours fériés constituent des moments privilégiés pour passer du temps en famille. Dans le tableau ci-dessous, on constate que le nombre de congés annuels et de jours fériés inscrits dans les normes minimales du travail au Québec sont inférieurs aux normes en vigueur en Saskatchewan et dans les pays européens qui ont été sélectionnés comme base de comparaison.

³⁶ ST-AMOUR, Nathalie et Mélanie BOURQUE, *op. cit.*

³⁷ Il s'agit des pays et des provinces suivants : l'Allemagne, le Danemark, la Suède, le Royaume-Uni, la France, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Canada, l'Ontario et le Québec.

**Congés annuels et jours fériés, par province et autres pays
(normes minimales de travail)
(non conventionnés)**

Province/Pays	Congés annuels/ jours	Jours fériés/ jours	Total de jours
Québec	10	11	21
Saskatchewan	15	10	25
Allemagne	24	10	34
Danemark	25	10	35
Suède	25	11	36
Royaume-Uni	28	8	36
France	30	11	41

Source : ST-AMOUR, N. et M. BOURQUE, *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, Institut national de santé publique, gouvernement du Québec, 2013.

Par contre, une majorité d'entreprises syndiquées de ces provinces et pays ont sans doute obtenu un plus grand nombre de congés annuels, en raison de l'existence de conventions collectives négociées.

Pour ce qui concerne **la convention collective du SPGQ, unité fonction publique, elle offre 20 jours de vacances, jusqu'à un maximum de 25 jours après 25 années de service, auxquels s'ajoutent 13 jours fériés** (art. 4-4.0 et 4-3.01).

2.3 Les congés pour raisons familiales ou parentales

Étant donné que les parents (principalement les femmes) s'absentent du travail plus souvent que d'autres pour remplir leurs obligations familiales, quelques pays prévoient un certain nombre de congés pour raisons familiales ou parentales dans **les normes du travail et les programmes complémentaires** :

- ♀ **La Suède** offre 60 jours de congé par année aux parents pour s'occuper d'un enfant malade. De plus, lorsque l'enfant est atteint d'une grave maladie, les parents reçoivent la *Prestation temporaire pour le soin aux enfants*, d'une durée de 120 jours. Le congé prévoit une prestation de 80 % du salaire pour un revenu maximum annuel de 46 466 \$ CA³⁸ par année ;
- ♀ **En Australie**, les travailleuses et les travailleurs à temps plein bénéficient d'un congé payé qui équivaut à 10 jours par année pour des raisons de maladie ou pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate ;

³⁸ Dollars canadiens.

- ♀ **En France**, les parents ont droit à 3 jours de congé non payés pour un enfant malade. Dans le cas où l'enfant a moins de 1 an ou si le parent a trois enfants de moins de 16 ans, le congé peut s'étendre jusqu'à 5 jours. Par contre, si l'enfant est gravement malade, le parent a accès au *Congé de présence parentale*, qui offre jusqu'à 310 jours de congé, ainsi qu'à une allocation journalière parentale ;
- ♀ **Au Canada**, le *Programme de prestations de compassion* permet à une personne en emploi de prendre un congé de 6 mois pour offrir des soins et du soutien à un membre de la famille gravement malade. Ce congé est payé pour une durée maximale de 6 semaines seulement (la rémunération est réduite de 40 % ou plus) ;
- ♀ **Au Québec**, il est prévu 10 jours de congé par année pour remplir des obligations liées à la garde et à l'éducation de son enfant et de celui du conjoint ou de la conjointe. Ces congés ne sont pas rémunérés. De plus, il est possible d'obtenir 12 semaines de congé non rémunérées, dans le cas où le conjoint ou la conjointe ou l'enfant est atteint d'une grave maladie.
- ♀ **La convention collective du SPGQ, unité fonction publique** (sous toutes réserves) :
 - prévoit un maximum de 10 jours de congé pour responsabilités familiales et parentales, dont un maximum de 6 jours peut être **déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou l'employé** et, à défaut, ces absences sont sans traitement (art. 4-5.07 et 4-5.08) ;
 - prévoit un congé **sans traitement** ou partiel sans traitement d'une durée maximale de 1 an lorsqu'un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou lorsqu'il est handicapé ou malade et qu'il nécessite la présence du parent (art. 4-5.11) ;
 - permet l'absence du travail sans réduction de traitement lorsque la présence de l'employée ou l'employé est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons **sérieuses, urgentes et imprévisibles**, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu d'autres dispositions (art. 4-5.06).

2.4 L'horaire de travail flexible

Des pays comme la **Nouvelle-Zélande, la France, l'Allemagne et la Belgique** ont adopté des lois qui offrent, à toutes les personnes en emploi (donc pas seulement aux parents), le droit de négocier l'aménagement de l'horaire (et, dans certains cas, de leur lieu de travail), et ce, indépendamment des motifs justifiant la demande d'aménagement de l'horaire.

En outre, les normes minimales de travail de l'**Australie** donnent le droit aux parents d'enfants d'âge préscolaire ou d'enfants mineurs ayant un handicap de demander à leur employeur d'aménager leur temps de travail pour l'adapter à leurs besoins. L'aménagement des conditions de travail peut comprendre une modification : de l'horaire de travail (réduction du temps de travail, horaire variable permettant de choisir l'heure du début et de la fin de la journée), de la forme d'emploi (partage des postes, horaire coupé) et du lieu de travail (télétravail ou autre endroit). Le refus de l'employeur doit s'appuyer sur des motifs d'affaires raisonnables.

Au **Royaume-Uni**, la flexibilité d'horaire peut être demandée par un parent ou par toute personne en emploi qui s'occupe d'une personne adulte. L'employeur doit considérer la demande et produire une réponse écrite justifiant le refus, lequel doit être relié au bon fonctionnement de l'entreprise. S'il y a conflit, l'employée ou l'employé peut exercer un recours juridique.

Pour certains employeurs, il semble que la flexibilité de l'horaire est plus difficile à accorder que la réduction du temps de travail (Hegewisch, 2009). Ainsi, des employeurs ont refusé les demandes de parents qui ne veulent pas travailler le soir, la nuit et les fins de semaine afin d'assurer une présence auprès de leur famille. Le refus est justifié par un possible sentiment d'injustice de la part de collègues de travail. Ce problème se pose dans tous les milieux de travail et devra sans doute être débattu entre les acteurs impliqués.

La **France** a instauré, par une loi, le compte épargne-temps, qui permet d'accumuler du temps de travail. Ce temps garantit les congés ou la rémunération immédiate ou en différé; toutefois, l'employeur peut imposer la prise de congé. Il semble que cette mesure ait d'abord été mise en place pour atteindre des objectifs de production plutôt que pour la CTF.

Au **Québec**, aucune législation n'a été adoptée pour faciliter la mise en place de mesures liées à la CTF ou encore à l'aménagement du temps de travail. Le gouvernement québécois a plutôt choisi de mettre de l'avant des mesures incitatives, notamment :

- la création d'une norme CTF, d'adhésion volontaire, à l'intention des entreprises. Cette norme est gérée par le Bureau de normalisation du Québec, mais est élaborée à l'initiative du ministère de la Famille. Les entreprises peuvent être certifiées en vertu de cette norme ;
- un programme de soutien financier et technique aux entreprises qui désirent s'inscrire dans une démarche de CTF (ministère de la Famille) ;
- de l'information et du soutien technique aux entreprises sur la question de l'ARTT (Emploi-Québec) ;
- la création des Prix reconnaissance conciliation travail-famille pour les entreprises.

On voit donc qu'à l'inverse d'autres pays, les travailleuses et les travailleurs du Québec ne peuvent s'appuyer sur aucune loi pour revendiquer une plus grande flexibilité de leur temps de travail et un soutien de la part de l'entreprise afin d'assurer un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Dans la convention collective du SPGQ, unité fonction publique, une lettre d'entente édicte les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et du traitement pour une période prévue (lettre d'entente numéro 4). Les raisons qui ont motivé l'employeur à signer cette lettre d'entente sont strictement basées sur la situation budgétaire des finances publiques. Il y est mentionné que « la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois ». À chaque renouvellement de la convention collective, la lettre d'entente devient caduque et nécessite d'être renégociée, car l'employeur a toujours refusé de l'inclure dans la convention. De plus, les modalités d'application de la lettre d'entente n'offrent aucune garantie d'accès à l'ARTT, car cette mesure doit préalablement être approuvée par l'employeur, qui n'a pas à démontrer les motifs d'un refus.

Des dispositions concernant l'horaire variable sont également prévues dans la convention collective. Par contre, certaines conditions en restreignent l'application notamment : 70 % des employées et employés d'un secteur de travail doivent être favorables à l'implantation d'un régime d'horaire variable, la modification à l'horaire de travail ne doit pas nuire à l'efficacité du service et doit être acceptée par la partie patronale.

Ce régime offre également la possibilité d'accumuler des crédits permettant de prendre des congés, pour le plus grand plaisir des membres.

2.5 Autres mesures d'accompagnement en lien avec la CTF

Il est indéniable que l'État doit intervenir pour jouer son rôle de régulateur en adoptant une loi en CTF. Il est également de sa responsabilité de jouer un rôle d'information et de sensibilisation auprès des entreprises. Ainsi, certains pays ont développé :

- ♀ des outils d'information sur les meilleures pratiques ;
- ♀ des guides proposant une démarche visant à instaurer une culture organisationnelle au sein des entreprises et des mesures facilitant la CTF ;
- ♀ un accompagnement technique et financier à l'adresse des petites entreprises ;
- ♀ des prix de reconnaissance pour les efforts des entreprises ;

- ♀ la création d'un réseau permettant le partage d'information sur les meilleures pratiques. À cet égard, la France a créé l'*Observatoire sur la parentalité en entreprise* ;
- ♀ la formation d'un groupe comme l'*Alliance famille* en Allemagne réunissant des associations d'employeurs, des syndicats et des représentants des gouvernements locaux dont le mandat vise à favoriser l'équilibre entre la famille et le travail. Les membres abordent des thèmes comme : la culture d'entreprise, l'organisation du travail, le temps de travail, le développement du personnel et la mise en place de services pour les familles dans les entreprises. Des experts accompagnent les partenaires impliqués.

La CTF est aussi associée aux politiques familiales dans lesquelles s'inscrivent les prestations et les crédits d'impôt des services de garde ainsi que les congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'éducation). Comme le Québec se compare avantageusement aux autres pays sur ces questions (bien qu'il puisse faire mieux encore), celles-ci ne seront pas abordées dans le présent document.

3. Conclusion

Les pays scandinaves constituent les chefs de file en matière de CTF et la Suède est souvent citée en exemple. Quelques facteurs-clés seraient à l'origine de l'intérêt et du succès de la société suédoise pour les mesures de CTF. Ainsi, un article rédigé par Diane-Gabrielle Tremblay (2005) explique cet état de fait par :

« une relative pénurie de main-d'œuvre, durant la majeure partie des années d'après-guerre, un fort absentéisme attribuable à un niveau d'activité élevé chez les femmes et les hommes (Numhauser-Henning, 1995; Tremblay & Villeneuve, 1998), l'inquiétude devant le faible taux de natalité et la nécessité d'encourager l'emploi des femmes pour augmenter la productivité nationale, **une forte représentation des femmes au Parlement (40 % en 1995) et, dans les plus hautes instances syndicales**, la difficulté de trouver des aides ménagères, l'absence de courant religieux conservateur, **la puissance des organisations syndicales et le taux élevé de syndicalisation (85 % des travailleuses et travailleurs)** (Anxo, Boulin, Lallemand, Lefèvre & Silvera, 1998; Dahlberg, 1996) »³⁹.

Quelques pistes d'action

À l'automne 2013, les syndicats du Collectif 8 mars⁴⁰ ont présenté à la ministre de la Famille un avis présentant les principes et les éléments qui sous-tendent

³⁹ TREMBLAY, Diane-Gabrielle (dir.), article paru dans *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Presses de l'Université du Québec, 2005, p. 234.

⁴⁰ Outre le SPGQ, les membres syndicaux du Collectif 8 mars sont l'APTS, la CSD, la CSQ, la CSN, la FAE, la FIQ, la FTQ et le SFPQ. À noter que le Collectif 8 mars est aussi composé de la Fédération des femmes du Québec (FFQ).

la revendication d'une loi-cadre en matière de CTF. Cette loi devrait notamment obliger tous les milieux de travail des secteurs privés, publics et parapublics à créer un comité en CTF impliquant les travailleuses et les travailleurs. Ce comité aurait pour mandat d'entreprendre une démarche afin de mettre en place des mesures concrètes liées à la CTF répondant aux besoins exprimés dans chaque milieu de travail. Les solutions ne seraient pas uniformes, mais adaptées à chacun des milieux.

Pour sa part, la convention collective du SPGQ bénéficie d'une clause permettant aux comités ministériels de relations professionnelles (CMRP) de discuter des problèmes des conditions de travail en lien avec la CTF (art. 3-4.05 f). À ce jour, il semble que la CTF a été très peu abordée dans les CMRP. S'il est vrai que, dans l'ensemble, les professionnelles et professionnels de l'État (unité fonction publique) bénéficient d'un plus grand nombre de mesures favorisant la CTF comparativement à d'autres catégories de travailleuses et de travailleurs au Québec, cet état de fait explique sans doute la tendance à la féminisation des effectifs professionnels de la fonction publique.

Depuis septembre 2013, il existe une Coalition conciliation travail-famille-études (CTFÉ) qui regroupe près d'une vingtaine d'organismes représentant le mouvement des femmes, les syndicats, dont le SPGQ, et d'autres acteurs sociaux liés à la CTF au Québec. Ce regroupement a vu le jour afin de poursuivre la réflexion sur les éléments que pourrait contenir une éventuelle plate-forme de revendication en matière de CTFÉ portée par la Coalition.

Pour plusieurs, « le manque de temps des parents et en particulier des mères de jeunes enfants est le grand responsable des difficultés de conciliation entre emploi et famille » (Tremblay, 2005). C'est pourquoi les mesures permettant d'offrir plus de temps aux parents et une plus grande flexibilité du temps de travail et des lieux de travail devraient être favorisées. On peut penser notamment aux congés pour responsabilités familiales, aux congés pour compassion, aux congés pour enfants ayant un handicap, à des mesures offrant l'accès à une meilleure flexibilité de l'horaire et à un meilleur accès à l'ARTT, au télétravail et autres. Nul doute que l'une des prochaines grandes batailles à livrer sera d'adapter le marché du travail à la réalité des familles d'aujourd'hui. La revendication d'une loi-cadre favorisant la conciliation ou l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale devra faire l'objet d'une lutte collective.

Par conséquent, les professionnelles de l'État (unités publique et parapublique) sont invitées à poursuivre la lutte en matière de CTF, car les gains qui pourraient être obtenus devraient bénéficier à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Propositions du comité des femmes

1. Que le SPGQ maintienne son implication et ses engagements au sein de la Coalition conciliation travail-famille-études.
2. Que le SPGQ réclame la mise en place d'une politique gouvernementale et d'une loi-cadre en CTF.
3. Que le SPGQ sonde l'intérêt de la délégation à participer à une assemblée des délégués syndicaux (ADS) en cours de semaine, à l'instar d'autres syndicats.
4. Que le SPGQ fasse l'inventaire des mesures existantes en CTF dans la fonction publique aux paliers canadien et international.
5. Que le SPGQ mène, auprès de ses membres, un sondage sur les mesures souhaitées en matière de CTF.

Bibliographie

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A., et TREMBLAY, D.-G., *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs France-Québec*, Presses de l'Université du Québec, Québec, 2009.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, 2014, www.placealegalite.gouv.qc.ca.

GRÉSY, Brigitte, *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, juin 2011, t. 1 et 2.

HEGEWISCH, A. *Flexible working policies: a comparative review*, Manchester, United-Kingdom : Institute for Women's Policy Research, 2009.

LACROIX, Claudine, *Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 , Coup d'œil sociodémographique*, n° 21, Institut de la statistique du Québec, février 2013.

Atelier 3 : Lieux de pouvoir et d'influence : des gestes à poser

« Une participation égale des femmes et des hommes aux processus décisionnels est une nécessité démocratique et économique. [...] Il n'est plus question de gaspiller des compétences et un potentiel économique à cause de perceptions obsolètes du rôle des femmes et des hommes et de leur capacité respective à diriger ».⁴¹

Si les femmes ont obtenu l'accès à l'égalité juridique et aux professions libérales au Québec, force est de constater que l'égalité de pouvoir et d'influence est loin d'être acquise. La progression des femmes dans les professions supérieures se heurte encore et toujours aux limites du « plafond de verre » lorsque le pouvoir de décision est en jeu. En d'autres termes, la mixité professionnelle ne s'est pas accompagnée d'un égal accès aux positions de pouvoir.

Les enjeux sont pourtant considérables, car ils portent notamment sur la place des femmes dans la société (du rôle qu'elles y jouent), sur la reconnaissance de leur compétence et de la valeur de leur travail, sur la répartition du pouvoir entre les individus pour une plus grande équité sociale, ainsi que sur la participation de l'autre moitié du capital humain aux décisions liées aux sphères sociale, économique et politique.

En 2014, les femmes sont encore gravement sous-représentées au sommet des hiérarchies d'une grande variété d'organisations, telles que les entreprises, les organisations publiques, les syndicats, les partis politiques et les instances parlementaires, et dans la plupart des professions. Selon les Nations Unies et l'Union interparlementaire, une représentation de 30 % de femmes constitue le **minimum** nécessaire pour permettre d'influencer les décisions d'un gouvernement.⁴² Des chercheurs de l'École des hautes études commerciales (HEC) de Montréal affirment également qu'il faut un minimum de trois femmes à un conseil d'administration d'une dizaine de membres pour former un début de masse critique.⁴³

⁴¹ COMMISSION EUROPÉENNE, *Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes*, 2009. Citation tirée de COMMISSION EUROPÉENNE, *Plus de femmes aux postes à responsabilité : une clé de la croissance et de la stabilité économique*, rapport, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 2010, p. 13.

⁴² BUREAU DU CONSEIL EXÉCUTIF, *Profil égalité 2012 sur la situation des femmes au Nouveau-Brunswick*, Direction des questions féminines, Fredericton, 2012.

⁴³ TURCOTTE, Claude, « Les entrevues HEC Montréal : la lente ascension », *Le Devoir*, 8 mars 2011. L'article porte sur les travaux de Claude Francoeur et de Réal Labelle, professeurs à HEC Montréal.

1. Portrait de la place des femmes dans les lieux de pouvoir et dans la vie démocratique

Depuis les dernières décennies, les femmes ont massivement investi le marché du travail, mais un fait demeure : cet accès au travail ne s'est pas traduit par une présence proportionnelle des femmes dans les lieux décisionnels. Elles restent encore minoritaires dans les postes de direction et de pouvoir.

1.1 Les professions supérieures dans la fonction publique

- ♀ Les femmes sont majoritaires dans la **fonction publique québécoise** (58 % des effectifs, toutes catégories d'emploi confondues), alors que la plupart des postes décisionnels sont occupés par leurs collègues masculins. Même si la tendance est à la hausse, les femmes occupaient, en 2012, environ **43 % des postes de haute direction et des postes de cadres**; on constate qu'il y a encore du chemin à parcourir avant d'accéder à une représentation proportionnelle dans les lieux de pouvoir⁴⁴ ;
- ♀ Par ailleurs, il est important de souligner que, depuis décembre 2006, une loi sur la gouvernance des sociétés d'État au Québec garantit la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration (CA) des 22 sociétés d'État. Cette loi a porté fruit puisqu'en moyenne, en 2013, 51 % des membres des CA étaient des femmes. Cependant, certaines sociétés d'État sont encore loin de la parité; on peut nommer la Caisse de dépôt et placement ainsi qu'Investissement Québec, où seulement le tiers des administrateurs sont des femmes.⁴⁵ S'il s'agit bien entendu d'un pas dans la bonne direction, force est d'admettre que l'État devra poursuivre ses efforts pour atteindre la parité ;

⁴⁴ SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2011-2012*, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, 2013.

⁴⁵ BOURQUE, Olivier, « Parité : des sociétés d'État traînent de la patte », *Argent*, 8 mars 2013.

♀ Au **palier fédéral**, en 2013, les femmes représentaient environ 55 % de l'effectif de la fonction publique et 46 % d'entre elles occupaient des postes de direction.⁴⁶

Par contre, seulement 31 % des postes nécessitant une nomination par décret au fédéral ont été occupés par une femme. Voici un aperçu de la représentation des femmes, toujours en 2013, nommées par décret selon les types d'organisation⁴⁷ :

- Agences : 25 %
- Sociétés d'État : 29 %
- Ministères : 38 %
- Cour suprême : En 2014, 3 femmes sur 9 juges siègent à la Cour suprême, incluant la juge en chef. Par ailleurs, la proportion de femmes juges de nomination fédérale est de 30 %.⁴⁸ Cette situation n'est pas près de changer, car, en juin 2014, le ministre de la Justice, Peter MacKay, justifiait le manque de nomination de femmes juges en ces termes : « que les femmes ne postulent pas pour ces emplois, qu'elles craignent que le travail de juge les éloigne trop de leurs enfants, que les enfants ont davantage besoin de leur mère que de leur père »⁴⁹. Avec de telles déclarations, on ne peut se surprendre d'avoir une si faible représentation de femmes juges.

Dans l'ensemble, on voit donc qu'il reste d'importants progrès à réaliser.

1.2 Les professions supérieures liées à la gouvernance d'entreprise

Les femmes demeurent fortement sous-représentées dans les hautes instances des entreprises d'ici et aussi d'ailleurs.

♀ **Au Québec**, en 2013, les femmes ne constituaient que près de 20 % des membres des CA des plus grandes sociétés, après la Nouvelle-Écosse (près de 26 %) et la Saskatchewan (plus de 23 %).⁵⁰

♀ **Au Canada**, dans le domaine de la finance et des affaires, les femmes occupaient, en 2011, environ 51 % des postes professionnels et

⁴⁶ CONDITION FÉMININE CANADA, *Participation des femmes au pouvoir et à la vie démocratique*.

⁴⁷ CONDITION FÉMININE CANADA, *Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration*, juin 2014.

⁴⁸ COMMISSARIAT À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE CANADA, *Nominations à la magistrature fédérale – Nombre de juges fédéraux*, 2014.

⁴⁹ DIB, Lina, « Les femmes trop liées à leurs enfants pour devenir juge, dit Mackay », *La Presse*, 19 juin 2014.

⁵⁰ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2014*, 2014.

financiers, mais seulement 37 % des postes de gestion.⁵¹ La situation s'aggrave lorsqu'il est question des postes de gestion les mieux rémunérés au sein des sociétés ouvertes puisque ces postes sont occupés par à peine 6 % de femmes. Pourtant, près de 35 % des diplômes de maîtrise en administration des affaires ont été obtenus par des femmes en 2009.⁵²

La représentation des femmes dans les CA des 500 plus grandes sociétés canadiennes qui figurent au palmarès du classement *Financial Post 500* est aussi préoccupante. D'une part, en 2012, elles occupaient à peine plus de 14 % des sièges des CA et, d'autre part, 40 % de ces entreprises ne comptaient aucune femme sur leur CA.⁵³

♀ **Sur la scène internationale**, il est aussi difficile d'atteindre la parité à la tête des entreprises. Les femmes n'occupent que 26 % des postes de gestion et de direction.⁵⁴ Aux États-Unis, elles représentent 45 % des cadres et des managers, mais seulement 5 % des cadres dirigeants.⁵⁵ De plus, en 2011, la présence des femmes au sein des CA d'entreprises privées cotées s'élevait à près de 36 % en Norvège (avec quotas), tandis qu'elle était de plus de 20 % en Suède et de 15 % aux États-Unis.⁵⁶ Pourtant, dans tous ces pays, les femmes constituent environ la moitié de la population active.

1.3 La présence des femmes dans la vie démocratique

♀ À l'**Assemblée nationale du Québec**, à l'élection d'avril 2014, on a vu diminuer le nombre de femmes, qui ne représentent plus que 27 % des députés (près de 33 % en 2012). De plus, le Conseil des ministres est formé seulement de 8 femmes sur 27 membres.⁵⁷

On doit aussi déplorer le fait que le taux de candidates aux élections stagne autour de 30 % depuis quatre élections⁵⁸, en dépit de l'élection de la première femme à l'Assemblée nationale, il y a plus de quarante ans, et de l'élection de la première femme au poste de premier ministre du Québec en 2012.

⁵¹ CONDITION FÉMININE CANADA, *Participation des femmes au pouvoir et à la vie démocratique*.

⁵² *Ibid.*

⁵³ CONDITION FÉMININE CANADA, *Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration*, juin 2014.

⁵⁴ DESROSIERS, Éric, « Perspectives – Femmes au travail », *Le Devoir*, 5 mars 2012.

⁵⁵ HALPERN, Catherine, « Peut-on en finir avec le plafond de verre ? », *Sciences humaines*, 2 mars 2012.

⁵⁶ TURCOTTE, Claude, *op. cit.*

⁵⁷ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*

⁵⁸ DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS DU QUÉBEC, *Profil des candidates et candidats aux élections générales*, communiqué du 11 mars 2007; communiqué du 22 novembre 2008; communiqué du 22 mars 2014; communiqué du 18 août 2012.

La situation risque de se détériorer puisque le gouvernement a coupé de moitié les fonds dédiés au programme *À égalité pour décider*. Celui-ci offrait un soutien aux femmes dans leurs démarches pour occuper des postes décisionnels. À cet égard, en avril 2014, d'autres compressions ont aussi été imposées au Conseil du statut de la femme, au Secrétariat à la condition féminine et à la Commission de l'équité salariale, dont les budgets n'ont cessé de décroître depuis plusieurs années.⁵⁹

♀ Au **palier fédéral**, la place des femmes au parlement en 2014 est aussi préoccupante puisqu'elles comptent près de 25 % des députées (55^e rang mondial)⁶⁰ et que seulement 12 femmes sur 39 membres forment le Conseil des ministres⁶¹. La situation au Sénat est à peine meilleure puisque les femmes occupaient 33 % des sièges en 2011.⁶²

♀ Sur la **scène municipale québécoise**, en 2013, 32 % des conseillers municipaux étaient des femmes, mais seulement 17 % de femmes ont été élues maires.⁶³

♀ À **l'échelle internationale**, la situation est aussi désolante. La représentation parlementaire des femmes dans le monde atteint en moyenne seulement 22 % en 2014, toutes chambres confondues.⁶⁴ En Europe, les pays scandinaves sont les chefs de file avec une représentation de 42 % de femmes en 2014. Par contre, si on exclut les pays nordiques, les femmes en Europe représentent à peine 24 % des parlementaires en 2014.⁶⁵ La situation pour le continent des Amériques est à peu près similaire puisque le pourcentage de femmes dans les parlements est d'environ 26 % en 2014.⁶⁶

Le pays qui détient le record de la plus grande majorité de femmes parlementaires est le Rwanda avec 63,8 % de femmes (à la chambre basse) en 2014.⁶⁷ C'est une tendance qui s'observe auprès de plusieurs pays qui sortent d'un conflit. Lorsque vient le moment d'entreprendre un processus de réconciliation et d'élaborer une nouvelle constitution, des pays comme l'Afrique du Sud, le Mozambique, la Tanzanie ou l'ex-République yougoslave de Macédoine ont voté des mesures visant à garantir la présence des femmes au sein du parlement.

⁵⁹ TREMBLAY-PÉPIN, Simon, « Ce que l'austérité change dans votre vie », *Le Journal de Québec*, 29 juin 2014, p. 18.

⁶⁰ UNION INTERPARLEMENTAIRE, *Les femmes dans les parlements nationaux*, 2014.

⁶¹ CONDITION FÉMININE CANADA, *Participation des femmes au pouvoir et à la vie démocratique*.

⁶² *Ibid.*

⁶³ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*

⁶⁴ UNION INTERPARLEMENTAIRE, *op. cit.*

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

1.4 Les femmes aux postes de pouvoir dans les organisations syndicales

♀ Au SPGQ, il existe une sous-représentation persistante des femmes dans les instances syndicales, mais leur présence dans les lieux décisionnels s'améliore peu à peu. En 2013, les femmes comptaient pour la majorité des membres (plus de 54 %) dans les unités fonction publique et parapublique, alors que, dans la délégation totale, elles représentaient à peine plus de 45 % des délégués.⁶⁸ Par contre, il est intéressant de souligner que **c'est le plus haut pourcentage de représentation féminine qui ait été atteint**. Pour ce qui concerne l'ensemble des directions de section, en 2013, la proportion de femmes représentantes de section se situait autour de 38 % et le comité exécutif comptait 7 membres dont 3 étaient des femmes; dans ces deux cas, des postes leur étaient réservés.⁶⁹ En dépit, du *Programme syndical d'accès à l'égalité* (PAÉ), il reste toujours un écart à combler pour atteindre la parité hommes-femmes dans les instances syndicales. Une question se pose : si un PAÉ n'avait pas été adopté, quelle serait la situation des femmes dans les instances du SPGQ ?

♀ La sous-représentation des femmes dans les syndicats est un phénomène international. Les résultats d'une enquête menée en 2014 par la Confédération européenne des syndicats (CES) auprès de ses membres révèlent les faits suivants :

- Bien que l'affiliation féminine représente plus de 44 % des membres de la CES en 2014, seulement 10 % de femmes ont été élues au poste de présidente, 26 % de femmes occupent la fonction de vice-présidente, 25 % d'entre elles ont été nommées secrétaire-général, alors que 36 % des trésorières sont des femmes.⁷⁰

♀ Les recherches effectuées à ce jour mettent en évidence que :

- La féminisation des postes de haut niveau dans les directions syndicales progresse lentement, mais pas de manière constante ;
- Plus on monte dans la hiérarchie des organisations syndicales, plus faible est le pourcentage de femmes; en d'autres termes, les femmes sont fortement sous-représentées aux postes les plus élevés.

Bref, nous ne pouvons qu'être en accord avec l'affirmation suivante : « Les syndicats, fondés sur les principes d'égalité, de justice et de solidarité,

⁶⁸ MARCHAND, Danièle, *Rapport annuel du comité des femmes : Bilan 2012-2013 – Perspectives 2013-2014*, SPGQ, 2013.

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ BOUAFFRE, Arnaud et Cinzia SECHI, *L'enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2014*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, 2014.

devraient être les plus progressistes en matière d'égalité des genres.»⁷¹ C'est pourquoi ils se doivent de mettre en place un éventail de mesures d'action positive visant à atteindre la parité dans leurs propres rangs. Depuis 1994, le SPGQ peut compter sur un *Programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes*.

La féminisation des syndicats a-t-elle eu pour effet une meilleure prise en compte des intérêts des femmes? La réponse mérite d'apporter les nuances qui s'imposent. Certaines organisations déplorent le fait que, très souvent, les revendications syndicales ignorent ou banalisent les préoccupations spécifiques des femmes. De plus, selon les travaux de Pochic et Guillaume :

*Rares sont les équipes syndicales qui se sont attaquées à la double question de la ségrégation professionnelle et de la sous-évaluation du travail féminin. [...] Pourtant, depuis les années 1970, et à l'initiative des militantes féministes, les confédérations syndicales ont élargi leurs revendications à des « questions de femmes » comme le droit à l'avortement, la contraception, la prise en charge de la petite enfance, les congés de maternité ou parentaux ou la lutte contre les violences faites aux femmes, tout en revendiquant ensemble le droit au travail des femmes et le partage du travail domestique. [...] Les syndicats ont aussi contribué à l'élaboration de lois en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi de lois visant la mise en place d'un revenu minimum obligatoire ou encore l'amélioration des droits des salariés travaillant à temps partiel, mesures particulièrement favorables aux femmes peu qualifiées.*⁷²

Pour le Québec, on doit également souligner la reconnaissance du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale avec l'adoption de la Loi sur l'équité salariale en 1996.

2. Les obstacles à la parité

Que ce soit dans la fonction publique, dans les entreprises, dans le monde politique ou dans la vie syndicale, une des principales causes invoquées pour expliquer la faible présence des femmes dans les postes de responsabilité et de décision a trait à l'existence du « plafond de verre » ou encore du « plancher collant ». Ce concept est utilisé pour désigner un ensemble de barrières informelles et subtiles qui entravent la progression professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes. Les femmes feraient face à des pratiques discriminatoires difficiles à percevoir.⁷³

⁷¹ INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION, *Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société*, 6^e Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation, 2011.

⁷² POCHIC, Sophie et Cécile GUILLAUME, *Syndicalisme et représentation des femmes au travail*, dans MARUANI, Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Éd. La Découverte, Paris, 2013.

⁷³ TOÉ, Mamadou, *Diversité et gouvernance des entreprises : contribution à la question de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance*, Thèse, Université de Paris, 2012.

NOTES

Certains facteurs ont été avancés pour tenter d'expliquer ce phénomène, notamment le système de valeurs, les préjugés et les stéréotypes de genre. Ainsi, il apparaît que :

Le conditionnement social encore très puissant dans les mœurs détermine la place et le rôle des femmes et des hommes. Il attribue certaines fonctions à des aptitudes masculines comme la responsabilité [on peut ajouter l'ambition et la compétitivité], les caractéristiques dites masculines étant perçues comme supérieures à celles des femmes en termes de leadership. [...] Les femmes sont censées être moins qualifiées, moins capables et moins fortes que les hommes pour occuper des hauts postes de direction.⁷⁴

Par ailleurs, l'orientation et les choix professionnels des femmes constituent aussi un autre déterminant du plafond de verre. Les femmes auraient tendance à choisir des domaines d'études moins profitables pour l'avancement de la carrière.

D'autres raisons peuvent expliquer la sous-représentation des femmes dans les lieux de pouvoir. On peut citer, entre autres :

- ♀ la résistance au changement de normes et de valeurs associées à la culture masculine (compétitivité, autorité, pouvoir) et le fait que les hommes sont plus en réseau (les *boys clubs*) ;
- ♀ la réticence des femmes à s'engager dans des postes de pouvoir, leurs perceptions négatives et leur manque d'éducation liés à l'exercice du pouvoir, leurs difficultés à s'autopromouvoir, une moins grande confiance en elles ainsi que le peu de modèles féminins ;
- ♀ les problèmes liés à l'articulation (conciliation) des responsabilités entre la vie familiale et professionnelle. On sait que les entreprises valorisent une grande disponibilité des employés et les femmes manquent de temps, car elles assument plus que leur juste part des tâches domestiques. Au Québec, en 2010, les femmes allouaient en moyenne 3,7 heures par jour aux tâches domestiques contre 2,5 heures pour les hommes⁷⁵ ;
- ♀ la discontinuité des parcours professionnels due à la maternité et à laquelle est associé le travail à temps partiel, ce qui a pour effet de ralentir la progression de la carrière.

3. Les avantages

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ LACROIX, Claudine, « Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 », *Coup d'œil sociodémographique*, n° 21, Institut de la statistique du Québec, février 2013.

Plusieurs études récentes font valoir les bienfaits de la diversité des genres dans la gouvernance, dans les lieux décisionnels et dans les lieux de pouvoir. Ainsi, on s'entend pour dire que la participation des femmes au sein des CA et des équipes de gestion des organisations permet⁷⁶ :

- ♀ de créer une diversité de pensées et d'amener une manière différente d'aborder les problèmes ;
- ♀ d'offrir la possibilité aux femmes de prendre des décisions qui ont une incidence sur leur propre vie ;
- ♀ d'améliorer le processus décisionnel et la performance financière des entreprises à long terme. Les résultats d'une étude ont démontré que les entreprises qui affichaient un haut taux de participation des femmes à la haute direction ont enregistré un rendement excédant 6 % par rapport aux exigences du marché⁷⁷ ;
- ♀ de contribuer à accroître la qualité des états financiers des entreprises. « On aurait constaté une réduction significative des manipulations comptables dans les sociétés où il y a présence de diversité de gouvernance » ; cela s'expliquerait par une meilleure culture éthique dans les entreprises⁷⁸ ;
- ♀ de mettre à profit le talent et la force d'initiative des femmes par rapport à l'économie et à l'action publique, ce qui aurait pour effet de renforcer le potentiel de développement économique d'un pays ou d'une région ;
- ♀ d'accroître la diversité en offrant une meilleure représentation de la société :
 - ce qui augmente la confiance du public à l'égard des structures politiques et sociales. Au Québec, on peut penser entre autres à la nomination de France Charbonneau à la commission Charbonneau et de Diane Lemieux à la Commission de la construction du Québec ;
 - ce qui favorise un plus grand intérêt sur les sujets liés aux développements humains, à la violence envers les femmes ainsi que sur l'offre et la qualité des services publics.⁷⁹

4. Conclusion

⁷⁶ FRANCŒUR, Claude et Nathalie FRANCISCI, *La diversité en gouvernance : de la recherche à la pratique*, HEC Montréal, 2012.

⁷⁷ HEC MONTRÉAL, *HEC Montréal et l'Ordre des CGA soulignent l'importance de la diversité en gouvernance*, 24 février 2012.

⁷⁸ DAIGNEAULT, Pierre-Luc, « La gouvernance d'entreprise aurait avantage à se féminiser », *TVA Nouvelles*, 29 février 2012.

⁷⁹ OCDE, *Le leadership des femmes dans la vie publique : favoriser la diversité pour une croissance inclusive*, Forum mondial sur la gouvernance publique, 2014.

Globalement, on constate que la trajectoire des femmes dans les lieux décisionnels a progressé en dents de scie. Elle est marquée par des avancées, mais aussi par de nombreuses phases de recul et de stagnation, ce qui démontre la fragilité des acquis et l'importance du chemin qui reste à parcourir.

Plusieurs moyens ont été mis de l'avant pour augmenter la représentation des femmes dans les lieux décisionnels, notamment l'instauration de quotas. Par exemple, certains pays de l'Union économique européenne, comme la Norvège, la France, l'Italie et le Danemark, ont imposé un quota minimal sur la proportion de femmes au sein des CA des entreprises. La Norvège a vu augmenter de façon spectaculaire la représentation des femmes dans les CA, de 6 % à 40 % en sept ans.⁸⁰

Au Canada, un rapport, déposé en 2014 par un conseil consultatif fédéral, a ciblé un objectif de 30 % pour la participation des femmes au CA des entreprises d'ici 2019 afin de favoriser un meilleur équilibre entre les sexes. Ce groupe recommande entre autres que les rapports annuels des entreprises fixent volontairement un objectif de représentation des femmes aux CA et qu'ils fassent connaître l'état des progrès. D'autres groupes proposent également que les sociétés inscrites en bourse soient tenues de révéler les méthodes utilisées pour chercher et sélectionner les candidates, et qu'elles précisent leurs façons de faire pour désigner les personnes sélectionnées.

Pour assurer la parité au sein des milieux politiques, la France adoptait en l'an 2000 une loi dont l'une des dispositions oblige les partis politiques à présenter une liste électorale paritaire.

Au Québec, la Fédération des femmes du Québec réclamait, en mars 2014, une loi qui obligerait les partis politiques à présenter une liste de candidatures affichant un taux minimal de 40 % de femmes, et ce, afin de tenir compte du concept de mixité égalitaire (zone de parité).

D'autres actions peuvent aussi être réalisées pour briser le « plafond de verre ». Pour Hélène Lee-Gosselin, directrice de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, savoirs et sociétés de l'Université Laval, « les organisations doivent réaliser que, pour des raisons historiques et culturelles, le terrain de jeu des femmes n'est pas le même, elles doivent arrêter de penser que l'équité est réalisée et elles doivent se préoccuper de développer tous les talents, masculins et féminins »⁸¹. C'est pourquoi elle suggère la mise en place de programmes de tutorat. Cette action est aussi proposée par la Confédération syndicale internationale.

La création de réseaux formels et informels serait aussi un moyen de soutenir une démarche collective et une entraide individuelle. À cet effet, certains organismes ont été créés pour offrir des activités de formation et de soutien dans le but de favoriser l'exercice de la gouvernance et de la participation

⁸⁰ FRANCŒUR, Claude et Réal LABELLE, « Comment augmenter la participation des femmes sur les conseils d'administration? », *Le Soleil*, 8 mars 2012.

⁸¹ LESAGE, Valérie, « Le réseau social, le talon d'Achille des femmes », *Les Affaires*, 14 mars 2012.

citoyenne des femmes. Des groupes de prise de parole en public destinés aux femmes ont aussi été formés.

Enfin, pour certains, il faudrait assurer une formation aux hommes (gestionnaires des secteurs public et privé, syndicalistes, politiciens) sur l'égalité des genres dans les lieux de travail. Les syndicats devraient aussi garantir la mixité dans tous les lieux décisionnels du travail syndical.

Une question se pose : est-ce que la société québécoise a pris tous les moyens pour assurer une prise de pouvoir égalitaire par les femmes ? Les conclusions d'une étude québécoise par Guay-Dussault (2012) font valoir que :

*Le manque de volonté politique et d'implication du mouvement des femmes en faveur d'une plus grande représentation politique des citoyennes nuit à une prise de pouvoir égalitaire et paritaire par les femmes. Les partis politiques font malgré tout des efforts pour tendre vers l'égalité, **mais, sans une volonté politique réelle et un lien fort avec le mouvement des femmes, il semble difficile d'atteindre les résultats escomptés.***⁸²

Si le passé est garant de l'avenir et si aucune action incitative, voire contraignante n'est mise en œuvre, il y a de fortes chances que la situation perdure encore très longtemps. Ainsi, les hommes continueront à diriger les grands lieux de pouvoir que sont l'État, l'économie et le monde syndical, sans oublier la religion.

⁸² GUAY-DUSSAULT, Charlotte, *La représentation politique des femmes au Québec : obstacles et résistances à une égalité de fait*, Mémoire, UQAM, 2012.

Propositions du comité des femmes :

1. Que le SPGQ mette en place un programme de mentorat destiné aux femmes du SPGQ et qu'il y alloue le budget requis.
2. Que le SPGQ intègre l'histoire du comité des femmes dans la formation des nouveaux déléguées et délégués.
3. Que le SPGQ actualise le document *Une décennie d'efforts : fruits et pépins* (2004) et qu'il l'intègre à la pochette d'accueil des membres.
4. Que le SPGQ organise une conférence annuelle sur les questions traitant de l'égalité entre les sexes, idéalement lors de l'ADS du printemps, ou à défaut lors du CS se tenant le plus près de la Journée internationale des femmes.
5. Que le SPGQ apporte des modifications aux statuts et règlements du Syndicat afin de rendre obligatoire la pratique de l'alternance entre les représentantes et les représentants des directions de section, lorsqu'elles ou ils doivent assister aux réunions du conseil syndical. Dans l'attente de cette modification, il devra mettre en place des mesures incitatives destinées aux sections qui ne pratiquent pas l'alternance, de même que des mesures qui valorisent et reconnaissent celles qui appliquent le principe de l'alternance.

Bibliographie

- BOUAFFRE, Arnaud, et Cinzia SECHI. *L'enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2014*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, 2014.
- BOURQUE, Olivier. « Parité : des sociétés d'État traînent de la patte », *Argent*, 8 mars 2013, <http://argent.canoe.ca/nouvelles/actualites/parite-des-societes-detat-trainent-de-la-patte-8032013>.
- BUREAU DU CONSEIL EXÉCUTIF. *Profil égalité 2012 sur la situation des femmes au Nouveau-Brunswick*, Direction des questions féminines, Fredericton, 2012.
- COMMISSARIAT À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE CANADA. *Nominations à la magistrature fédérale - Nombre de juges fédéraux*, 2014, www.fja.gc.ca/appointments-nominations/judges-juges-fra.html.
- COMMISSION EUROPÉENNE. *Plus de femmes aux postes à responsabilité : une clé de la croissance et de la stabilité économique*, rapport, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 2010.
- CONDITION FÉMININE CANADA. *Participation des femmes au pouvoir et à la vie démocratique*, www.cfc-swc.gc.ca/initiatives/wldp/index-fra.html.
- CONDITION FÉMININE CANADA. *Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration*, juin 2014, www.cfc-swc.gc.ca/initiatives/wldp/wb-ca/wob-fca-fra.html.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2014*, Québec, 2014, www.csf.gouv.qc.ca/article/6064/portrait-des-quebecoises-en-8-temps-2014/.
- DAIGNEAULT, Pierre-Luc. « La gouvernance d'entreprise aurait avantage à se féminiser », *TVA Nouvelles*, 29 février 2012, <http://tvanouvelles.ca/lcn/economie/archives/2012/02/20120229-171356.html>.
- DESROSIERS, Éric. « Perspectives – Femmes au travail », *Le Devoir*, 5 mars, 2012, www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/344309/perspectives-femmes-au-travail.
- DIB, Lina. « Les femmes trop liées à leurs enfants pour devenir juge, dit Mackay », *La Presse*, 19 juin 2014, www.lactualite.com/actualites/quebec-canada/mackay-dit-que-les-femmes-sont-trop-liees-a-leurs-enfants-pour-devenir-juges.

NOTES

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS DU QUÉBEC. *Profil des candidates et candidats aux élections générales*, communiqué du 11 mars 2007, www.electionsquebec.qc.ca/francais/actualite-detail.php?id=2204 ; communiqué du 22 novembre 2008, www.electionsquebec.qc.ca/francais/actualite-detail.php?id=2471 ; communiqué du 22 mars 2014, www.electionsquebec.qc.ca/francais/actualite-detail.php?id=5669 ; communiqué du 18 août 2012, www.electionsquebec.qc.ca/francais/actualite-detail.php?id=4228.

FRANCOEUR, Claude, et Nathalie FRANCISCI. *La diversité en gouvernance : de la recherche à la pratique*, HEC MONTRÉAL, 2012, http://expertise.hec.ca/professorship_information_financiere_strategique/2012/01/27/la-diversite-en-gouvernance-de-la-recherche-a-la-pratique/.

FRANCOEUR, Claude, et Réal LABELLE. « Comment augmenter la participation des femmes sur les conseils d'administration ? », *Le Soleil*, 8 mars 2012, www.lapresse.ca/le-soleil/opinions/points-de-vue/201203/07/01-4503367-comment-augmenter-la-participation-des-femmes-sur-les-conseils-dadministration.php.

GUAY-DUSSAULT, Charlotte. *La représentation politique des femmes au Québec : obstacles et résistances à une égalité de fait*, Mémoire, UQAM, 2012.

HALPERN, Catherine. « Peut-on en finir avec le plafond de verre ? », *Sciences humaines*, 2 mars 2012, www.scienceshumaines.com/peut-on-en-finir-avec-le-plafond-de-verre_fr_22408.html.

HEC MONTRÉAL. *HEC Montréal et l'Ordre des CGA soulignent l'importance de la diversité en gouvernance*, 24 février 2012, www.hec.ca/nouvelles/2012/nouv_201217_Diversite_gouvernance.html.

INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION. *Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société*, 6^e Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation, 2011, <http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20fr.pdf>.

LACROIX, Claudine. « Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 », *Coup d'œil sociodémographique*, n^o 21, Institut de la statistique du Québec, février 2013.

LESAGE, Valérie. « Le réseau social, le talon d'Achille des femmes », *Les Affaires*, 14 mars 2012, www.lesaffaires.com/dossier/femmes-cadres/le-reseau-social-le-talon-d-achille-des-femmes/542157/3.

MARCHAND, Danièle. *Rapport annuel du comité des femmes : Bilan 2012-2013 – Perspectives 2013-2014*, SPGQ, 2013.

MARUANI, Margaret (dir.). *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Éd. La Découverte, Paris, 2013.

OCDE. *Le leadership des femmes dans la vie publique : favoriser la diversité pour une croissance inclusive*, Forum mondial sur la gouvernance publique, 24 avril 2014, www.oecd.org/fr/gouvernance/forummondialsurlagouvernancepublique.htm.

SOUS-SECRETARIAT AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL. *L'effectif de la fonction publique du Québec 2011-2012*, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, 2013.

TOÉ, Mamadou. *Diversité et gouvernance des entreprises : contribution à la question de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance*, Thèse, Université de Paris, 2012.

TREMBLAY-PÉPIN, Simon. « Ce que l'austérité change dans votre vie », *Le Journal de Québec*, 29 juin 2014, p. 18.

TURCOTTE, Claude. « Les entrevues HEC Montréal : la lente ascension », *Le Devoir*, 8 mars 2011, www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/318264/les-entrevues-hec-montreal-la-lente-ascension.

UNION INTERPARLEMENTAIRE, *Les femmes dans les parlements nationaux*, 2014, www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.



États généraux
des femmes
2014

la **OSER**
DIFFÉRENCE

7, rue Vallière, Québec (Québec) G1K 6S9

Téléphone: 418 692-0022 | Sans frais: 1 800 463-5079 | Télécopieur: 418 692-1338
courrier@spgq.qc.ca | www.spgq.qc.ca



Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

Le comité des femmes
f