

## L'ONU et les droits des femmes

### ***La Commission de la condition de la femme des Nations Unies***

La Commission de la condition de la femme a été créée en 1947, soit deux ans après l'établissement de l'Organisation des Nations Unies à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Elle a influencé la décision d'inclure explicitement les femmes dans la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée en 1949 :

Article 2. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

La Commission a poursuivi un ambitieux programme de recherche sur les droits des femmes partout dans le monde. Elle a élaboré et fait adopter des conventions internationales sur les droits des femmes :

- Elle a collaboré avec l'Organisation mondiale du Travail à la rédaction de la Convention concernant l'égalité de la rémunération de la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951).
- Elle a travaillé avec l'ONU à l'adoption de la Convention sur les droits politiques de la femme, le premier instrument juridique international qui reconnaît et protège les droits politiques des femmes (1953).
- Elle a veillé à ce que les droits des femmes soient inscrits dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adoptés en 1966.
- Et par-dessus tout, elle a œuvré à l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), à laquelle le Canada a adhéré en 1981 en la « ratifiant ».

## ***La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes***

Voici le résumé présenté par ONU Femmes au sujet de cette convention :

[Traduction] « La Convention est souvent décrite comme une charte internationale des droits des femmes. Constituée d'un préambule et de 30 articles, elle décrit en quoi consiste la discrimination envers les femmes et définit un programme d'action destiné aux gouvernements en vue d'y mettre fin.

La Convention énonce les conditions nécessaires à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit l'égalité des chances; la pleine participation des femmes à la vie politique et publique (y compris le droit de voter et de se présenter à une élection); le droit à l'éducation, à la santé et au travail. Les États parties conviennent de prendre tous les moyens nécessaires pour y parvenir, en adoptant notamment des lois et des mesures particulières et ponctuelles visant à garantir aux femmes la pleine jouissance de leurs droits et de leurs libertés fondamentales.

La Convention est le seul traité relatif aux droits de la personne qui protège les droits des femmes en matière de procréation. Elle fait ressortir le rôle déterminant de la culture et des traditions en tant que forces agissant sur la définition des rôles sexués et les rapports familiaux. Elle réaffirme le droit des femmes à l'acquisition, au changement et à la conservation de leur nationalité et de celle de leurs enfants. Les États parties conviennent également de prendre toutes les mesures requises pour lutter contre toute forme de trafic et d'exploitation des femmes.

Les pays qui signent la Convention ou y adhèrent s'engagent à en appliquer les dispositions. Ils sont tenus de présenter au moins une fois tous les quatre ans un rapport sur les mesures mises en œuvre pour respecter leurs obligations. »

## ***Les droits des femmes sont des droits de la personne***

Proclamée Année internationale de la femme par l'ONU, l'année 1975 fut marquée par la tenue à Mexico de la première Conférence mondiale sur les femmes. Elle marqua aussi le début de la Décennie des Nations unies pour la femme.

Pendant les vingt ans qui ont suivi, le mouvement des femmes a combattu pour promouvoir l'égalité des sexes et défendre les droits des femmes partout dans le monde. Ces principes ont été reconnus officiellement pour la première fois à Vienne en 1993, lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme. L'ONU a alors statué que « les droits des femmes sont des droits de la personne ».

En 1994, l'Assemblée générale des Nations Unies adoptait la Déclaration sur la violence à l'égard des femmes, dans laquelle la violence conjugale, le viol, le harcèlement sexuel et toute forme de violence contre les femmes sont définis comme des pratiques discriminatoires et des manifestations de subordination des femmes aux hommes. La Déclaration condamne non seulement les actes de violence individuels, mais aussi l'inaction des États face à ces agressions.

En 1996, la Commission de la condition de la femme contribuait à l'organisation de la Quatrième Conférence mondiale des femmes à Beijing. Nicole Turmel et d'autres délégués de l'AFPC y ont participé activement en compagnie d'autres consœurs du mouvement syndical, ainsi que de représentantes des groupes de femmes au Canada et partout dans le monde. C'est à cette occasion que fut adopté le Programme d'action de Beijing.

## ***Le Programme d'action de Beijing***

Le Programme d'action de Beijing est le plus important cadre de promotion des droits de la femme jamais adopté par l'ONU. Il couvre 12 sphères de préoccupation :

- les femmes et la pauvreté
- l'éducation et la formation des femmes
- les femmes et la santé
- la violence à l'égard des femmes
- les femmes et les conflits armés
- les femmes et l'économie
- les femmes et les structures de pouvoir et de prise de décisions
- les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme
- les droits fondamentaux de la femme
- les femmes et les médias
- les femmes et l'environnement
- la petite fille

En 1995, le gouvernement fédéral a promis officiellement de mettre en œuvre les engagements de Beijing et adopté son propre Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes.

En 2015, la Commission de la condition de la femme a examiné les progrès réalisés depuis l'adoption du Programme d'action de Beijing (Beijing+20) vingt ans plus tôt. Elle a publié une déclaration politique dans laquelle :

- elle s'inquiète du fait que les progrès sont lents et irréguliers et qu'il reste des disparités majeures à combler;
- elle réaffirme sa détermination à surmonter les obstacles et à réduire les disparités dans chacune des 12 sphères de préoccupation;
- elle promet de prendre des mesures concrètes pour accélérer la mise en œuvre de tous les objectifs fixés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

### CSW61 : Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution

La Commission de la condition de la femme (CSW) tiendra sa 61e session en mars 2017. La séance revêt une importance particulière pour les travailleuses, puisqu'elle aura pour thème l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution.

La session est ouverte aux parties de la société civile. Y assistera une délégation syndicale formée de représentantes du Congrès du travail du Canada et de quatre grands syndicats internationaux – la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale des services publics (ISP), l'Internationale de l'éducation (IE) et UNI Global Union.

Les sessions tenues par la Commission aboutissent à l'adoption de « conclusions concertées », qui définissent les lacunes et les problèmes à régler, réitèrent les engagements internationaux antérieurs et formulent des mesures concrètes de promotion des droits des femmes destinées aux gouvernements.

La délégation syndicale canadienne et internationale joue un rôle important, car elle veille à ce que les conclusions concertées reflètent les priorités des travailleuses. Avec les années, nous avons grandement amélioré nos stratégies et nos méthodes de travail. Nous avons obtenu que les conclusions renferment les points suivants :

- les principes fondamentaux et les droits au travail préconisés par la Confédération syndicale internationale (CSI);
- la nécessité de promouvoir la pleine participation des femmes à l'économie officielle, notamment ce qui touche l'accès au plein-emploi et à un travail décent;
- l'intégration sociale et la protection juridique des migrantes, incluant des conditions de travail équitables et des emplois décents;

- des milieux de travail exempts de discrimination, d'exploitation, de violence, de harcèlement sexuel et d'intimidation;
- des politiques macroéconomiques et des programmes sexospécifiques qui font la promotion du travail décent pour toutes et tous;
- la reconnaissance du rôle des syndicats.

Chaque année, nous devons batailler ferme dans un certain nombre de dossiers :

- Il est difficile de faire reconnaître pleinement l'importance des droits sociaux et économiques et d'obtenir l'appui d'une majorité à l'égard de services publics de qualité tels que le logement social, les services de garde d'enfants et les transports collectifs. L'ONU est traversée par un fort courant néolibéral favorable au secteur privé et aux PPP.
- Le Vatican travaille de concert avec les États islamiques fondamentalistes et d'autres gouvernements de droite comme ceux de la Russie afin de faire pression contre les droits des femmes en matière de sexualité et de procréation. Jusqu'à maintenant, nous avons réussi à obtenir qu'ils soient protégés, mais chaque fois au prix d'une chaude lutte.
- Notre délégation syndicale travaille en solidarité avec des ONG partout dans le monde dans le but d'obtenir une reconnaissance de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, mais sans succès jusqu'ici. Les gouvernements de droite s'opposent à toute mention de l'égalité des « genres », craignant que cela puisse ouvrir la porte à la revendication de droits pour les LGBT.

Communiqué de presse de l'AFAI

## **L'ONU presse le Canada d'adopter un plan national exhaustif en matière d'égalité entre les sexes** (Ottawa, 18 novembre 2016)

Dans ses nombreuses observations finales publiées aujourd'hui, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU demande aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de mettre en place un plan national exhaustif en matière d'égalité des sexes pour s'attaquer aux facteurs structurels qui perpétuent les inégalités entre hommes et femmes au Canada. Le Comité exprime de vives préoccupations à l'égard du fait que les droits énoncés dans la *Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes* ne sont pas pleinement mis en œuvre. Il exhorte le Canada à prendre immédiatement des mesures pour lutter contre les disparités salariales entre les sexes, le taux élevé de pauvreté, la discrimination sexuelle dans la *Loi sur les Indiens*, le manque de services de garde abordables, l'insuffisance des services d'aide juridique à la population et la violence envers les femmes.

Shelagh Day, présidente du comité des droits de la personne à l'Alliance féministe pour l'action internationale (AFIA), a déclaré que « le comité responsable de la CEDEF avait invité le nouveau gouvernement fédéral en place à prendre un nouveau départ et à traiter avec sérieux le dossier des droits des femmes. Le temps est venu d'adopter un plan national pour s'attaquer aux racines profondes de l'inégalité et transformer la vie des femmes au Canada. »

Soulignant le caractère persistant et urgent des problèmes qui touchent les femmes et les filles autochtones, comme la pauvreté, le piètre état de santé, le logement inadéquat, le manque d'accès à l'eau potable, le faible taux de diplomation et le taux élevé de violence et d'incarcération, le Comité presse le Canada d'élaborer une stratégie visant tout particulièrement à améliorer les conditions socioéconomiques de ces dernières.

Pam Palmater, directrice du Centre of Indigenous Governance à l'Université Ryerson, abonde dans le même sens : « Le Comité reconnaît que les femmes et les filles autochtones au Canada connaissent les pires conditions sociales et économiques. Nous accueillons favorablement ses recommandations et demandons au Canada d'agir sans tarder. »

Au sujet des meurtres et des disparitions de femmes et de filles autochtones, le Comité engage le Canada à mettre en œuvre sans délai la totalité des recommandations formulées dans son rapport d'enquête de 2015 (CEDAW/C/OP.8/CAN/1). En outre, le Comité presse le Canada d'instaurer un mécanisme d'examen indépendant destiné à l'étude des allégations relatives aux enquêtes de police inadéquates et de veiller à ce que l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées comporte un examen du rôle joué par les forces policières dans l'ensemble des provinces et territoires.

Francyne Joe, présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a affirmé : « Nous allons suivre de très près les travaux de la commission d'enquête et nous nous attendons à des résultats. Le Comité d'examen de la CEDEF a admis que le problème des violations des droits fondamentaux des femmes autochtones doit figurer au sommet des priorités canadiennes. »

Enfin, le Comité invite le Canada à abolir le recours à l'isolement cellulaire dans les prisons pour femmes et à limiter toute forme d'isolement. « Le Comité a ajouté sa voix à celle de tous ceux et celles qui critiquent vivement le traitement des femmes criminalisées au Canada », a déclaré Diana Majury, présidente de l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry (ACSEF). « Le temps est venu de mettre fin à la pratique de l'isolement des femmes et nous espérons des changements à ce chapitre. »

La *Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes* oblige le Canada à présenter d'ici deux ans un rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport d'examen du Comité et sur la mise en place d'un plan national en matière d'égalité entre les sexes.



Consulter les observations finales du Comité [ici](#).

Consulter le rapport d'enquête du Comité (CEDAW/C/OP.8/CAN/1) [ici](#).

Accès aux documents présentés au Comité :

- Mémoire présenté par l'AFIA
- Mémoire commun de l'ACSEF, du Centre of Indigenous Governance et de l'AFIA
- Mémoire commun de l'ACCCACS et de l'AFIA
- Mémoire commun de l'AFAC et de l'AFIA

Demandes médias : les domaines de spécialité sont indiqués entre parenthèses.

Amy Ede, directrice des communications, Association des femmes autochtones du Canada (femmes autochtones, femmes et filles autochtones disparues et assassinées)

Tél. : +1-613-722-3033, p. 100; courriel : [aede@nwac.ca](mailto:aede@nwac.ca)

Shelagh Day, présidente du comité des droits de la personne, Alliance féministe pour l'action internationale (discrimination sexuelle dans la *Loi sur les Indiens*; égalité entre les sexes; violence contre les femmes)

Tél. : +1-604-872-0750; courriel : [shelagh.day@gmail.com](mailto:shelagh.day@gmail.com)

Pam Palmater, directrice du Centre for Indigenous Governance, Université Ryerson (violence contre les femmes autochtones; droits autochtones, titre et souveraineté autochtones, conditions socioéconomiques; violence policière et placements en famille d'accueil)

Courriel : [ppalmater@politics.ryerson.ca](mailto:ppalmater@politics.ryerson.ca)

Diana Majury, président, Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry (femmes incarcérées)

Tél. : +1-613-238-2422; courriel : [diana\\_majury@carleton.ca](mailto:diana_majury@carleton.ca)

## Les services de garde d'enfants

Comme partout ailleurs, la tâche de prendre soin des enfants au Canada revient en grande partie aux femmes. Même si la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue au fil des époques, la contribution des hommes à l'éducation des enfants n'a pas augmenté dans les mêmes proportions. Par conséquent, ce sont le plus souvent les femmes qui doivent jongler entre le travail rémunéré et les activités parentales.

Les gouvernements ont réagi avec lenteur et de façon inadéquate aux besoins des femmes en matière de services de garde d'enfants. En règle générale, on s'attend à ce que cette responsabilité soit prise en charge par les parents. L'État traite la garde d'enfants comme un service privé que l'on vend et achète sur le marché des services de garde. La plupart des territoires et des provinces accordent à certains parents une aide financière limitée destinée à couvrir une partie des dépenses. Toutefois, peu de fonds sont investis directement dans « le marché de l'offre ». Même au Québec, on assiste à une diminution des subventions versées aux centres de la petite enfance et à une augmentation du financement accordé aux services privés à but lucratif par le biais d'allégements fiscaux consentis aux particuliers. Par conséquent, presque partout au Canada, les services de garde sont peu fiables, coûteux et parfois de très piètre qualité. Dans ces conditions, la possibilité de trouver une garderie pour son enfant est presque toujours une question de chance ou de richesse personnelle.

À l'heure actuelle, les services de garde réglementés ne peuvent accueillir que 25 % des enfants âgés de 0 à 12 ans. Le manque de places est particulièrement criant dans le cas des enfants ayant un handicap, des enfants autochtones et des enfants dont les parents travaillent et vivent dans une région éloignée, rurale ou peu peuplée. Les parents doivent acquitter une facture extrêmement salée et les prix augmentent à un taux plus rapide que l'inflation.

La qualité des services de garde au Canada souffre du sous-financement public. L'insuffisance du soutien accordé aux services agréés exerce une pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux. Les faibles niveaux de rémunération, jumelés à des conditions de travail difficiles, compliquent le recrutement et le maintien de personnel qualifié. De plus,

comme la majorité des employées sont des femmes, les faibles salaires contribuent à accentuer les disparités salariales entre les sexes au sein de la main-d'œuvre dans son ensemble.

Enfin, le problème des services de garde est aggravé par des congés de maternité et des congés parentaux inadéquats. Rappelons qu'à l'exception du Québec, le nombre de pères qui se prévalent du congé parental au Canada reste très faible.

### **Les solutions possibles à la crise des services de garde au Canada**

Seul un programme complet en matière de services de garde, financé par l'État, peut offrir aux femmes le soutien nécessaire pour participer pleinement au marché du travail. Aucune autre structure ne permettra de donner aux jeunes enfants l'éducation de qualité dont ils ont besoin pour s'épanouir. Les familles canadiennes ont désespérément besoin des services de garde et d'éducation à la petite enfance que seul le secteur public peut leur fournir. Comme le rappellent les auteures du document de principe intitulé *Les services de garde au Canada en 2020* :

« Pour bâtir ce système, la solution est la même aujourd'hui que depuis de nombreuses années : le gouvernement fédéral doit prendre ses responsabilités. Les programmes de services de garde à l'enfance des provinces et des territoires, s'ils sont laissés à eux-mêmes, continueront à se développer lentement et avec difficulté. Beaucoup de parents ne réussiront pas à trouver de services de garde de qualité pour leurs enfants et, s'ils en trouvent, ils n'auront pas les moyens de les payer ».

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux négocient actuellement une nouvelle entente-cadre sur les services de garde et d'éducation à la petite enfance. Les services destinés aux enfants autochtones feront l'objet d'un accord distinct négocié avec la participation des leaders autochtones. Ensemble, ces ententes pourraient établir les paramètres d'un système financé et conçu pour offrir à chaque famille les services de garde dont elle a besoin – toutefois, il est essentiel que les gouvernements s'entendent sur la bonne solution dès le départ. Leurs responsables doivent convenir de la nécessité de mettre sur pied, d'ici 10 ans, un service de grande qualité dont l'accès sera universel et préparer un plan de mise en œuvre concret, assorti d'un échéancier, pour le réaliser.

## **Le gouvernement fédéral doit respecter le droit international**

Le gouvernement fédéral est le signataire de plusieurs conventions internationales qui l'obligent à agir dans le dossier des services de garde.

En 1981, le Canada a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, laquelle interdit toute discrimination envers les femmes fondée sur la maternité. La Convention stipule que les États doivent (entre autres choses) :

« ... encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants » [alinéa 11(2)c)]

La Convention prévoit en outre des examens périodiques de la situation des femmes par les experts des droits de la personne indépendants qui siègent au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Le dernier rapport d'examen destiné au Canada a été publié à la fin de 2016. Dans ses observations finales, le Comité invite le gouvernement fédéral à :

[traduction] « [...] créer un plus grand nombre de possibilités d'accès aux emplois à temps plein, en adoptant notamment un cadre national de services de garde fondé sur les droits qui favorisera l'établissement, en nombre suffisant, de services de garde adéquats, ainsi que le renforcement des mesures destinées à inciter les hommes à se prévaloir de leur droit au congé parental ».

Le Comité recommande également que le Canada commence à [traduction] « utiliser des mécanismes de financement fédéral conditionnels et ciblés, dans le but de faire en sorte que les transferts de paiements aux provinces et territoires tiennent compte des dispositions de la Convention, comme c'est déjà le cas pour certains programmes d'aide au développement administrés par le pays ». S'agissant des services de garde d'enfants, cette recommandation invite le fédéral à utiliser son pouvoir de dépenser pour obliger les ordres inférieurs de gouvernement à mettre en place un système

adéquat – qui garantirait un accès équitable et des services de qualité uniforme d'un bout à l'autre du pays.

En ce qui concerne l'éducation des jeunes autochtones, le Comité a exprimé ses préoccupations à l'égard [traduction] « du fait que les femmes autochtones continuent de subir de multiples formes de discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi ... » Un peu plus loin, le Comité s'inquiète « de la faible participation des femmes autochtones au marché du travail, en particulier dans les postes de direction ou de décision; de leur taux de chômage disproportionnellement élevé; et de la faiblesse de leurs salaires comparativement aux hommes et aux femmes non autochtones . Il recommande que le gouvernement fédéral, en consultation avec les peuples autochtones :

[traduction] « [...] élabore un plan précis et intégré visant à améliorer les conditions socioéconomiques particulières des femmes autochtones, sur les réserves et l'extérieur, dont la pauvreté, le piètre état de santé, le logement inadéquat, le manque d'accès à l'eau potable, le faible taux de diplomation, le faible taux d'emploi et le taux élevé de violence, et adopte des mesures efficaces et proactives, y compris des campagnes de sensibilisation, pour renseigner les communautés autochtones sur les droits fondamentaux des femmes et combattre les attitudes patriarcales et les stéréotypes sexuels ».

En 1991, le Canada a ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies. Celle-ci comprend des dispositions importantes sur les services de garde, dont les paragraphes 18(2) et 18(3) :

2. Pour garantir et promouvoir les droits énoncés dans la présente Convention, les États parties accordent l'aide appropriée aux parents et aux représentants légaux de l'enfant dans l'exercice de la responsabilité qui leur incombe d'élever l'enfant et assurent la mise en place d'institutions, d'établissements et de services chargés de veiller au bien-être des enfants;

3. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour assurer aux enfants dont les parents travaillent le droit de bénéficier des services et établissements de garde d'enfants pour lesquels ils remplissent les conditions requises.

Le paragraphe 27(1) va comme suit :

Les États parties reconnaissent le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social.

Le paragraphe 27(3) poursuit :

Les États parties adoptent les mesures appropriées, compte tenu des conditions nationales et dans la mesure de leurs moyens, pour aider les parents et autres personnes ayant la charge de l'enfant à mettre en œuvre ce droit et offrent, en cas de besoin, une assistance matérielle et des programmes d'appui, notamment en ce qui concerne l'alimentation, le vêtement et le logement.

## Les disparités salariales entre les sexes

Plus de 30 ans après l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, Condition féminine Canada a indiqué dans une note de service interne qu'en ce qui a trait aux disparités salariales, « les femmes avaient heurté un mur »<sup>1</sup>.

En 2011, les femmes qui travaillaient à plein temps tout au long de l'année gagnaient en moyenne 72 cents pour chaque dollar gagné par un homme<sup>2</sup>. Au lieu de se rétrécir, l'écart salarial a augmenté depuis 2009, alors que les femmes gagnaient en moyenne 74,4 % du salaire masculin<sup>3</sup>.

En Ontario, par exemple, le salaire annuel moyen des femmes était inférieur de 7200 \$ par rapport à celui de leurs collègues masculins, ce qui représente une perte globale de 18 milliards de dollars pour l'ensemble des travailleuses, ou 2,6 % du produit intérieur brut de la province en 2015<sup>4</sup>.

Les disparités salariales s'accroissent encore davantage lorsqu'on tient compte du facteur de l'intersectionnalité : les femmes ayant un handicap, les femmes autochtones, les femmes racialisées, les femmes immigrantes et les femmes transgenres gagnent des salaires beaucoup plus bas et ont plus de mal à accéder à un emploi décent<sup>5</sup>. Elles sont plus nombreuses à se trouver du travail dans le marché des emplois précaires et non syndiqués, où les chances de formation et d'avancement sont réduites<sup>6</sup>.

Ce n'est pas le manque de formation qui explique les disparités salariales entre les sexes : les détentrices d'un diplôme universitaire gagnent en effet 10 à 30 % de moins que leurs homologues masculins<sup>7</sup>. Si le travail des femmes est systématiquement sous-évalué, c'est qu'on le compare aux tâches non rémunérées qu'elles accomplissent au foyer.

Souvent, les femmes doivent accepter du travail à temps partiel ou à forfait en raison de leurs obligations familiales et de l'absence de services de garde abordables. En Ontario, par exemple, environ 1,8 million de femmes étaient des pourvoyeuses de soins non rémunérés en 2012; leur temps était consacré aux transports, aux tâches domestiques et à l'organisation des rendez-vous<sup>8</sup>. Et de nombreuses femmes immigrantes n'ont d'autre choix

que d'accepter des emplois à faible salaire parce que leurs diplômes et leur expérience professionnelle ne sont pas reconnus au Canada.

Les disparités salariales entre les sexes ont valu au Canada des critiques de la part des Nations Unies à maintes occasions. Dans son rapport le plus récent daté de novembre 2016, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a recommandé au gouvernement fédéral de mettre en œuvre un certain nombre de mesures à cet égard.

## Les solutions

La réduction des disparités salariales entre les sexes exigera plusieurs mesures : la plus évidente est la syndicalisation! Selon le Congrès du travail du Canada, les travailleuses syndiquées gagnent en moyenne 6,89 \$ de plus l'heure que les travailleuses non syndiquées. Promouvoir la liberté d'association et le droit de se syndiquer constitue donc l'un des meilleurs moyens de réduire l'inégalité des salaires. (<http://congresdutravail.ca/pourquoi-des-syndicats/femmes/lavantage-syndical-pour-les-femmes-au-canada>)

**L'adoption de lois proactives sur l'équité salariale** figure également parmi les solutions. En tant que femmes membres de l'AFPC, nous savons en connaissance de cause que le système actuel fondé sur les plaintes ne fonctionne pas : en effet, nous avons dû attendre 15 ans avant d'obtenir gain de cause contre le Conseil du Trésor en 1999. Et nos membres à Postes Canada ont dû se battre contre l'employeur pendant 30 ans devant les tribunaux avant d'avoir droit à leurs rajustements au titre de l'équité salariale!

À l'heure actuelle, la législation sur l'équité salariale n'est pas uniforme au Canada. Elle est absente des secteurs publics et privés dans la plupart des provinces et territoires du pays<sup>9</sup>. Les lois proactives obligent les employeurs à examiner leurs pratiques en matière de rémunération et à veiller à ce que les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale avait admis qu'il s'agissait d'un droit fondamental et formulé un grand nombre de recommandations qui auraient obligé les employeurs à repérer les disparités et à les éliminer. Mais le gouvernement Harper a refusé de les mettre en œuvre. Pire, il a adopté



la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Cette loi nous aurait obligées à soulever la question de l'équité salariale uniquement à la table de négociation, ce qui aurait forcé les syndicats à échanger des droits garantis aux femmes contre d'autres revendications.

En 2016, le gouvernement libéral a créé un comité spécial sur l'équité salariale mandaté par la Chambre des communes. La présidente de l'AFPC, Robyn Benson, s'est présentée devant le comité pour défendre le bien-fondé d'une loi sur l'équité salariale. Elle a demandé que soient mises en œuvre les recommandations du Groupe de travail. Notre proposition a été approuvée par le comité spécial et le gouvernement a promis de déposer une loi sur l'équité salariale d'ici 2018.

Pour que les femmes puissent accéder à tous les secteurs d'emploi, et non seulement aux emplois traditionnellement féminins, il faut des **lois sur l'équité en matière d'emploi**. Si l'on veut parvenir à ce que TOUTES les femmes accèdent à des emplois mieux rémunérés, ce sont là des instruments essentiels. Adoptée en 1988, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a effectivement abouti à une meilleure représentation, au sein de la fonction publique fédérale, des femmes racialisées, des femmes autochtones et des femmes ayant un handicap. Or peu de provinces se sont dotées d'une loi de cette nature. En 1991, l'Ontario avait adopté une loi sur l'équité en emploi, qui fut toutefois abolie en 1995 par l'administration de Mike Harris.

**L'amélioration des prestations de maternité** est un autre moyen essentiel de préserver le lien des femmes avec le marché du travail. Elle leur donnerait les moyens de se prévaloir de leurs congés de maternité et parentaux. À l'heure actuelle, 36 % des femmes n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral a tenu des consultations sur cette question à l'automne 2016. L'AFPC a présenté un mémoire en recommandant de réduire de 600 à 300 heures le nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations. Nous préconisons également une augmentation du taux de remplacement du revenu, aujourd'hui fixé à 55 % du salaire. Nous avons proposé de l'augmenter afin qu'il atteigne au moins 70 % à 75 % du salaire, comme c'est le cas au Québec pour les congés parental et maternel. Enfin, nous privilégions l'adoption d'une prestation destinée au parent qui n'a pas donné naissance – habituellement le père. Il

a été démontré que cet avantage social « facultatif » augmentait radicalement le temps que les pères consacraient à leurs enfants. Il en résulte un meilleur partage des responsabilités à long terme.

**L'intégration d'une analyse comparative entre les sexes** à toutes les politiques économiques et sociales est une mesure pouvant déboucher sur des résultats impressionnants. En témoigne l'exemple des Philippines, où son application est obligatoire dans toutes les activités gouvernementales. Tant et si bien que ce pays s'est hissé en 2016 au 7<sup>e</sup> rang du classement du Forum économique mondial sur l'écart entre les sexes<sup>10</sup>, devançant largement le Canada, qui se situe au 35<sup>e</sup> rang<sup>11</sup>.

## **Instruments internationaux en matière de droits de la personne**

L'équité salariale est définie comme un droit fondamental dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)* ainsi que dans la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies*, tous deux ratifiés par le Canada.

### ***Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels***

- Article 7 : « Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :
- a) *La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :*
  - i) *Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail. »*

### ***Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies***

- « Les États parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de

l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail. » [CEDEF, paragraphe 11(1)]

### ***Convention n° 100, Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951***

- Cette convention introduit la notion de « salaire égal pour un travail égal » et reconnaît l'existence d'écarts systémiques entre les sexes sur le plan du travail. Elle demande aux gouvernements d'entreprendre un examen objectif et de mettre en œuvre des régimes de salaire comparables pour des emplois différents, mais de valeur comparable. Elle prévoit des mécanismes de reddition de comptes et de plainte, ainsi qu'un contrôle externe.
- « Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. » [Paragraphe 2(1)].

### ***La Déclaration et le Programme d'action de Beijing***

Mesures à prendre

165. Les gouvernements devraient :

- a) Adopter et appliquer des lois consacrant le principe de la rémunération égale des femmes et des hommes pour un travail égal ou de valeur égale;

## Mesures à prendre

178. Les gouvernements, les employeurs, les employés, les syndicats et les organisations de femmes devraient :

f) Assurer la mise en œuvre et le suivi de programmes d'égalité des chances en matière d'emploi de discrimination positive dans les secteurs public et privé afin de lutter contre la discrimination systématique à l'égard des femmes sur le marché du travail, en particulier des femmes handicapées ou appartenant à des groupes défavorisés, en matière d'embauche, de maintien en fonction et de promotion, ainsi que de formation professionnelle dans tous les secteurs;

g) Éliminer la ségrégation dans le travail, en favorisant tout particulièrement la représentation égale des sexes à des postes de haute qualification et de direction et en adoptant d'autres mesures, telles que l'orientation professionnelle et le placement, visant à accélérer le déroulement des carrières et l'avancement professionnel, et en favorisant la diversification des débouchés professionnels pour les hommes et les femmes; encourager les femmes à obtenir des emplois auxquels elles n'ont pas traditionnellement accès, surtout dans les domaines scientifique et technique, et encourager les hommes à chercher des emplois dans le secteur social;

h) Reconnaître le droit à la négociation collective et son importance pour l'élimination des écarts de salaires entre hommes et femmes et l'amélioration des conditions de travail;

i) Promouvoir l'élection de femmes à des postes de responsables syndicaux et s'assurer que les responsables élues pour représenter les femmes bénéficient d'une protection de l'emploi et de garanties quant à leur sécurité physique dans l'accomplissement de leurs fonctions;

j) Élaborer et offrir des programmes spéciaux pour permettre aux handicapées d'obtenir et de conserver un emploi et veiller à ce qu'elles aient accès à l'éducation et à la formation à tous les niveaux, conformément aux Règles pour l'égalisation des chances des handicapés; adapter, dans la mesure du possible, les conditions de travail aux besoins des handicapées, qui devraient bénéficier d'une protection juridique en cas de licenciement abusif dû à leur handicap;

k) Redoubler d'efforts pour réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes, prendre les mesures nécessaires pour faire appliquer le principe de la rémunération égale pour un travail équivalent de valeur égale, en renforçant la législation, et notamment en l'harmonisant avec les normes et codes internationaux du travail, et encourager la mise en place de systèmes d'évaluation du travail fondés sur des critères non sexistes;

l) Renforcer et/ou créer des instances juridiques compétentes en matière de discrimination salariale;

## **Programme Objectifs de développement durable**

- « *D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.* » – Programme de développement durable à l'horizon 2030, objectif 8.5, p. 23<sup>12</sup>.

## **Recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au Canada, novembre 2016**

« 39. *Le Comité recommande à l'État partie :*

a) *De prendre toutes les mesures nécessaires pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et des femmes, notamment en abolissant la LERSP, en adoptant une législation fédérale, provinciale et territoriale fondée sur le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale » et en augmentant le salaire minimum, que gagnent un nombre disproportionné de femmes;*

b) *De prendre des dispositions concrètes, notamment en matière de formation professionnelle, d'incitations et d'encouragement des femmes à travailler dans des domaines non traditionnels, ainsi que des mesures temporaires particulières en vue de parvenir à l'égalité des chances de facto entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'éliminer la ségrégation professionnelle, tant horizontale et verticale, dans le secteur public et le secteur privé, et d'adopter des quotas visant à améliorer la représentation des femmes dans les postes de direction des entreprises;*

*c) De donner aux femmes plus de possibilités d'accéder à un emploi à plein temps, notamment en adoptant un cadre national fondé sur les droits en matière de services de garde d'enfants, destiné à mettre sur pied des services adéquats en nombre suffisant, et en augmentant les mesures incitatives visant à ce que les hommes exercent leur congé au droit parental;*

*d) De mettre en place un mécanisme confidentiel et sécuritaire destiné au traitement des plaintes de harcèlement sexuel au travail et de veiller à ce que les victimes aient accès à des mécanismes et à des recours efficaces;*

*e) De prendre en considération les besoins des groupes de femmes défavorisées, en particulier les femmes autochtones, les Afro-Canadiennes, les migrantes, les réfugiées et les demandeuses d'asile, ainsi que les femmes handicapées, et de songer, à cet égard, à utiliser des mesures ciblées, notamment des mesures temporaires spéciales, en vue de créer plus de possibilités d'emploi pour ces groupes;*

*f) D'abandonner l'usage des permis de travail fermés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, afin de permettre aux travailleuses migrantes domestiques de changer librement d'employeur et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, et réduire les risques d'abus; de donner à celles qui subissent des violations de leurs droits un accès efficace à la justice, notamment à l'aide juridique; et de prendre des dispositions pour faciliter l'accès des femmes migrantes domestiques au permis de résidence permanente;*

*g) De ratifier la convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'Organisation internationale du Travail.*

*« [...] de prendre en considération les besoins des groupes de femmes défavorisées, en particulier les femmes autochtones, les Afro-Canadiennes, les migrantes, les réfugiées et les demandeuses d'asile, ainsi que les femmes handicapées, et de songer, à cet égard, à utiliser des mesures ciblées, notamment des mesures temporaires spéciales, en vue de créer plus de possibilités d'emploi pour ces groupes<sup>13</sup>. »*

- 
- <sup>1</sup> Deen Beeby, « Secret Status of Women report paints grim picture for Canada », *CBC News*, 7 septembre 2015, <<http://www.cbc.ca>>.
- <sup>2</sup> Statistique Canada, *Tableau CANSIM 202-0102 : Gains moyens des femmes et des hommes, et ratio des gains des femmes par rapport à ceux des hommes, selon le régime du travail, dollars constants de 201, annuel*, Ottawa, Statistique Canada, 2011.
- <sup>3</sup> Brittany Lambert et Kate McInturff, *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, Ottawa, Oxfam et Centre canadien de politiques alternatives, 2016, p. 6.
- <sup>4</sup> Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, *Rapport final et recommandations*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario, 2016, p. 16.
- <sup>5</sup> *Ibid.*
- <sup>6</sup> Mary Cornish, Fay Faraday et Jan Borowy, *Securing Human Rights Justice for Women's Work: The Path to a 0% Gender Pay Gap by 2025 – Preliminary Submissions to the Ontario Gender Wage Gap Review*, Toronto, Equal Pay Coalition, 2016, p. 40.
- <sup>7</sup> *Ibid.*, p. 6.
- <sup>8</sup> Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, *supra* note 25 at 26
- <sup>9</sup> Kruth, *supra* note 20, p. 9.
- <sup>10</sup> Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2016*, Genève, 2016, p. 10.
- <sup>11</sup> Lambert et McInturff, *supra* note 4, p. 11.
- <sup>12</sup> *Ibid.*, p. 21.
- <sup>13</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination envers les femmes, *supra* note 1, p. 13.

## Les travailleuses domestiques

### **L'exploitation éhontée des travailleuses domestiques**

Puisque les familles Canadiennes ne bénéficient pas d'un système universel et public de garde d'enfants, plusieurs familles emploient des travailleuses migrantes pour s'occuper des enfants et effectuer divers travaux domestiques<sup>1</sup>.

Ces travailleuses, souvent racisées, demeurent au Canada en vertu du Programme des aides familiaux résidants<sup>2</sup>. En 2010, il y avait entre 16,000 et 32,000 aides familiales d'origine étrangère uniquement au Québec<sup>3</sup>.

Jusqu'à 2014, les travailleuses migrantes devaient résider avec leur employeur Canadien pour une période minimale de deux ans pour devenir éligibles à la résidence permanente, ce qui accroissait leur dépendance sur leur employeur<sup>4</sup>.

Cette exigence de résidence a été sévèrement critiquée, puisqu'elle place les travailleuses dans une situation où elles étaient très vulnérables à l'exploitation et au harcèlement sexuel. Elle a été finalement abolie en 2014<sup>5</sup>. Cependant cette réforme n'interdit pas le travail résident en dépit des risques qu'il peut poser : il demeure donc que plusieurs travailleuses peuvent tout de même être contraintes par nécessité économique à résider avec leur employeur<sup>6</sup>.

De plus, la réforme n'élimine pas la dépendance des travailleuses sur leur employeur puisque leur permis de travail reste lié à un employeur particulier<sup>7</sup> : si elles changent d'employeur elles doivent faire une nouvelle demande de permis de travail et, entre temps sont considérées comme étant sans statut<sup>8</sup>. De plus, elles doivent réaliser 24 mois de travail à temps plein avant de pouvoir faire une demande de résidence permanente.

Ainsi les travailleuses domestiques migrantes se retrouvent toujours dans des situations de vulnérabilité, de violence physique ou psychologique et de privation de liberté<sup>9</sup>. De plus, elles souffrent de l'isolement, de la distance et de la séparation avec les membres de leur famille et de leurs communautés<sup>10</sup>.



Le statut légal précaire des travailleuses domestiques migrantes et leur absence dans la législation en matière de droit du travail font en sorte qu'en général ces dernières « touchent un salaire inférieur au salaire minimum, n'ont pas droit aux congés fériés ou à des journées de vacances, font des heures supplémentaires non payées et sont victimes de congédiement abusif. »<sup>11</sup>

## Les solutions possibles

Les travailleuses domestiques sont très souvent exclues de **l'application des lois provinciales sur le salaire minimum ou la santé et la sécurité au travail**. Amender ces lois afin qu'elles soient protégées sans discrimination seraient une première mesure pour mieux protéger leurs droits<sup>12</sup>.

La création d'un processus **d'accès à la résidence permanente** pour les travailleuses domestiques qui ne dépend pas d'un employeur en particulier permettrait aussi d'équilibrer la relation de pouvoir entre les travailleuses migrantes et leur employeur<sup>13</sup>. Ceci permettrait aux travailleuses déjà couvertes par les normes en matière de droit du travail d'exercer leurs droits sans craindre de représailles susceptibles de leur faire perdre leur voie à la résidence permanente.

Mais surtout, il faut que le gouvernement du Canada ratifie **la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques**, qui a été adoptée il y a quelques années par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cette convention leur assure entre autres

- une protection contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence<sup>14</sup>
- le droit aux conditions d'emploi équitables et aux conditions de travail décentes, lorsqu'elles sont logées au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée<sup>15</sup>.
- leur droit d'être informées des conditions d'emploi<sup>16</sup>,
- leur droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité et leur droit à un environnement de travail sûr et salubre<sup>17</sup>.

Cependant, la *Convention* n'a pas encore été ratifiée par le Canada.

## Le gouvernement doit respecter le droit international

Le Canada a fait plusieurs promesses sur la scène internationale, et dans l'enceinte de l'ONU en faveur de l'égalité des femmes. Il doit maintenant leur donner suite, et prendre des mesures concrètes pour mieux protéger les droits des travailleuses domestiques.

Il doit notamment :

- « *Faire en sorte que toutes les migrantes, y compris les travailleuses migrantes, jouissent pleinement de leurs droits fondamentaux et les protéger contre la violence et l'exploitation. Prendre des mesures pour démarginaliser les migrantes en situation régulière, y compris les travailleuses migrantes, [...]* » - **Programme d'action de Beijing, paragraphe 48 k)**<sup>18</sup>
- « *Prendre conscience de la vulnérabilité des migrantes, notamment des travailleuses migrantes dont le statut juridique dans le pays d'accueil dépend d'employeurs qui risquent d'abuser de la situation, à la violence et à d'autres formes d'abus* » - **Programme d'action de Beijing, para 125 c)**<sup>19</sup>
- « *Redoubler d'efforts pour protéger les droits des employés de maison et leur assurer à tous, y compris les étrangères travaillant comme employées de maison, des conditions de travail décentes, en particulier pour ce qui est des salaires et du temps de travail, et améliorer l'accès aux services de soins de santé et autres prestations sociales et économiques* » - (en note : **Conclusions concertées de la 53<sup>e</sup> session de la Commission sur la condition de la femme, page 4**)<sup>20</sup>

- « *Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.* »  
- **Le programme de développement durable à l'horizon 2030, Objectif 8**<sup>21</sup>
- « *Poursuivre l'adoption et la mise en œuvre de mesures garantissant l'intégration sociale et juridique et la protection des femmes migrantes, notamment les travailleuses migrantes, dans les pays d'origine, de transit ou de destination; [...] leur offrir des conditions de travail équitables, et, en tant que de besoin, faciliter leur accès à un emploi productif et un travail décent ainsi que leur intégration dans la population active* »  
**Conclusions concertées de la 57<sup>e</sup> session de la Commission sur la condition de la femme, page 12**<sup>22</sup>

---

<sup>1</sup> Congrès du Travail du Canada, « Journée internationale des travailleuses et travailleurs domestiques » 16 juin 2015, en ligne < <http://congresdutravail.ca/news/news-archive/journ%C3%A9e-internationale-des-travailleuses-et-travailleurs-domestiques> > [CTA 2010]. Voir aussi : Elsa Galerand, et al, « Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR) » (2015) Rapport de Recherche SAC-PINAY, page vii, en ligne : <<http://www.mcgill.ca/lldrl/labourlaw-and-development-researchlaboratory>> [Galerand et al].

<sup>2</sup> Canada, Gouvernement du Canada, «Aides familiaux résidants », en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/Francais/travailler/aides/index.asp> >.

<sup>3</sup> David Moffette, « Mondialisation et violence sexiste : Le cas des travailleuses domestiques migrantes au Canada » (2010) Potentia à la p 72 En ligne : <<http://www.cips-cepi.ca/wp-content/uploads/2011/10/Moffette.pdf>> [Mofette 2010].

<sup>4</sup> Galerand et al, *supra* note 4 à la p vii.

<sup>5</sup> *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 à l'art 113,

<sup>6</sup> Galerand et al, *supra* note 4 à la p ix.

<sup>7</sup> *Ibid.*

---

<sup>8</sup> Centre international de solidarité ouvrière, *Les aides familiales résidentes au Québec et au Canada*, Trousse d'information sur le droit international et l'action syndicale (2012) Section B : Fiche B4, à la p 3 en ligne : <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/CISO-Fiche-B4.pdf> [CISO 2012]

<sup>9</sup> Mofette 2010, *supra* note 6 à la p 70.

<sup>10</sup> Galerand et al, *supra* note 4 à la p vii.

<sup>11</sup> CISO 2012, *supra* note 14 à la p 3. Voir aussi Mofette 2010, *supra* note 6 à la p 74.

<sup>12</sup> CISO 2012, *supra* note 14 à la p 9.

<sup>13</sup> Mofette 2010, *supra* note 6 à la p 77. Voir aussi CTA 2010, *supra* note 4.

<sup>14</sup> *Convention travailleuses domestiques*, *supra* note 1 à l'art 5.

<sup>15</sup> *Ibid* art 6.

<sup>16</sup> *Ibid* art 7.

<sup>17</sup> *Ibid* art 9 et 13.

<sup>18</sup> Doc off Conférence mondiale sur les femmes, 4<sup>e</sup> conf, (A/CONF.177/20) (1995) para 48 k. [*Programme d'action de Beijing*]

<sup>19</sup> *Ibid*, para 125 c).

<sup>20</sup> Doc off Commission de la condition de la femme, 53<sup>e</sup> sess, E/2009/27 (2009) p 4 point x [*Conclusions concertées 2009*].

<sup>21</sup> *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, Rés AG du 25 septembre 2015 A/70/L.1, 70<sup>e</sup> sess, A/RES/70/1, Objectif 8 à la p 15.

<sup>22</sup> Doc off Commission de la condition de la femme, 57<sup>e</sup> sess, (E/2013/27) (2013) p 12 point bbb) [*Conclusions concertées 2013*].

## Le travail précaire

Le travail précaire comprend les emplois à faible salaire, souvent dangereux, qui n'offrent ni avantages sociaux ni sécurité d'emploi. Il englobe le travail occasionnel, les contrats temporaires, les emplois intérimaires, le travail autonome involontaire et le travail à temps partiel involontaire. La travailleuse se retrouve ainsi dans une situation à risque élevé en raison d'une relation d'emploi qui ne lui garantit aucune protection ou très peu. Depuis 40 ans, le nombre d'emplois précaires et non déclarés a augmenté radicalement au Canada.

Selon un rapport de recherche publié en janvier 2016 par la Bibliothèque du Parlement, les femmes sont plus susceptibles que les hommes à occuper un travail à temps partiel involontaire ou temporaire. Les femmes racialisées, les immigrantes, les femmes autochtones et les femmes ayant un handicap le sont encore davantage. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses à toucher le salaire minimum (leur pourcentage atteint un peu plus de 60 %), et comptent pour 70 % des travailleurs à temps partiel. Enfin, elles représentent une proportion grandissante des personnes qui occupent deux emplois.

Si les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires, c'est qu'elles se voient souvent obligées de prendre un emploi flexible ou à temps partiel pour parvenir à équilibrer vie familiale et travail rémunéré. Les barrières sociales fondées sur le sexe continuent d'exister et les femmes, d'être surreprésentées dans des emplois traditionnellement sous-évalués. Les immigrantes doivent souvent se résigner à accepter un emploi précaire parce que leurs diplômes et leur expérience professionnelle ne sont pas reconnus au Canada; et les femmes racialisées, à cause du racisme systémique dans le système d'embauche.

Selon une étude récente réalisée par le projet Évolution des services publics sur les femmes et la précarité dans le secteur public, la précarité d'emploi entraîne de nombreux effets négatifs :

« Parmi les conséquences de la précarité d'emploi, on remarque : de mauvaises conditions de travail ; une hausse des problèmes de santé-sécurité (incluant la discrimination, la violence et le harcèlement) ; des

répercussions sur les foyers, les familles et les communautés ; ainsi que l'effritement des droits des travailleur(e)s<sup>1</sup>. »

## Travail précaire – Solutions possibles

Dans de nombreuses régions du Canada et d'Amérique du Nord, les femmes réclament une **augmentation du salaire minimum** afin qu'il soit porté à au moins 15 \$ l'heure. Même si le taux varie d'une province à l'autre, peu importe où l'on se trouve, il est trop bas pour garantir un salaire suffisant. Comme l'a illustré la campagne « Fight for 15 \$ » durant les élections fédérales, le prix des aliments et du logement a connu une hausse exponentielle, alors que le salaire minimum stagne depuis 30 ans. Son augmentation serait une bonne chose pour les femmes – et pour l'économie. En effet, lorsqu'ils ont plus d'argent en poche, les travailleuses et travailleurs tendent à le dépenser dans la localité où ils vivent.

Il faut accorder aux travailleuses qui occupent un emploi précaire et aux travailleuses migrantes **des avantages et des protections équitables** dans les emplois à temps partiel, contractuels et occasionnels. Les gouvernements devraient adopter des normes du travail uniformes sans égard au statut d'immigration.

**La reconnaissance des diplômes étrangers**, la prestation de cours passerelles visant à faciliter l'intégration au marché du travail canadien et les cours de langues officielles figurent parmi les politiques essentielles qui aideront à faire en sorte que les femmes ne soient pas obligées d'accepter un emploi précaire.

**La ratification de la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques** et le respect effectif des droits sociaux et économiques de tous les travailleurs et travailleuses migrants permettraient à un grand nombre de femmes de vivre dans la dignité.

Bien entendu, l'adoption d'un **cadre pancanadien en matière de services de garde d'enfants**, destiné à offrir des services de qualité à tous les parents, est une condition essentielle à la pleine participation des femmes au marché du travail. En effet, l'accès à des services de garde abordables leur permettrait de conserver un emploi à temps plein tout en continuant à

remplir leurs obligations familiales concurrentes<sup>2</sup>. Les femmes qui ont accès à des services de garde abordables sont plus susceptibles de travailler, de rester au travail et d'occuper de meilleurs emplois<sup>3</sup>.

Enfin, nous devrions nous inspirer des pratiques innovantes adoptées ailleurs : en Australie, par exemple, environ deux millions de travailleuses et travailleurs bénéficient d'une augmentation de 15 à 20 % du salaire horaire pour compenser les incertitudes liées à leur statut d'emploi, une mesure appelée *casual loading* visant à indemniser le travail occasionnel.

### **Les gouvernements doivent tenir leurs engagements à l'égard des femmes**

Après avoir adhéré aux accords de l'ONU garantissant des droits économiques aux travailleuses, le Canada a joué un rôle prépondérant dans la mise au point d'instruments internationaux des droits de la personne qui font la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes. Il doit maintenant tenir ses engagements à l'égard des femmes.

#### ***Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)***

- « Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
  - d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
  - e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les

États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

**[CEDEF, paragraphes 11(1) et (2)]**

## ***Programme d'action de Beijing***

Mesures à prendre

178. Les gouvernements, les employeurs, les employés, les syndicats et les organisations de femmes devraient :

- e) Mettre au point et promouvoir des programmes et services pour les femmes qui arrivent ou reviennent sur le marché du travail, en particulier les femmes pauvres des zones urbaines et rurales, les jeunes femmes et les travailleuses indépendantes, ainsi que celles qui subissent le contrecoup des programmes d'ajustement structurel;
- p) Faciliter l'emploi productif des migrantes en situation régulière (y compris les femmes dont on a déterminé qu'elles ont le statut de réfugié en vertu de la *Convention de 1951 relative au statut des réfugiés*), en reconnaissant davantage les diplômes étrangers et les études faites à l'étranger et en intégrant une formation linguistique dans la formation professionnelle.

Mesures à prendre

179. Les gouvernements devraient :



a) Adopter des politiques visant à ce que les travailleurs à temps partiel, temporaires, saisonniers et à domicile soient protégés par le Code du travail et par les régimes de sécurité sociale; favoriser le déroulement des carrières dans des conditions de travail qui permettent de concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales;

b) Veiller à ce que les hommes et les femmes puissent choisir, librement et sur un pied d'égalité, de travailler à temps partiel ou à plein temps, et étudier un système de protection approprié pour les travailleurs atypiques, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la sécurité sociale;

c) Promulguer des lois ou adopter des mesures d'incitation permettant aux hommes et aux femmes de prendre un congé parental et de bénéficier des prestations parentales; encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes, notamment en adoptant une législation et des mesures d'incitation appropriées et donner aux mères qui travaillent plus de facilités pour allaiter leur enfant;

d) Concevoir des politiques, notamment en matière d'éducation, en vue de modifier les comportements qui renforcent la division sexiste du travail pour promouvoir le principe du partage par la formule des responsabilités domestiques et en particulier de la garde des enfants et des personnes âgées;

180. Les gouvernements, le secteur privé, les organisations non gouvernementales, les syndicats et l'Organisation des Nations Unies devraient :

a) Adopter des mesures appropriées, en consultation avec les organisations patronales, les associations de travailleurs et les organismes gouvernementaux compétents pour que les hommes et les femmes puissent prendre des congés temporaires, bénéficier de prestations liées à l'emploi et de droits à la retraite transférables, et aménager leur emploi du temps sans sacrifier leurs perspectives de carrière ni leur promotion professionnelle;

## Conclusions concertées de la Commission sur la condition de la femme de l'ONU (2014)

« Appliquer des politiques macroéconomiques ainsi que des politiques sociales et de l'emploi qui favorisent le plein emploi productif, le travail décent pour tous, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » **Conclusions concertées de la 58<sup>e</sup> session de la Commission sur la condition de la femme**, p. 17<sup>4</sup>

En 2016, les conclusions concertées engageaient les gouvernements à :

« [...] entreprendre des réformes législatives [...] pour que les femmes aient les mêmes possibilités de parvenir au plein emploi productif et d'obtenir un travail décent et un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. » **Conclusions concertées de la 60<sup>e</sup> session de la Commission sur la condition de la femme**, p. 5<sup>5</sup>

## Objectifs de développement durable (2016) :

« Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire. » **Programme de développement durable à l'horizon 2030**, objectif 8.8, p. 21<sup>6</sup>

« Nous nous emploierons à construire des économies dynamiques, durables, innovantes et axées sur les personnes, en facilitant l'emploi des jeunes et l'autonomisation économique des femmes, en particulier, ainsi qu'un travail décent pour tous. » **Programme de développement durable à l'horizon 2030**, par. 27<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Leah Levac et Yuriko Cowper-Smith, *Les femmes et la précarité dans le secteur public : causes, conditions, conséquences*, Évolution des services publics, 2016.

<http://www.criaw-icref.ca/fr/page/les-femmes-et-la-precarite>

<sup>2</sup> Cornish, Faraday et Borowy, *supra* note 9, p. 45.

---

<sup>3</sup> Sandra Hofferth et Nancy Collins, « Child Care and Employment Turnover », *Population Research and Policy Review*, vol. 19, n° 4 (2000), p. 357.

<sup>4</sup> Commission de la condition de la femme, *Conclusions concertées de la 58<sup>e</sup> session*, E/2014/27, 2014, p. 17, point ii.

<sup>5</sup> Commission de la condition de la femme, *Conclusions concertées de la 60<sup>e</sup> session*, E/2016/27, 2016, p. 5.

<sup>6</sup> Programme 2030, supra note 14 à la p 21.

<sup>7</sup> Programme 2030, supra note 14 au para 27.

## La violence conjugale et le milieu de travail

En décembre 2014, le Congrès du travail du Canada (CTC) a publié les conclusions d'une enquête sur les répercussions de la violence conjugale sur la vie des travailleuses et des travailleurs, réalisée avec le concours du Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western Ontario.

Les 8400 réponses obtenues dans le cadre du sondage indiquent qu'un tiers de tous les travailleurs et travailleuses ont subi de la violence conjugale à un moment de leur vie (33,6 %). Le taux est plus élevé chez les travailleuses : 37,6 % en ont été victimes par le passé et 7 % le sont actuellement.

Dans plus de la moitié des cas (53,5 %), la violence conjugale poursuit les victimes jusque dans leur milieu de travail. Elle prend généralement la forme d'appels téléphoniques et de messages textes menaçants (40,6 %). Dans 20,5 % des cas, la victime a été suivie ou harcelée par son conjoint à proximité de son lieu de travail et dans 18,2 % des cas, le harceleur s'est présenté au lieu de travail.

La violence conjugale nuit au rendement professionnel : 81,9 % des victimes affirment être distraites, fatiguées ou mal en point. Plus du tiers soutiennent avoir éprouvé des difficultés à se rendre au travail. Malheureusement, la violence conjugale peut aussi mener au renvoi de la victime (8,5 % des cas). Une situation tout à fait dramatique, puisque le travail est souvent la seule façon pour une victime de violence conjugale de s'éloigner de son agresseur.

### **Conséquences pour les membres de l'AFPC**

Si l'on applique ces chiffres aux membres de l'AFPC, on prend conscience que le problème touche une proportion énorme de nos membres. L'AFPC compte 180 000 membres, dont 100 000 femmes.

Cela signifie que :

- 37 000 femmes membres de l'AFPC ont connu ou connaîtront une situation de violence conjugale au moins une fois dans leur vie.
- Tous les jours, 7000 femmes se rendent au travail en laissant derrière elles un conjoint violent.
- 3745 subissent une forme de violence conjugale au travail ou à proximité du lieu de travail.
- 1500 reçoivent des appels téléphoniques ou des messages textes harcelants au travail.
- 750 sont suivies ou harcelées par leur agresseur en route vers leur lieu de travail.
- 680 se retrouvent en présence de leur agresseur sur les lieux mêmes de leur travail.
- La violence conjugale a eu des répercussions négatives sur le rendement au travail de 3070 femmes.
- Près de 600 femmes ont perdu leur emploi en raison des répercussions de la violence conjugale sur leur rendement.

## **Les employeurs canadiens commencent à prendre conscience de leurs obligations**

En 2014, le Conference Board du Canada a réalisé un sondage afin de savoir comment les employeurs abordent le problème de la violence conjugale. Les résultats ont été publiés en novembre 2015 dans un document intitulé *La violence familiale et le rôle de l'employeur*. On y apprend que :

- 71 % des employeurs ont connu une situation où il leur a été nécessaire de protéger une victime de violence conjugale.
- Près de 80 % des employeurs des grandes sociétés ont eu à prendre des mesures pour protéger une employée.
- Les employeurs de la fonction publique (le « gouvernement ») affichent par contre le taux le plus faible (à peine plus de 55 %).

Près d'un employeur sur cinq (18 %) a mis en place une politique particulière sur la violence conjugale; 45 % rapportent que le problème est traité dans d'autres politiques comme le code de conduite, la politique sur le harcèlement sexuel ou la politique sur l'intimidation et la violence au travail.

### Que faire?

La violence faite aux femmes est une priorité de longue date pour nos membres. Plusieurs résolutions ont été adoptées au fil des ans dans le cadre des conférences nationales des femmes. Lors du Congrès national de 2015, les membres ont convenu de mettre sur pied un programme de sensibilisation à la violence conjugale.

En décembre 2015, l'AFPC tenait un Forum des femmes sur la violence conjugale au travail. Ce forum a permis d'examiner par quels moyens l'AFPC peut améliorer le soutien qu'elle offre à ses membres victimes de violence conjugale au travail. Les femmes membres de l'AFPC ont proposé une série de mesures pour contrer le phénomène et atténuer ses répercussions sur la vie au travail des victimes :

- Former des premiers intervenants et intervenantes afin de les renseigner sur les dynamiques de la violence conjugale et les signes avertisseurs; les façons d'aborder le sujet avec les membres touchés par le problème; les voies à suivre pour en informer les gestionnaires et les comités de santé et de sécurité; et les mécanismes de soutien à la disposition des membres.
- Mettre en place un protocole relatif à la violence conjugale au travail : connaître les signes avertisseurs; réaliser une évaluation des risques; planifier la sécurité au travail; offrir des mesures d'adaptation; prévoir au besoin des mesures d'assouplissement et de transfert; établir des liens avec les maisons d'hébergement et les organismes communautaires.

- Élaborer une « trousse de survie » destinée aux membres : liste de ressources locales; conseils sur l'importance de cacher son passeport, de conserver des copies des documents importants, d'ouvrir un compte bancaire et de prévoir une clé supplémentaire pour la maison, etc.
- Incorporer la violence conjugale aux politiques en matière de santé et de sécurité : exposer les « risques » associés à la violence conjugale et reconnaître qu'elle peut présenter un « danger » au travail; rappeler le « devoir de diligence » des employeurs et étendre les stratégies de prévention; modifier les lois fédérales et provinciales sur la santé et la sécurité de manière à ce qu'elles incluent la violence conjugale.
- Présenter l'enjeu à la table de négociation et revendiquer un congé rémunéré pour régler les problèmes découlant de la violence conjugale (déjà accompli par l'AFPC au Yukon). Négocier l'obtention d'un poste d'intervenante auprès des femmes (à l'instar d'UNIFOR) ou de postes de déléguées sociales et délégués sociaux comme dans les conventions de la STTP.
- Faire pression afin de faire modifier les normes fédérales et provinciales en matière d'emploi, afin d'accorder aux travailleuses le droit de demander des modalités de travail flexible ainsi qu'un congé spécial pour victime de violence conjugale, à l'instar des dispositions adoptées récemment par le Manitoba.

L'AFPC collabore avec le Congrès du travail du Canada et ses affiliés dans ce dossier.

La question a été soulevée l'an dernier par la délégation syndicale canadienne auprès de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Le CTC a pris part à une rencontre de haut niveau à l'Organisation internationale du Travail dans le but d'élaborer une convention sur la violence conjugale au travail qui établirait les principes de base en matière de lutte contre le phénomène.

## Recourir aux instruments internationaux en matière de droits de la personne

Le Canada a largement contribué à l'élaboration des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne qui visent à mettre fin au phénomène de la violence contre les femmes. Il a joué un rôle prépondérant dans la rédaction et l'adoption de la *Déclaration de 1993 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*. En 1995, il a participé activement à l'adoption du *Programme d'action de Beijing* qui a amené les États à prendre des engagements fermes en vue de lutter contre la violence conjugale.

### ***Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes***

Article 4 : « Les États devraient condamner la violence à l'égard des femmes et ne pas invoquer de considérations de coutume, de tradition ou de religion pour se soustraire à l'obligation de l'éliminer. Les États devraient mettre en œuvre sans retard, par tous les moyens appropriés, une politique visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et, à cet effet :

d) Prévoir dans la législation nationale pénale, civile, du travail ou administrative les sanctions voulues pour punir et réparer les torts causés aux femmes soumises à la violence; les femmes victimes d'actes de violence devraient avoir accès à l'appareil judiciaire et la législation nationale devrait prévoir des réparations justes et efficaces du dommage subi; les États devraient en outre informer les femmes de leur droit à obtenir réparation par le biais de ces mécanismes. »

### ***Programme d'action de Beijing***

#### Mesures à prendre

124. Les gouvernements devraient :

c) Instituer dans les codes pénal, civil, du travail et administratif les sanctions voulues pour punir et réparer les torts causés aux femmes et aux petites filles victimes de violence, que cette violence s'exerce dans le cadre familial, sur le lieu de travail, dans la communauté ou dans la société, ou renforcer les sanctions existantes;



126. Les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les organisations communautaires, les organisations de jeunesse et les organisations non gouvernementales devraient, selon le cas :

a) Concevoir des programmes et mettre en place des procédures visant à éliminer le harcèlement sexuel et les autres formes de violence à l'égard des femmes dans les établissements d'enseignement, les lieux de travail et partout ailleurs;

### ***Commission de la condition de la femme des Nations Unies***

Les États membres s'engagent à :

*yy) Prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination, l'exploitation, la violence, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail, et lutter contre la discrimination et la violence dont sont victimes les femmes et les filles au travail, en tant que de besoin, à l'aide de cadres réglementaires et de contrôle, de réformes, de conventions collectives, de codes de conduite, notamment des mesures disciplinaires, protocoles et procédures voulus, de procédures d'orientation des victimes de violence aux services de santé pour qu'elles y reçoivent des soins et de communication des affaires à la police pour enquête; ainsi qu'au moyen d'actions de sensibilisation et de renforcement des capacités menées en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les employés, notamment par l'offre de services au travail et en faisant bénéficier les victimes et les rescapées de violence d'un régime flexible.*