

Plateforme de

Recommandations

pour
valoriser
les

métiers
majoritairement
féminins



CIAPT ♀

Conseil d'intervention
pour l'accès des
femmes au travail

Recherche et rédaction

Corynne Laurence-Ruel, CIAFT

Collaboration et rédaction

Chantal Pérusse, Accès Compétences

Comité de travail CIAFT

Adénikè Adédjouma

Colette Cummings

Marianne Lapointe

Marie-Hélène Verville

Expertes

- o Katia Atif, directrice générale, Action travail des femmes (ATF)
- o Louise Boivin, chercheuse, CREATAS et professeure honoraire à l'UQO
- o Martine Groulx, directrice au développement, COFFRE
- o Marie-Simone, Icart, conseillère en accès à l'égalité et enquêtrice retraitée de la CDPDJ
- o Jessica Riel, professeure titulaire au département d'organisation et de ressources humaines à l'UQAM
- o Mélanie Lefrançois, professeure au département d'organisation et de ressources humaines à l'UQAM
- o Ikrame Rguioui, coordonnatrice du Comité Consultatif Femmes
- o Ruth Rose, économiste et professeur
- o Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail SAGE

Ces recommandations ont été approuvées par les membres du conseil d'administration du CIAFT.

Illustrateur de vignettes

Jacques Goldstein

Révision

Francois Pratte

Graphisme

Passerelle bleue, expertes de la mise en page

Dépôt Légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Dépôt Légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2024

SBN 978-2-9816464-8-4

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

ciaft.qc.ca

Le projet a été financé dans le cadre du Programme de la promotion de la femme de Femmes et Égalité des genres Canada



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Le CIAFT

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

Pourquoi une plateforme

La pleine reconnaissance du travail RÉELLEMENT accompli, des compétences mobilisées et des risques physiques et psychiques présents dans les métiers majoritairement féminins est l'un des principaux enjeux dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi le CIAFT mène depuis trois ans un projet visant à contrer la sous-valorisation des métiers majoritairement féminins. Les deux métiers qui ont été au cœur de notre travail sont ceux de préposée aux bénéficiaires et de caissière. À la suite du dévoilement, à l'automne 2022, d'un portait diagnostique mettant en lumière les difficultés rencontrées par ces travailleuses, nous avons concerté plusieurs partenaires afin d'atteindre deux objectifs :

1. Construire une plateforme de recommandations concertée en vue de changements systémiques
2. Mobiliser les actrices et acteurs pour la mise en place d'actions concrètes.

Maintenant que la plateforme est rédigée, le CIAFT souhaite rallier différents partenaires pour faire adopter ces recommandations au cours des prochaines années. Les modifications réclamées sont prioritaires pour améliorer les conditions de travail et de vie d'un grand nombre de femmes.

Le CIAFT compte sur votre appui !



Table des matières

Les principales lois ou instances visées dans la plateforme : acronymes et définitions	4
Pour l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail	5
Pour l'amélioration de la santé et sécurité au travail	11
Pour la prévention des violences en milieu de travail	17
Pour l'amélioration de la conciliation famille-travail-études et proche aide (CFTÉ-PA)	23

Les principales lois ou instances visées dans la plateforme : acronymes et définitions

CDPDJ — Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : sa mission est d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (du Québec), la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ) et la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

CNESST — Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : elle administre, entre autres, la LNT, la LÉS, la LSST et la LATMP (voir définitions ci-après). Elle fait en outre la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, tant auprès des travailleuses et des travailleurs qu'auprès des employeurs du Québec.

LATMP — Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : « (elle) a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires ». Le processus comprend « la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès. » Cette loi encadre aussi « le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle ».

TMS — Troubles musculosquelettiques

LÉS — Loi sur l'équité salariale : « (elle) a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. » Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

LNT — Loi sur les normes du travail : son objectif est d'établir des normes du travail minimales, notamment en matière de salaire, de durée du travail, de jours fériés, de congés annuels, de divers congés (pour raisons familiales ou parentales, pour maladie, pour accident, pour violence conjugale ou à caractère sexuel, ou pour un acte criminel). Elle traite aussi du harcèlement psychologique, de la retraite et de certaines disparités de traitement.

LSST — Loi sur la santé et la sécurité du travail : « (elle) a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. »

RQAP — Régime québécois d'assurance parentale : « (il) vise à soutenir financièrement les parents d'un enfant nouvellement né ou adopté, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants. Il prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité ou à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, un congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, un congé parental ou un congé d'adoption. »

MESS — Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : « (il) soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux. »

CPMT — Commission des partenaires du marché du travail : « La CPMT occupe une place centrale au sein du monde de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec. Cette position lui confère un rôle d'interface entre les représentantes / représentants du marché du travail et l'État québécois pour assurer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. »

1

Pour l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail



1

La rémunération et les conditions de travail

Les métiers majoritairement féminins (MMF) sont sous-valorisés par rapport aux métiers majoritairement masculins. Non seulement les écarts salariaux persistent-ils à l'intérieur des professions, mais aussi entre les professions jugées équivalentes. Leur rémunération ne concorde pas non plus avec les réelles difficultés et qualifications qu'impliquent ces emplois. L'autonomie financière des travailleuses n'est que plus difficile dans le contexte inflationniste actuel.

Ces métiers exigent aussi, de la part des travailleuses, une grande disponibilité dans des horaires de travail souvent atypiques. Pensons aux préposées aux bénéficiaires, qui doivent offrir des services sept jours par semaine répartis sur trois quarts de travail couvrant les vingt-quatre heures de la journée. Pensons aussi aux horaires fragmentés, c'est-à-dire aux blocs d'heures rémunérées entrecoupés de périodes non rémunérées au sein d'une même journée, ou encore aux préposées au soutien à domicile ou aux serveuses dans la restauration.

Demandons des actions concrètes afin que ces femmes aient des conditions de travail à leur juste valeur ! Reconnaissons que ces travailleuses sont essentielles dans tous les sens du mot, et exigeons que les MMF leur permettent d'acquérir une pleine autonomie financière.



Considérant

→ Les écarts salariaux persistants entre les hommes et les femmes à l'intérieur de chaque métier et entre des métiers de valeur équivalente :

- la faiblesse de la *Loi sur l'équité salariale*, surtout pour les travailleuses non syndiquées (lourdeurs des procédures de recours et manque de surveillance des obligations des employeurs) ;
- les disparités entre les secteurs public et privé, notamment dans certains services privés financés par les gouvernements ;
- la disproportion de femmes dans les emplois rémunérés au salaire minimum ;
- l'érosion de la couverture des régimes de retraite, surtout dans le secteur privé.

→ La précarisation des conditions de travail dans les MMF :

- les horaires de travail atypiques, y compris les horaires courts, fragmentés, le temps supplémentaire obligatoire et à différentes périodes de la journée (le matin, le soir, la nuit ou la fin de semaine, comme dans les services de santé et sociaux, la restauration ou des services à la clientèle) ;
- les statuts d'emploi atypiques, y compris ceux des travailleuses autonomes, temporaires, contractuelles, avec permis de travail fermés (travailleuses et travailleurs étrangers temporaires), etc.
- les disparités importantes entre les secteurs public et privé quant à la rémunération, marquées par une précarisation globale des conditions de travail dans le secteur privé ;
- la centralisation de la gestion de plus en plus éloignée de la pratique sur le terrain dans le secteur public ;
- l'intensification du travail (cadence, charge mentale, etc.) et l'alourdissement des tâches.

→ La déconsidération des travailleuses et de leurs qualifications :

- le sous-investissement dans les services publics ;
- le manque de reconnaissance du travail et des compétences reliées à sa dimension relationnelle du travail ;
- la déqualification progressive de certains métiers, incluant l'assouplissement des exigences minimales d'embauche, qui vont de pair avec la dévalorisation des travailleuses ;
- le sentiment de déconsidération et de désolidarisation vécu par les travailleuses de la part des gestionnaires ;
- la faible autonomie professionnelle dans le travail, notamment en raison de structures hiérarchiques très centralisées (p. ex. : les secteurs de la santé ou de l'enseignement) ;
- les changements technologiques (automatisation, numérisation, etc.) entraînant des transformations du travail qui ne sont parfois pas prises en compte dans l'évaluation des postes ;
- l'augmentation des formations rémunérées de courte durée dans l'optique d'une intégration rapide en emploi, qui ne favorisent pas le rehaussement significatif des compétences, et dont les paramètres tendent à reproduire les iniquités salariales structurelles entre les MMF et les métiers majoritairement masculins.



Ministère du Travail

1

Que soit mis en place un régime sectoriel de relations collectives du travail dans les services privés d'aide à domicile et d'hébergement de longue durée.

MESS et CPMT

2

Que le MESS et la CPMT élargissent la portée des programmes de formations rémunérées qualifiantes pour inclure des formations plus longues et dans un plus grand nombre de domaines, afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle à long terme et la diversification des choix professionnels des femmes.

LÉS et CNESST

3

Que la *LÉS* soit révisée afin de donner plus de droits et d'outils aux travailleuses non syndiquées, y compris la transparence salariale dans les affichages.

4

Que l'information disponible en regard de l'équité salariale pour les travailleuses à l'emploi de petites entreprises soit bonifiée pour les exercices initiaux et l'évaluation du maintien. Nous recommandons que les informations suivantes figurent obligatoirement sur le premier affichage des entreprises comptant entre 10 et 49 personnes salariées :

- o l'outil de l'évaluation de l'employé.e ;
- o la cote obtenue pour chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine ayant servi de comparateur ;
- o le salaire jugé équitable ;
- o l'échelle salariale établie.

Gouvernement du Québec

Ministère de l'éducation

5

Que les programmes de formation et les exigences d'embauche soient proportionnels aux compétences réellement exercées dans les MMF afin de prévenir leur déqualification.

6

Que le gouvernement prenne l'engagement de lever les barrières institutionnelles à la salarisation des stages dans les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, dans une optique d'équité entre toutes les stagiaires et tous les stagiaires du secteur public.

LNT

7

Que le salaire minimum soit haussé à 20 \$ de l'heure.

8

Que la *LNT* s'applique dans son entièreté aux domestiques et aux gardiennes, aux étudiant.es en stage et aux travailleur.ses agricoles et aux autres emplois saisonniers. (Recommandation reprise d'À bas de l'échelle)¹.

9

Que la *LNT* prévoit désormais :

- Une prime salariale pour les horaires de travail atypiques (de soir, de nuit, horaires fragmentés, sur appel, etc.).
- La rémunération du temps de déplacement (en plus du remboursement des frais encourus), lorsque demandé par l'employeur.

Gouvernement du Canada

Lois sur l'immigration

10

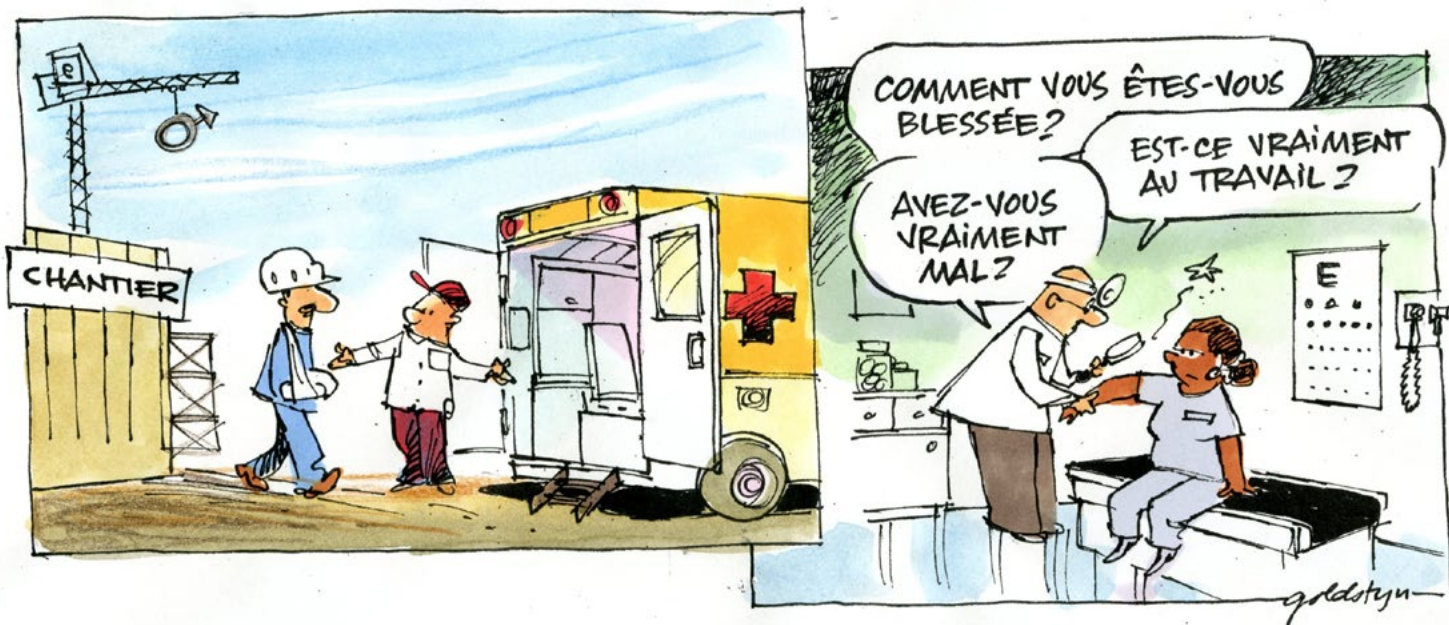
Que les permis de travail fermés octroyés dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires soient abolis.

11

Que l'accès à la résidence permanente soit accéléré et facilité, notamment pour les personnes déjà au travail dans les MMF au Québec et dans le cas de la réunification familiale.

2

Pour l'amélioration de la santé et sécurité au travail



2

La santé et sécurité au travail

Il est inconcevable que nous ayons, encore aujourd'hui, à parler d'invisibilisation des risques pour la santé et la sécurité des femmes dans les secteurs majoritairement féminins. Il est maintenant temps de reconnaître qu'il y a des risques réels de blessures physiques et psychologiques causées par la nature même de plusieurs métiers majoritairement féminins. Le travail minutieux, la posture statique, des efforts répétitifs et exigeants de la force musculaire, ainsi que d'autres caractéristiques du travail typiquement féminin peuvent causer des lésions physiques moins visibles que les accidents subis par les hommes. De plus, la proximité nécessaire avec les bénéficiaires des services et la charge émotionnelle associée au travail de prendre soin (care), peuvent être à la source de lésions à la fois physiques et psychiques.

Instaurons des mécanismes efficaces de prévention et facilitons pleinement les processus de déclaration ainsi que l'accès à des indemnités, aux soins et à la réadaptation en cas de lésions professionnelles. Travaillons à provoquer des changements concrets et pérennes !



Considérant

→ La prévalence des lésions de types musculosquelettiques :

- les risques élevés de subir des tendinites, bursites, etc.
- les tâches parfois de nature répétitive ;
- l'impossibilité d'interrompre son travail dû à sa nature relationnelle.

→ La prévalence des lésions psychiques :

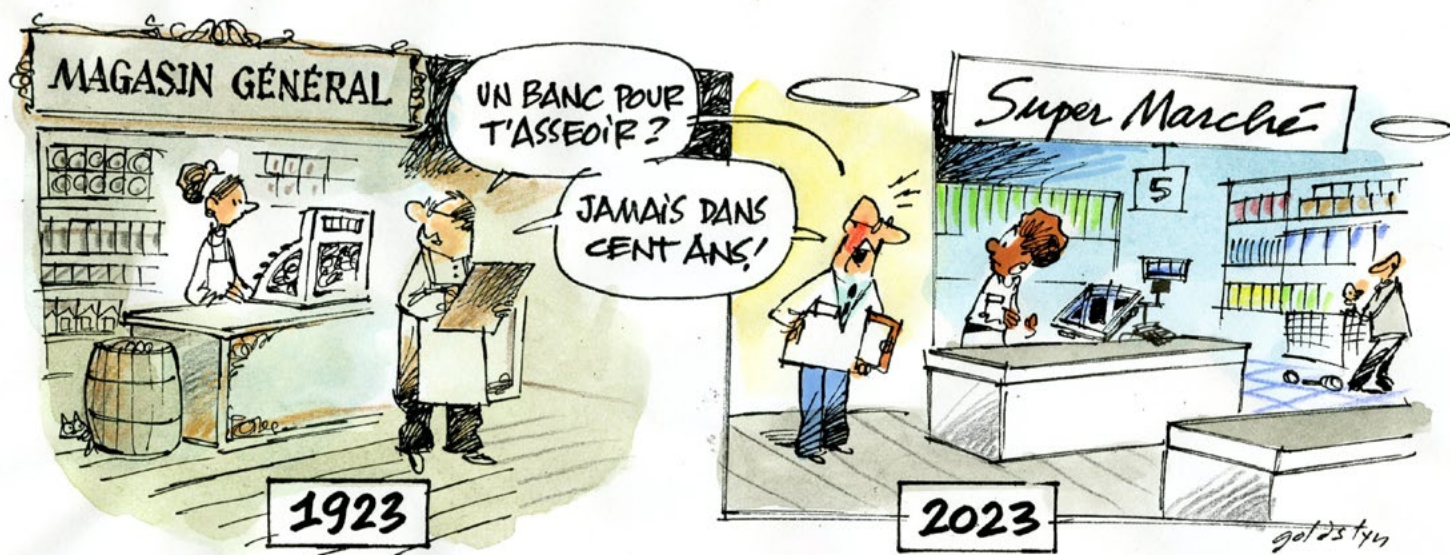
- les risques élevés de subir des lésions liées au stress, à l'épuisement émotionnel, aux situations de violences, etc.
- la charge mentale élevée qui caractérise le travail relationnel ;
- le manque de soutien de la part de collègues et de supérieur.e.s ;
- la faible autonomie dans le travail.

→ L'invisibilisation et le manque de reconnaissance des risques et des blessures :

- la difficulté à faire reconnaître ses blessures auprès de la CNESST et à recevoir des indemnités, surtout pour les travailleuses non syndiquées.

→ Les lacunes en matière de prévention et le non-respect de la LSST :

- le non-accès à un banc ou à un tabouret assis-debout pour celles qui travaillent debout de façon continue, comme les caissières ;
- la non-adaptation des postes de travail et des équipements utilisés principalement par les femmes afin de prévenir des blessures ;
- l'absence d'espaces de réflexion collective pour les travailleuses sur les mécanismes à mettre en place.



LSST

1

Que les formations des représentants dans les comités santé et sécurité du travail intègrent une perspective féministe pour tenir compte des dynamiques liées au sexe/genre dans l'analyse des risques physiques et psychosociaux spécifiques aux métiers majoritairement féminins, notamment des risques ergonomiques (liés aux troubles musculosquelettiques) et des risques psychosociaux.

2

Que les travailleuses soient représentées obligatoirement dans tout comité de santé et sécurité dans les milieux de travail où les femmes sont présentes afin d'assurer que l'on tienne compte de leurs enjeux et intérêts.

3

Que la loi précise formellement la définition de risques psychosociaux afin de refléter ceux reconnus par la communauté scientifique (autonomie décisionnelle, charge de travail, justice organisationnelle, reconnaissance du travail, soutien au travail, harcèlement, conciliation famille-travail-études & proche aidance.).

CNESST

4

Que la structure paritaire de la CNESST inclut des représentantes d'organismes communautaires œuvrant auprès de travailleuses non syndiquées afin que leurs intérêts soient pleinement pris en compte².

5

Que la CNESST embauche davantage d'inspectrices et d'inspecteurs, et qu'elle s'assure que ceux-ci soient formés au sujet des risques d'accidents et de maladies spécifiques aux milieux majoritairement féminins.

6

Que la CNESST ait plus de ressources pour faire appliquer les lois en santé et sécurité du travail, pour sanctionner les employeurs délinquants et faire les suivis nécessaires pour éviter les récidives.

LATMP et CNESST

7

Que des règlements de la LATMP :

- o établissent des critères encadrant la reconnaissance de TMS qui sont sensibles aux particularités spécifiques au genre (et donc non discriminatoires) ;
- o précisent davantage les éléments de présomption afin de limiter leur remise en question lors d'une plainte et d'assurer une plus grande acceptation de ces types de lésions auprès de la CNESST.

Les employeurs des commerces de détail et d'alimentation du Québec

(surtout les grandes chaînes)

8

Que les employeurs concernés respectent leur obligation de mettre à disposition des tabourets assis-debout pour les caissières.ères ou pour tout autre membre du personnel obligé d'être en position de station debout prolongée.

9

Que les comités sectoriels de la main-d'œuvre pertinents et la CNESST mènent une initiative conjointe de sensibilisation auprès des employeurs quant à l'obligation de mettre à disposition des tabourets assis-debout pour les caissières.ères.

Gouvernement et organisme de défense des travailleuses (syndicats et organismes communautaires)

10

Que les représentantes et représentants syndicaux ainsi que les employeurs soient mieux formés et mieux outillés pour accompagner les travailleuses victimes d'accidents ou de maladies du travail.

11

Que le gouvernement soutienne la création de ces outils en soutenant financièrement les organismes communautaires féministes intervenant sur les accidents et maladies du travail qui touchent particulièrement les femmes.

3

Pour la prévention des violences en milieu de travail



3

La prévention des violences en milieu de travail

Les travailleuses des MMF sont très souvent en interrelations avec les personnes qui bénéficient de leur travail et avec des collègues et supérieur.es. Elles sont donc appelées à travailler en tout temps dans l'imprévisibilité des comportements humains. Ces conditions inhérentes à leur travail les rendent vulnérables à des réprobations ou des propos à caractère sexiste, raciste, etc. Ce genre de violences est une réalité quotidienne pour ces travailleuses. Pensons au coup de pied d'un enfant, à la main baladeuse d'un patient ou d'un collègue/supérieur, ou à un crachat d'un.e usager.ère.

Au Québec, des lois protègent les travailleurs et travailleuses de situations de violence au travail, et des dispositions existent pour obliger les employeurs à poser des gestes concrets pour les prévenir.

Malgré cela, plus de 83 % des lésions physiques attribuables à la violence en milieu de travail acceptées par la CNESST en 2022³ ont eu lieu dans quatre MMF, parmi lesquels on retrouve le personnel de la santé, de l'enseignement et des services. Parmi l'ensemble de ces blessures physiques, 70,5 % provenaient de patient.e.s et de personnes résidentes d'un établissement de santé ou d'étudiant.e.s. Et ce n'est que la pointe de l'iceberg.

Nous avons une responsabilité collective face à ces réalités, et c'est ensemble que nous pouvons exiger des actions concrètes.



Considérant

➔ **La prévalence dans les milieux de travail des situations de violences et de harcèlement à l'égard des femmes et le risque élevé d'en subir des blessures de la part des employeurs ou cadres, des collègues de travail et des bénéficiaires des services :**

- le caractère transversal de la violence et du harcèlement discriminatoire qui peuvent être vécus particulièrement par les travailleuses immigrantes et/ou racisées ou celles vivant en situation de handicap ;
- les risques élevés de subir du harcèlement sexiste et raciste pour les travailleuses en soins de santé, en enseignement et aux services à la clientèle, comme les caissières.

➔ **Les lacunes en matière de mécanismes de prévention de la violence dans les milieux de travail :**

- l'individualisation des stratégies, souvent informelles, visant des situations précises et a posteriori d'une agression.

➔ **Le manque de soutien de la part des employeurs face aux situations de violence, notamment de la part des bénéficiaires d'un service ou de la clientèle :**

- le non-respect de leur obligation en matière de prévention en vertu de la LNT ;
- le manque de formation offertes aux employeurs pour mieux soutenir leurs employé.e.s en cas de situations de violence.



CDPDJ et CNESST

1

Que la CDPDJ reprenne son mandat d'accueil des plaintes pour harcèlement discriminatoire en emploi, dont le harcèlement sexuel, et cesse de les reléguer systématiquement à la CNESST. (Recommandation reprise d'Action travail des femmes)⁴.

2

Que la CDPDJ et la CNESST diffusent une meilleure information quant aux compétences respectives de leur organisme dans le cadre des plaintes pour discrimination et harcèlement en emploi, dont le harcèlement sexuel.

3

Que la CNESST ait plus de ressources pour assurer que les employeurs respectent leurs obligations en matière de prévention de la violence et du harcèlement, que ce soit en matière de santé et sécurité ou en vertu de l'article 81.19 de la LNT.

4

Qu'il y ait davantage de surveillance, de sanctions et de réparations lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations en matière de prévention de la violence.

LSST

5

Que les employeurs respectent leurs obligations en matière de prévention de la violence dans leurs milieux de travail et mettent en place des mesures efficaces afin de contrer les actes de violence, au risque de s'exposer à des sanctions appropriées.

Gouvernement, la CNESST, CDPDJ, organismes de défense des travailleuses, syndicats, etc.

6

Que les représentants syndicaux soient mieux outillés et formés pour accompagner les travailleuses victimes de violences multiples sexistes ou racistes, et de harcèlement de la part de la clientèle.

7

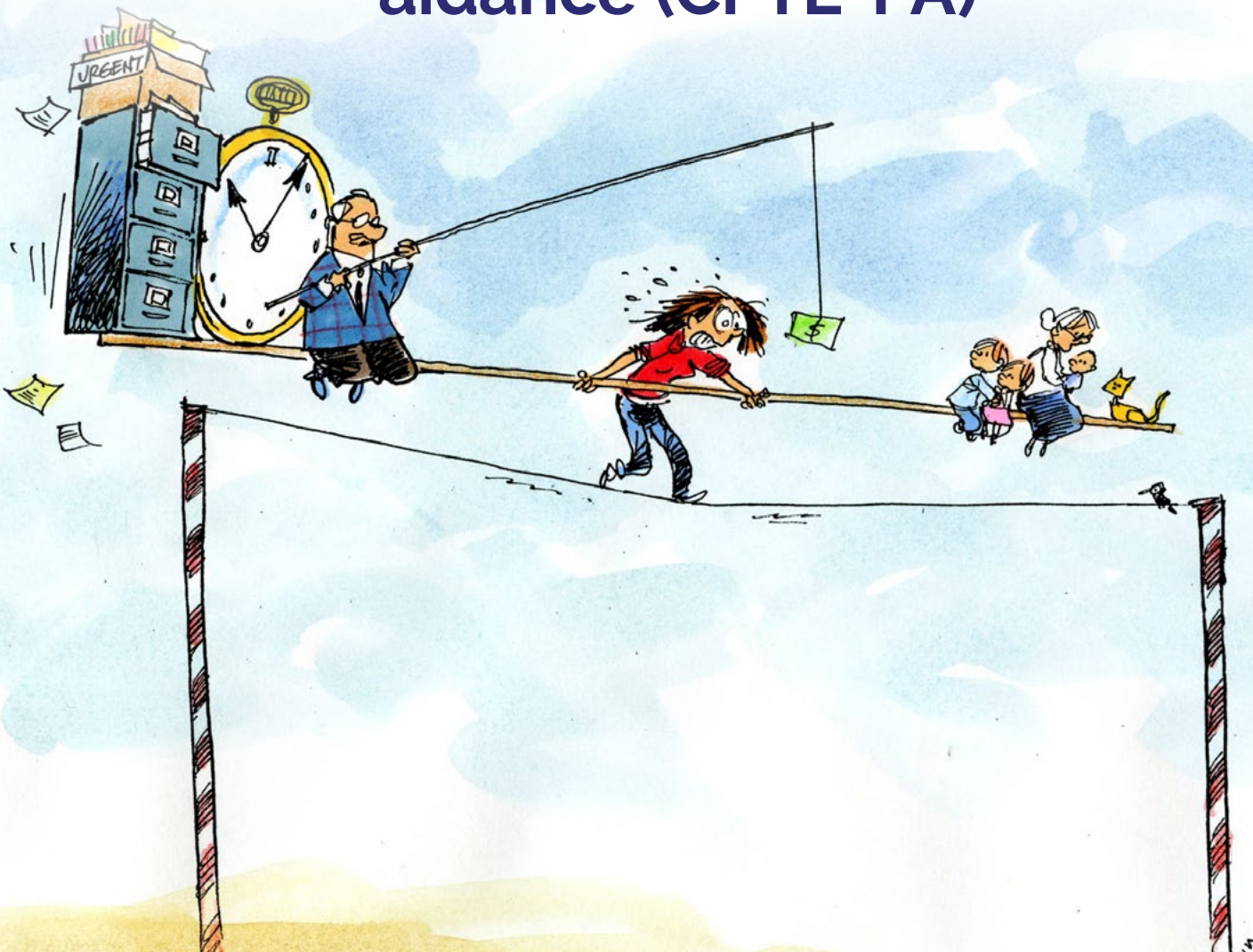
Que les diverses instances responsables (CNESST, syndicats, employeurs, gouvernement, CDPDJ, organismes communautaires) créent davantage d'outils d'information et de formation en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail, et que ces efforts soient accompagnés de campagnes de sensibilisation du public.

8

Que le gouvernement finance davantage des organismes communautaires féministes afin de leur permettre de mieux soutenir des femmes victimes de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

4

Pour l'amélioration de la conciliation famille- travail-études et proche aide (CFTÉ-PA)



4

La conciliation famille-travail-études et proche aidance (CFTÉ-PA)

Les enjeux de CFTÉ-PA sont de taille partout sur le marché du travail et deviennent de plus en plus une priorité pour les travailleuses et travailleurs. Les MMF n'y échappent pas. Pensons aux préposées aux bénéficiaires et aux caissières qui travaillent le soir, la nuit ou les week-ends, ou aux serveuses des restaurants avec des horaires fragmentés. Pensons à ces femmes monoparentales qui combinent deux emplois pour avoir un revenu approprié. Qui prend soin des enfants et s'occupe des parents en perte d'autonomie pendant qu'elles sont au travail ? Qui gère les imprévus lorsque les écoles sont fermées, qu'un enfant est malade ou que les rendez-vous se multiplient ?

Pour concilier leur emploi, souvent atypique en ce qui a trait aux horaires de travail ou au contrat de travail, avec leur réalité en tant que femmes, parfois mères ou proches aidantes, ces travailleuses ont des besoins spécifiques. Dans cette optique, il faut soutenir les environnements de travail afin qu'ils intègrent pleinement cet enjeu dans la conception des emplois, et nous devons exiger un encadrement législatif propre. Il faut aussi promouvoir la participation des hommes aux responsabilités familiales, auprès des hommes eux-mêmes et de leurs employeurs. Du chemin reste à faire !



Considérant

➔ Les conflits fréquents entre les horaires de travail ou d'études avec les obligations familiales :

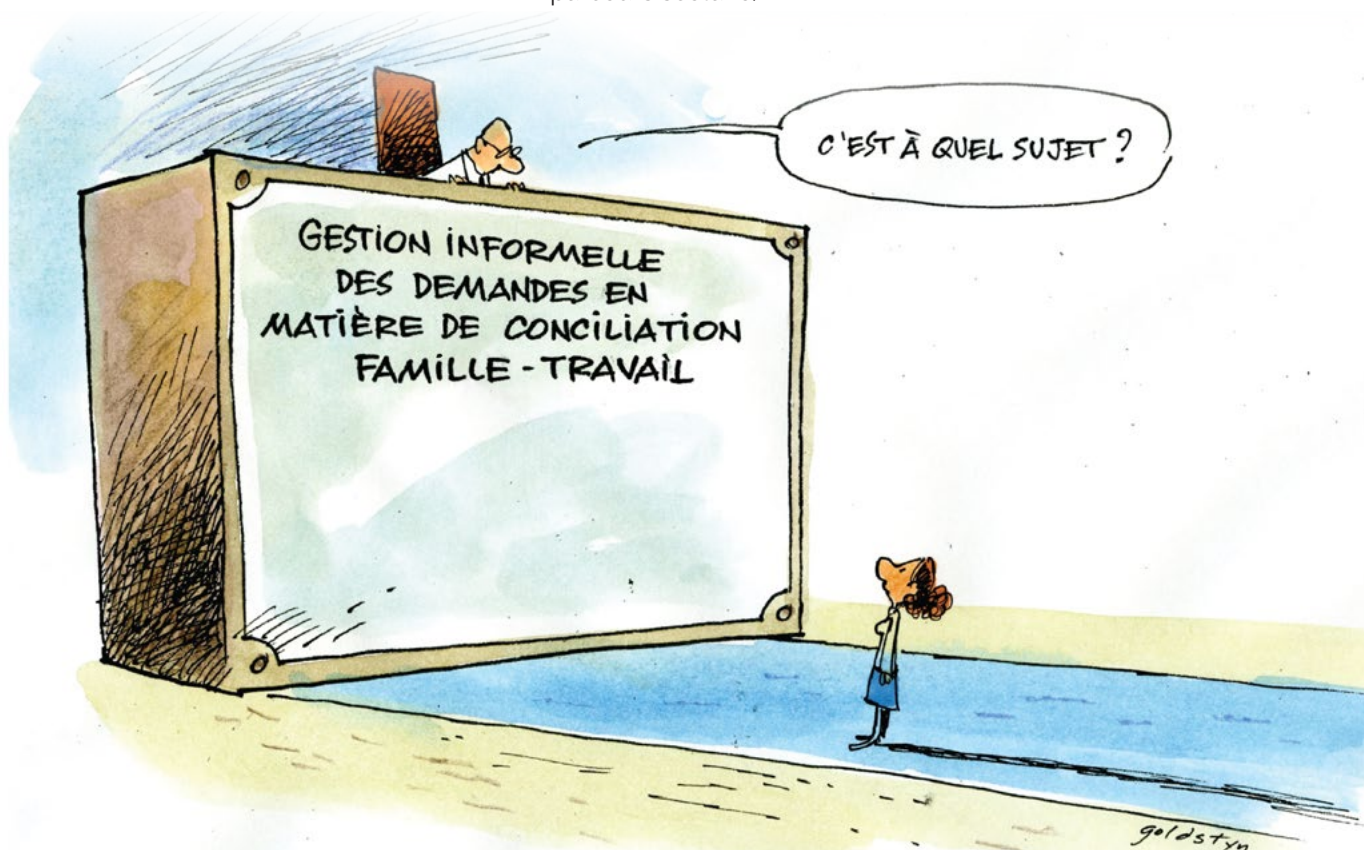
- les postes aux horaires de travail atypiques souvent incompatibles avec les horaires des services d'éducation à la petite enfance et les services d'éducation ;
- l'instabilité, la variabilité et l'affichage tardif des horaires de travail dans beaucoup de milieux ;
- les heures supplémentaires, parfois obligatoires ;
- le manque de places dans les services de garde à la petite enfance

➔ L'inadéquation des lois du travail et des pratiques des employeurs ou des institutions scolaires pour permettre une véritable conciliation :

- l'individualisation des stratégies de conciliation et l'absence de politique encadrant la CFTÉ-PA dans les milieux de travail ;
- le manque de collaboration et de compréhension des enjeux de CFTÉ-PA de la part des gestionnaires ;
- le nombre très insuffisant de journées de congé payées pour responsabilités familiales et maladies ;
- l'absence de politiques dans les institutions d'enseignement concernant les responsabilités familiales (par exemple, la remise d'un examen ou la prolongation du parcours scolaire).

➔ La charge de travail domestique plus importante pour les femmes :

- la quantité élevée d'heures hebdomadaires accordées au travail domestique, aux soins aux enfants et à la proche aide par un nombre significatif de femmes ;
- l'épuisement émotionnel et physique des travailleuses ;
- les inégalités dans la division des tâches domestiques, dans les soins aux enfants et pour la charge mentale qui en découle.



Gouvernement du Québec

1

Que soit mise en place une loi-cadre obligeant les milieux de travail et les établissements d'enseignement à adopter et à rendre disponibles des directives claires, uniformes et universelles permettant d'intégrer la prise en compte des besoins en matière de CFTÉ-PA. (Recommandation de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études)⁵.

2

Que soit introduit dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec le motif de situation de parent, de famille et de proche aidance. (Recommandation de la CDPDJ)⁶.

- o La « situation familiale » est un motif de discrimination fréquemment rencontré par les personnes en situation de conciliation famille-travail-études et de proche aidance, mais n'est pas encore reconnue dans la *Charte*. De ce fait, au Québec, un employeur n'a pas à accommoder un.e employé.e en raison de sa situation familiale, au-delà de ce qui est prévu par la LNT. D'ailleurs, la *Charte canadienne des droits et libertés* le reconnaît depuis 2014 suivant l'affaire Johnstone.

La LNT

3

Que les 10 jours de congé par année pour responsabilités parentales, familiales ou de proche aidance, prévus par la LNT soient rémunérés.

4

Que les employeurs aient l'obligation de communiquer l'horaire de travail au moins 5 jours ouvrables à l'avance⁷.

5

Que la LNT prévoit le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible, incluant du temps supplémentaire imprévu, avec les responsabilités familiales ou étudiantes des travailleuses et des travailleurs.

Gouvernement du Québec, Gouvernement du Canada ainsi que les programmes Assurance-emploi et d'aide sociale

6

Que les programmes de remplacement de revenu pour les personnes proches aidantes soient revus et bonifiés, notamment les prestations pour soins pour enfants, pour soins aux proches et de compassion à l'assurance-emploi, et les prestations d'aide sociale pour les personnes proches aidantes.

7

Qu'il y ait davantage de services de soutien aux personnes proches aidantes :

- davantage de services publics de soutien à domicile et en établissement de soins de longue durée (accompagnés d'un meilleur financement de ces services afin de permettre à ces organismes d'embaucher suffisamment de personnel bien rémunéré) ;
- davantage de services de répit et de centres de jour.

8

Que les versements des prestations prévues par le RQAP soient prolongés pour les parents qui ne trouvent pas de place en service de garde. (Recommandation de Ma place au travail)⁸.

Ministère de la Famille

9

Que le ministère accroisse le nombre de places en centres de la petite enfance ou en services de garde en milieu familial subventionnés et réglementés.

10

Que le ministère réfléchisse à des solutions de soutien aux personnes aux horaires atypiques en considérant les impacts systémiques sur le personnel des services d'éducation à la petite enfance, afin d'éviter une cascade d'effets négatifs pour une autre catégorie de travailleuses.

Références

1. Boivin, Louise, Stéphanie Berstein et Marie-Hélène Verville. (2023). Un travail de soins à valoriser. Pour une pleine protection des travailleuses employées via le programme québécois d'Allocation directe/Chèque emploi-service. Rapport de recherche. Montréal : Au bas de l'échelle. 17 novembre 2023. En ligne.
2. La structure paritaire de la CNESST est composée seulement des parties employeuses et employeurs et syndicales. Rien dans la loi actuelle n'est prévu pour consulter les travailleuses et travailleurs non syndiqués.es.
3. CNESST, 2022, Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2019-2022, En ligne.
4. Action travail des femmes, 2022, Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes, Avis présenté au comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, mars 2022.
5. Coalition pour la conciliation famille-travail-études, 2020, Plateforme de revendications. Pour relever les défis, adoptée le 3 février 2020.
6. CDPDJ, 2020, Mémoire à la commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale. Projet de Loi n° 56, loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes et modifiant diverses dispositions législatives, octobre 2020.
7. Actuellement, il n'existe pas de délai de préavis officiel, mais seulement un droit de refus des travailleuses et des travailleurs s'ils n'ont pas été informés de leur horaire au moins cinq jours à l'avance.
8. Ma place au travail (2021). Mémoire du mouvement Ma place au travail : à l'intention du ministère de la Famille dans le cadre de la consultation sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

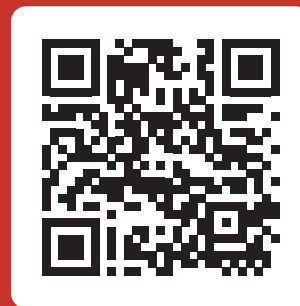
Pour conclure...

Les travailleuses des métiers majoritairement féminins, particulièrement celles qui œuvrent dans des métiers les moins valorisés ou non syndiqués, ont besoin de notre appui pour obtenir des changements concrets.

Vous connaissez les priorités du CIAFT, vous comprenez les enjeux que vivent ces femmes quotidiennement, vous êtes en accord avec les recommandations proposées et vous voulez faire un geste concret ?

Voici ce que vous pouvez faire :

- **signer** la plateforme en utilisant le code QR ci-dessous ;
- **partager** cette plateforme dans votre réseau ;
- **devenir** officiellement membre du CIAFT ;
- **sensibiliser** vos collègues et votre employeur à la réalité des femmes dans les MMF ;
- **proposer** des actions concrètes dans votre milieu de travail.



Avec votre **appui,**
nous y arriverons!
...ensemble!



CIAPT  Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

ciaft.qc.ca