



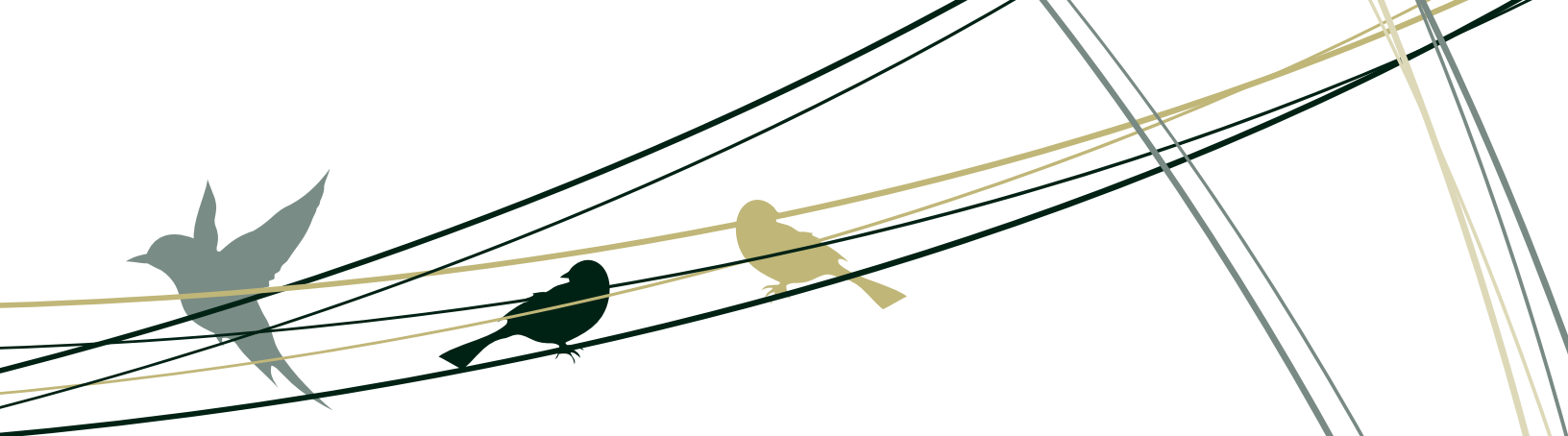
Action Travail des Femmes

GUIDE D'INFORMATION SUR
L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI



Action travail des femmes est un organisme autonome sans but lucratif qui vise à soutenir les femmes de tous âges, de toutes origines, et défavorisées sur le plan socioéconomique, dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents.





Le document *L'emploi pour toutes les femmes : Guide d'information sur l'accès à l'égalité en emploi* a été édité une première fois en 2003 sous l'ISBN 2-9808302-0-8. Darline Raymond avait réalisé cette édition, en collaboration avec Ginette Martel, Rachel Cox, Action travail des femmes, Myriam Simard et le Centre Urbanisation Culture et société. La production avait été confiée à Action travail des femmes en collaboration avec l'Institut national de la recherche scientifique et son Centre Urbanisation Culture et société.

LA PRÉSENTE ÉDITION DE CE GUIDE A ÉTÉ RÉALISÉE PAR :

Isabelle Marchand, présidente

Katia Atif, coordonnatrice

Coline Camier, responsable du service de l'accès à l'égalité en emploi

Jennifer Lys Grenier, chargée de projet « Femmes en option non traditionnelle »

Marilyn Ouellet, responsable du volet de l'éducation aux droits

Révision et correction : Johanne Carbonneau

Graphisme et mise en page : Kiaistudio.com

© Action travail des femmes

Dépôt légal : deuxième trimestre 2013

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 987-29808302-6-6

ACTION TRAVAIL DES FEMMES

911, rue Jean-Talon Est, local 224

Montréal (Québec) H2R 1V5

T 514 768 7233 | Télécopieur 514 768 8697

actionf@bellnet.ca

Vous pouvez suivre Action travail des femmes sur Facebook et Twitter.



Organisme financé par Centraide du Grand Montréal

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

<u>Un peu d'histoire</u>	5
La formation à l'ébénisterie, une première victoire!	5
D'autres gains encourageants	5

PORTRAIT SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES

<u>La discrimination et la pauvreté</u>	7
La situation précaire des femmes	7
L'intégration des femmes dans les secteurs avantageux, d'innovation et non traditionnels	8
La situation des femmes immigrées et racisées	9
Les femmes en situation de handicap	11
La situation des femmes autochtones	12

DÉFINITIONS POUR S'Y RETROUVER 13

DISCRIMINATION : LA RECONNAÎTRE ET LA CONTRER

<u>La discrimination systémique et ses manifestations</u>	15
Dans les critères d'embauche	16
Dans les banques de candidatures	17
Dans les tests de sélection	17
Dans les questions interdites	18
<u>La vigilance comme outil de défense</u>	18
Lors du processus menant à l'embauche	18
Lors du processus de sélection pour l'obtention d'un emploi	18
Dans votre milieu de travail	19

LOIS, PROGRAMMES ET MESURES POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À L'ÉQUITÉ

<u>La Loi sur l'équité salariale</u>	21
<u>Les droits et libertés de la personne au Québec</u>	23
La Charte des droits et libertés de la personne	23
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	24
Le Tribunal des droits de la personne	26
<u>Les droits et libertés de la personne au Canada</u>	27
La Charte canadienne des droits et libertés	27
La Loi canadienne sur les droits de la personne	27
La Commission canadienne des droits de la personne	27
Le Tribunal canadien des droits de la personne	28
<u>Les droits à l'égalité en emploi</u>	28
La législation québécoise	28
La législation fédérale	31

CONSEILS PRATIQUES, SUGGESTIONS ET RESSOURCES

<u>Des conseils...</u>	<u>33</u>
Questions aux employeurs	33
Harcèlement discriminatoire et normes du travail	33
<u>Des suggestions...</u>	<u>34</u>
Formulaire d'emploi	35
Suivi de la demande d'emploi	35
<u>Des ressources en matière de...</u>	<u>36</u>
Droits et libertés de la personne	36
Droits et travail	36
Santé et sécurité du travail	37
Sécurité du revenu et chômage	38
Recherche d'emploi et formation	39
Services juridiques	39
Défense de droits des femmes	40
Services aux femmes	41
Ressources pour les femmes autochtones	42
Ressources pour les femmes immigrantes et les femmes issues des communautés ethnoculturelles	43
Ressources pour les femmes en situation de handicap	44
Ressources pour les femmes vivant des problèmes de santé mentale	45
Ressources pour les lesbiennes	45

<u>NOTES</u>	<u>46</u>
--------------	-----------

INTRODUCTION



UN PEU D'HISTOIRE

Action travail des femmes est un organisme autonome sans but lucratif qui vise à soutenir les femmes de tous âges, de toutes origines, et défavorisées sur le plan socioéconomique, dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents. De plus, Action travail des femmes milite pour l'accès à la formation et lutte contre les discriminations systémiques vécues par les femmes sur le marché du travail.

LA FORMATION À L'ÉBÉNISTERIE, UNE PREMIÈRE VICTOIRE!

Action travail des femmes voit le jour en 1976, grâce à une subvention du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada accordée pour la réalisation d'un projet destiné aux femmes à la recherche d'un emploi. En 1977, l'organisme constate que les femmes sont victimes de discrimination lorsqu'elles tentent d'accéder à une formation en ébénisterie. Action travail des femmes exerce alors des pressions auprès du gouvernement afin d'obtenir des réparations pour ces dernières. En plus de réclamer la mise sur pied d'un cours pour les femmes exclues du programme de formation, Action travail des femmes exige que tous les cours de formation professionnelle menant à des métiers dits non traditionnels ou à prédominance masculine réservent trois places aux femmes. L'organisme obtient gain de cause, mais son financement fédéral est coupé. Plutôt que de baisser les bras, Action travail des femmes relève ses manches et devient un organisme autonome sans but lucratif, avec sa structure et sa mission actuelles.

D'AUTRES GAINS ENCOURAGEANTS

CANADIEN NATIONAL

En 1979, Action travail des femmes dépose, devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, une plainte collective de discrimination systémique contre le Canadien National. Dans son verdict, le Tribunal des droits de la personne donne raison à Action travail des femmes. Il somme l'entreprise d'établir un programme d'accès à l'égalité, ce qui l'oblige à embaucher 25 % de femmes dans ses effectifs de cols bleus. Le Canadien National en appelle aussitôt de cette décision devant la Cour d'appel du Québec qui tranchera en sa faveur. Quoiqu'elle reconnaisse les pratiques discriminatoires de l'entreprise, la Cour d'appel juge alors que le Tribunal des droits de la personne ne disposait pas du pouvoir nécessaire pour rendre une telle décision. En revanche, elle oblige le Canadien National à verser une indemnité aux femmes concernées pour réparer la discrimination systémique dont elles ont été l'objet. Préoccupé, Action travail des femmes conteste le jugement rendu en portant la cause devant la plus haute instance du pays, soit la Cour suprême, qui casse la décision de la Cour d'appel du Québec et exige du Canadien National la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité. Une première au Canada!

GAZ MÉTRO

En 2011, après 15 années de lutte juridique, Action travail des femmes remporte une grande victoire sur l'entreprise Gaz Métro. En 1996, sept femmes courageuses déposent une plainte collective pour discrimination systémique fondée sur le sexe au Tribunal des droits de la personne après avoir participé à un examen d'embauche comme préposées à l'entretien du réseau. Sur ordonnance de la Cour d'appel du Québec, Gaz Métro doit dédommager les victimes et appliquer un programme d'accès à l'égalité. Cet important jugement fait jurisprudence, notamment grâce au soutien légal fourni par le Syndicat canadien de la fonction publique depuis 2005.

HYDRO-QUÉBEC

En 1999, avec l'appui d'Action travail des femmes, un groupe de femmes obtient des dommages moraux et exemplaires en réparation de la discrimination dont elles ont été victimes dans le processus d'embauche chez Hydro-Québec.

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL

En 1986, après de nombreuses pressions exercées sur son conseil d'administration, la Société de transport de Montréal abandonne un critère d'embauche discriminatoire. Ce dernier exigeait des personnes qui postulaient aux postes de chauffeur ou chauffeuse qu'elles détiennent cinq années d'expérience de conduite d'un véhicule commercial. De plus, l'entreprise met sur pied un programme d'accès à l'égalité visant une représentation de 40 % de femmes au sein de ses effectifs de chauffeurs et chauffeuses. Aujourd'hui, le programme de la Société de transport de Montréal réserve 50 % des postes de chauffeurs et chauffeuses et de personnes préposées à l'entretien à des femmes, dont 10 % à des femmes issues de minorités ethniques.

CANADIEN PACIFIQUE

En 1986, le Canadien Pacifique enregistre une plainte quant à la discrimination qui sévit au sein de ses effectifs de cols bleus. Neuf ans plus tard, la compagnie adopte un règlement qui établit l'embauche de 25 % de femmes. En outre, la nouvelle règle stipule que le Canadien Pacifique devra produire des rapports annuels sur l'évolution de son personnel et les présenter à Action travail des femmes pendant cinq ans. Une première pour une entreprise privée.

CANADIEN NATIONAL, DOSSIER NO 2

En 1988, Action travail des femmes dépose contre le Canadien National une plainte de discrimination envers des femmes relativement au poste d'aide-signaleur. Après une conciliation ardue, l'organisme obtient un règlement satisfaisant qui prévoit l'indemnisation des plaignantes et qui établit une collaboration officielle entre le Canadien National et Action travail des femmes.

VILLE DE MONTRÉAL, DOSSIER NO 1

En 1987, la Ville de Montréal se fixe un objectif d'embauche de 50 % de femmes pour ses postes de cols bleus. Une victoire obtenue à la suite des pressions exercées par Action travail des femmes et en réponse à une plainte déposée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. L'administration établit également deux listes distinctes de candidatures, l'une pour les femmes, l'autre pour les hommes. Aujourd'hui, le programme d'accès à l'égalité de la Ville de Montréal cible aussi les membres des minorités ethniques et les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

VILLE DE MONTRÉAL, DOSSIER NO 2

En 1995, la Ville de Montréal exige que les personnes affectées aux travaux généraux et à la propreté possèdent une attestation de sécurité sur les chantiers de construction. Ce critère a pour effet de défavoriser les femmes à l'embauche. Après discussion avec Action travail des femmes, l'administration abandonne cette exigence et s'engage à fournir la formation nécessaire aux personnes embauchées.

VILLE DE MONTRÉAL, DOSSIER NO 3

En 1996, la Ville de Montréal ajoute un nouveau critère de sélection en accordant une priorité d'emploi aux personnes qui résident à Montréal. En 1997, Action travail des femmes dépose une plainte de discrimination contre l'administration à cet égard. Finalement, les candidates refusées en vertu de ce critère obtiennent les emplois pour lesquels elles avaient postulé et reçoivent des dommages et intérêts.

PORTRAIT SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES

LA DISCRIMINATION ET LA PAUVRETÉ

Traditionnellement, les femmes ont travaillé dans les écoles, dans les hôpitaux et à la maison pour accomplir des tâches indispensables au bon fonctionnement de la société. Il a fallu attendre les années 70 pour qu'elles accèdent en grand nombre à des emplois rémunérés dans la sphère publique. Pourtant, en dépit de leur présence marquée sur le marché du travail, de nombreuses femmes demeurent relativement pauvres, et ce, pour plusieurs raisons. En 2007, 1,22 million de Canadiennes de 18 ans et plus vivaient dans la pauvreté. Parmi celles-ci figuraient des femmes confrontées à de multiples discriminations sur le marché du travail, soit les femmes immigrées et à statut précaire, les femmes immigrées et racisées*, les femmes autochtones, et les femmes en situation de handicap.

LA SITUATION PRÉCAIRE DES FEMMES

Majoritairement actives sur le marché du travail, les femmes présentent toutefois un taux d'emploi nettement inférieur à celui des hommes. En 2009, seulement 58,4 % des femmes faisaient partie de la population active du Canada contre 65,4 % des hommes¹. Au Canada, le revenu moyen des femmes en 2008 représentait 64,4 % de celui des hommes². Au Québec, il atteignait 72 %³. En 2009, les femmes déclaraient une moyenne de revenus de 29 728 \$, soit 66,7 % de la moyenne de revenus des hommes établie à 44 547 \$⁴.

Au sein de la population active, les femmes se trouvent encore surreprésentées dans les emplois les plus précaires, dont le travail temporaire, à temps partiel et sur appel. En 2008, les femmes occupaient 52,1 % des emplois atypiques au Québec, 66,6 % des emplois à temps partiel et 51,6 % des emplois temporaires⁵. En 2009, les Canadiennes représentaient 56 % des personnes cumulant plus d'un emploi⁶.

Les études le démontrent, tout au long de leur vie, et malgré qu'elles occupent un emploi, les femmes vivent une plus grande précarité économique que les hommes. Le fait de se voir restreintes à des emplois faiblement rémunérés et précaires contribue largement à cette pauvreté économique⁷. D'après les données de l'Institut de la statistique du Québec de 2010, 62 % des personnes travaillant au salaire minimum étaient des femmes⁸. En 2011, elles constituaient encore 59,8 % des personnes rémunérées au salaire minimum⁹. Quant au taux de chômage des femmes, il a augmenté, passant de 5,7 % en 2008 à 7 % en 2009¹⁰.

En outre, signalons qu'en 2006, les femmes représentaient 80 % des chefs de famille monoparentale. En 2009, l'avoir net médian des familles monoparentales ayant une femme à leur tête se situait à environ 17 000 \$. Tandis que celui des familles monoparentales avec un homme à leur tête s'élevait approximativement à 80 000 \$¹¹. Au Québec, le revenu médian des femmes, chefs d'une famille monoparentale, s'élevait à 33 795 \$ en 2007, comparativement à leurs homologues masculins dont le revenu médian atteignait 45 020 \$¹².

Enfin, plus une femme est scolarisée, plus l'écart salarial basé sur le sexe diminue. À cet égard, le décrochage scolaire constitue un véritable problème au Québec. Arrivant troisième au Canada, la province affiche un taux élevé de décrochage, soit 12,6 % pour les filles. Et, les conséquences du décrochage s'avèrent multiples, comme la mobilité sociale réduite, les faibles perspectives de retour aux études et la forte dépendance économique envers un conjoint pourvoyeur¹³. En effet, au Québec, les femmes sans diplôme du secondaire disposent d'un revenu annuel moyen de 16 414 \$ contre 24 434 \$ pour les hommes dans une situation identique¹⁴. En 2006, selon le Secrétariat à la condition féminine, le revenu d'emploi à temps complet d'une femme ayant terminé ses études universitaires correspondait à 92 % de celui d'un homme ayant atteint le même niveau de scolarité¹⁵.

* Le terme « racisé » est employé pour qualifier des personnes ou des groupes victimes d'un ensemble de discriminations systémiques basées sur des critères raciaux.

L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES SECTEURS AVANTAGEUX, D'INNOVATION ET NON TRADITIONNELS

En raison de développements économiques, de l'expansion des marchés internationaux et de changements démographiques importants, de nombreuses industries et secteurs d'activités au Québec connaissent ou connaîtront prochainement des pénuries de main-d'œuvre. Parce que la demande pour une main-d'œuvre qualifiée est très forte, les emplois dans ces secteurs tendent à offrir des conditions salariales avantageuses, des opportunités d'avancement et d'excellents taux de placement. Parce que ces secteurs se trouvent souvent à la fine pointe du développement technologique et industriel, on les qualifie d'avantageux et d'innovateurs compte tenu des possibilités qu'ils offrent. Or, beaucoup de ces secteurs demeurent méconnus et inexplorés par les femmes, bien qu'on y retrouve une grande diversité d'emplois et de métiers, faisant appel à un large éventail de talents et d'habilités.

Ces secteurs sont souvent désignés par le terme « non traditionnels » parce qu'ils sont la chasse gardée des hommes. Emploi-Québec qualifie des métiers de « non traditionnels » lorsqu'ils font partie de secteurs où les femmes représentent moins de 33 % de la main-d'œuvre. Par exemple, en raison de changements socioculturels et économiques importants, la médecine et le droit ne sont plus considérés comme des professions non traditionnelles pour les femmes.

Malgré des gains notables, les femmes restent plus marginalisées que les hommes d'un point de vue économique. Une situation due non seulement à l'iniquité salariale qui persiste entre les hommes et les femmes, mais plus largement reliée aux types d'emplois comblés par les femmes et aux secteurs occupationnels où elles sont reléguées. Comme nous l'avons vu à la section précédente, en plus d'être surreprésentées dans les emplois précaires et à temps partiel, 64 % des travailleuses se retrouvent dans les 10 professions les moins bien rémunérées. Inversement, seulement 28,8 % d'entre elles exercent une des 10 professions les mieux rémunérées*. Ainsi, 81 % des femmes sur le marché du travail sont cloisonnées dans les 10 principales catégories professionnelles dites « féminines », soit l'industrie de la vente et des services, les soins aux personnes, l'enseignement et la garde d'enfants, et les occupations cléricales et administratives. Quant aux hommes, on les retrouve en majorité dans les 10 principales catégories d'emplois dits « masculins », mais dans une proportion plus faible, soit 70 %**.

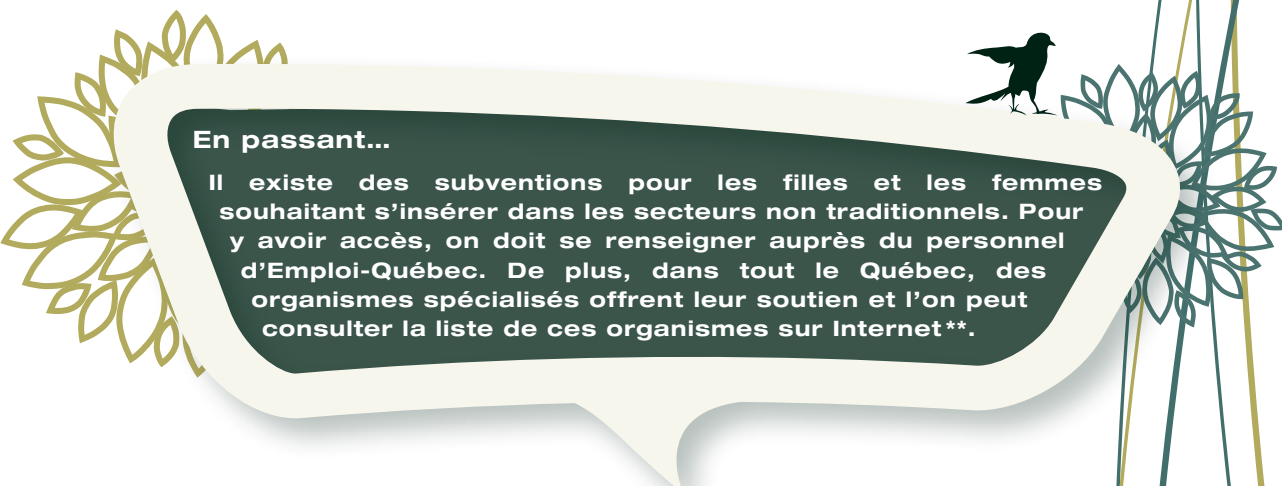
Bref, qu'elles soient immigrées ou nées au Canada, les femmes continuent d'occuper des emplois traditionnellement féminins, dont les salaires et les conditions de travail restent inférieurs à ceux de leurs congénères masculins. Les hommes ont accès non seulement à des emplois mieux rémunérés que les femmes, mais aussi à une plus grande diversité professionnelle.



* Statistique Canada, recensement 2006.

** Conseil du statut de la femme, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, édition 2012, disponible en ligne : www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1646.pdf

Enfin, soulignons que parmi le « top 50 » des programmes de formation professionnelle et technique de 2011-2012*, 35 sont à forte prédominance masculine. Ces programmes mènent à des professions qui présentent des perspectives favorables d'emploi pour les cinq prochaines années. Paysagiste, bouchère, menuisière, ambulancière, technicienne en génie civil, chauffeuse, monteuse d'aéronefs, pour ne nommer que ceux-ci, sont autant de métiers captivants et valorisants pour les femmes qui choisissent cette voie. L'éventail des possibilités et des opportunités est large et les femmes et les jeunes femmes doivent pouvoir envisager l'ensemble de ces métiers. La diversification professionnelle représente ainsi un enjeu de taille pour l'avancement et l'égalité socioéconomique des femmes.



En passant...

Il existe des subventions pour les filles et les femmes souhaitant s'insérer dans les secteurs non traditionnels. Pour y avoir accès, on doit se renseigner auprès du personnel d'Emploi-Québec. De plus, dans tout le Québec, des organismes spécialisés offrent leur soutien et l'on peut consulter la liste de ces organismes sur Internet**.

LA SITUATION DES FEMMES IMMIGRÉES ET RACISÉES

En 2006, une Canadienne sur cinq avait vu le jour à l'étranger¹⁶ et 16,4 % des Canadiennes s'identifiaient à des minorités visibles. Parmi ces dernières, une sur trois était née en territoire canadien¹⁷. Au cours de la même année, les femmes immigrées représentaient 11,4 % de la population féminine du Québec¹⁸ et presque la moitié de la population féminine de la Ville de Montréal, soit 45,5 %¹⁹.



En 2005, une femme immigrante ne touchait que 0,56 \$ pour un dollar gagné par une femme née sur le territoire²⁰. Les femmes nées à l'étranger, et détenant un grade universitaire, ne touchaient quant à elles que 0,43 \$ pour chaque dollar perçu par leurs homologues non immigrées²¹. En 2006, une femme racisée ne recevait que 0,56 \$ pour chaque dollar gagné par un homme n'appartenant pas à une minorité visible.

Le revenu d'emploi médian, en 2005, d'une femme provenant d'une minorité visible s'établissait à 33 900 \$, soit 4 000 \$ de moins que celui des autres femmes canadiennes (37 900 \$)²². La même année, 40 % des femmes immigrées depuis moins de 5 ans affichaient un faible revenu²³. Enfin, comparativement à l'ensemble des femmes, deux fois plus de femmes issues des minorités visibles vivaient d'un faible revenu avant impôt (28 % contre 14 %)²⁴.

* Pour consulter le « Top 50 des programmes d'études professionnelles et techniques 2011-2012 » : www.toutpourreussir.com/fre/pages/display/palmares

** Liste des organismes par région publiée par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre : www.cc-femmes.qc.ca/experts.htm

La personne qui obtient le statut de requérante principale dans la catégorie de l'immigration économique a accès à de nombreux programmes et services d'intégration socioéconomique, comme des cours de langue ou d'aide à l'emploi. **Cependant, les personnes qui les accompagnent ou qui sont parrainées n'ont pas accès à ces programmes. En 2009, seulement 19 % des femmes immigrées reçues détenaient le statut de requérante principale.** Les femmes immigrées demeurent en effet surreprésentées dans les statuts d'immigration les plus précaires. Ainsi, les accompagnatrices, les femmes parrainées et les travailleuses temporaires rencontrent une multitude d'obstacles lors de leur inclusion socioéconomique, ce qui implique souvent leur mise sous tutelle ou leur dépendance vis-à-vis d'un conjoint ou d'un employeur.

Le niveau de scolarité des femmes issues des minorités visibles et nées au Canada se trouve deux fois plus élevé que celui des Canadiennes ne provenant pas d'un groupe racisé. Dans les faits, 43 % d'entre elles détiennent un diplôme universitaire contre 22 % des femmes de la majorité ²⁵. Au Québec, en 2006, 75,5 % des femmes nées à l'étranger possédaient 14 années et plus de scolarité.

En 2005, une enquête menée par Statistique Canada auprès de femmes immigrées révélait que 37 % d'entre elles déterminaient comme obstacles majeurs à leur inclusion sur le marché du travail la non-reconnaissance des titres et des compétences étrangers ainsi que les difficultés d'accès à une première expérience de travail en terre canadienne ²⁶. En 2006, le taux de déqualification des personnes immigrées se situait à 42,1%. Pour les femmes immigrées, la dévaluation professionnelle atteignait 44 % ²⁷.

À leur arrivée, les femmes immigrées diplômées se consacrent essentiellement à l'installation et à la gestion de l'adaptation de la famille à son nouveau milieu de vie. Ces activités leur laissent peu de temps pour s'engager dans des démarches de reconnaissance des acquis et des compétences ou encore pour chercher un emploi qui correspond vraiment à leurs aspirations professionnelles. Par ailleurs, lorsqu'elles réussissent à alléger leurs responsabilités familiales pour amorcer des démarches dans le but de faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers, elles font face à de multiples formalités imposées par différentes instances. Il s'agit d'une forme de discrimination systémique. Qui plus est, ces complications sont amplifiées du fait de l'absence de mesures particulières destinées à ce groupe de femmes.

Au Québec, 69,9 % des femmes admises entre 2002 et 2006 ont 14 ans et plus de scolarité ²⁸. Or, les équivalences proposées par les instances éducatives de niveau universitaire ne consistent qu'à une reconnaissance partielle des diplômes étrangers à des fins d'admission à leurs propres programmes d'études. Il ne s'agit donc pas d'une réelle reconnaissance des acquis et compétences, mais d'une « rediplômation » des femmes immigrées. Pourtant, elles détiennent déjà des diplômes sur la base desquels elles ont été sélectionnées ²⁹.

Comment faire reconnaître les diplômes acquis à l'étranger? On peut obtenir une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* auprès du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles*. Néanmoins, cela ne constitue pas une équivalence de diplôme. Il faut plutôt s'adresser directement aux établissements d'éducation comme les cégeps, collèges et universités ou aux ordres professionnels régissant certains métiers ou certaines professions.

Action travail des femmes aide et accompagne les femmes immigrées dans leurs démarches de reconnaissance d'acquis et de compétences.

* Pour en savoir plus à ce sujet et déposer une demande d'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, visitez le site Internet : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/

LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, de Statistique Canada (2006), définit « l'incapacité » comme « une limitation d'activités ou une restriction rattachée à un état physique ou mental ou à un problème de santé »³⁰. En 2009, 12 % des femmes âgées de 15 ans et plus déclaraient avoir une limitation d'activité, soit 1,7 million de Canadiennes, un nombre un peu plus élevé que chez les hommes³¹.

Il est difficile pour les femmes en situation de handicap d'accéder à des emplois décents et de les garder à cause du manque d'accommodements dans les milieux de travail et de formation. Aussi, de nombreuses femmes vivent avec des incapacités qui ne sont pas reconnues. De ce fait, elles ne peuvent recevoir certaines prestations ou aides pour leur intégration³². Même si les gouvernements ont élaboré plusieurs programmes ou politiques d'inclusion en emploi concernant les personnes en situation de handicap*, aucun ne considère spécifiquement les femmes en situation de handicap. Pourtant, elles restent davantage discriminées sur le marché de l'emploi, et ce, en raison de leur sexe et de leur handicap.

Les femmes en situation de handicap sont deux fois plus nombreuses à ne détenir qu'un diplôme d'études secondaires, comparativement à la moyenne des Québécoises³³. De même, en 2006, au Québec, seulement 11,7 % des femmes avec incapacités détenaient un diplôme universitaire contre 23,2 % des femmes sans incapacités³⁴.

Le manque de qualification scolaire, combiné aux préjugés discriminatoires qui leur sont réservés, influence fortement l'accès des femmes en situation de handicap à des emplois décents. C'est pourquoi seulement un tiers des femmes avec des limitations (35,8 %) occupaient un emploi en 2006, alors que ce taux se situait à 68 % pour l'ensemble des femmes et de 45 % pour les hommes avec des limitations³⁵.



Au Québec, la proportion des femmes en situation de handicap ayant un revenu sous les 15 000 \$ était de 51,5 % en 2006³⁶.

Alors que les hommes en situation de handicap vivent avec 19 250 \$ par année, une femme en situation de handicap subsiste avec 8 360 \$ en moyenne³⁷.

* Par exemple, citons la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées.

Enfin, même en emploi, les femmes en situation de handicap reçoivent une rémunération inférieure et deux fois moins déclarent un travail rémunéré ou autonome comme principale source de revenus³⁸. La construction d'une société inclusive et la promotion de l'accessibilité universelle* restent des enjeux majeurs pour garantir l'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap.

LA SITUATION DES FEMMES AUTOCHTONES

La discrimination à laquelle font face les femmes autochtones est complexe et unique. Pour le Secrétariat à la condition féminine du Québec, « les femmes autochtones se trouvent en fait doublement marginalisées en tant que femmes au sein de leur communauté et en tant qu'autochtones au sein de la société. Ce contexte les rend particulièrement vulnérables à plusieurs problématiques, ce qui les distingue du reste de la population »³⁹.

Le Québec compte 11 Premières Nations distinctes réparties sur tout le territoire, auxquelles s'ajoutent les membres de la nation inuite qui habitent au nord du Québec. Sur le marché du travail, les femmes autochtones se butent à une double discrimination en raison de leur sexe et de leur origine. En 2009, 51 % des femmes autochtones occupaient un emploi, contre 58 % des femmes allochtones⁴⁰.

En ce qui concerne leur formation, en 2006, 30 % des femmes autochtones âgées de 25 à 54 ans, soit une tranche d'âge active, ne détenaient aucun diplôme. Seules 9 % possédaient un diplôme universitaire, contre 20 % chez les femmes allochtones⁴¹.

Par ailleurs, la même année, le revenu médian des femmes autochtones se situait à 15 654 \$, alors qu'il était de 18 714 \$ pour les hommes autochtones et qu'il représentait près de la moitié de celui des femmes allochtones⁴².

Parmi les facteurs qui restreignent l'accès des femmes autochtones à des emplois décents figurent la rareté et la précarisation des emplois, le racisme, la pénurie des services de garde, la difficulté d'accéder à la formation professionnelle et aux études postsecondaires, et enfin, le taux élevé de décrochage scolaire au sein de leur communauté. En ce qui a trait à la pénurie des services de garde, notons qu'en 2006, 18 % des femmes autochtones de 15 ans et plus étaient seules à la tête de leur famille, comparativement à 8 % de leurs homologues allochtones⁴³.



* L'accessibilité universelle est définie comme une « Idéologie basée sur l'élimination des obstacles à l'utilisation de l'environnement par les personnes ayant des incapacités. » *Élargir les horizons : Perspectives scientifiques sur l'intégration sociale*, 1994, Québec, Éditions MultiMondes/OPHQ, pages 857-862.

La COPHAN, l'Association des groupes d'intervention en défense de droits en santé mentale du Québec, l'Association du Québec pour l'intégration sociale, l'AQRIPH et Pour un Québec inclusif, proposent la définition suivante de l'accessibilité universelle dans un document déposé à l'Office des personnes handicapées lors de la consultation de 2007 sur la proposition de politique gouvernementale : « L'idée véhiculée par l'accessibilité universelle est d'aménager un monde dans lequel toute la population, incluant les personnes ayant des limitations fonctionnelles, pourra vivre en toute liberté et en sécurité, aura accès aux mêmes lieux, aux mêmes services et aux mêmes activités, et pourra vivre les mêmes expériences en même temps et de la même manière. » Cette définition est disponible à la page 25 du document *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* : www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf

DÉFINITIONS POUR S'Y RETROUVER

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Cette notion juridique désigne les changements, les modifications et les adaptations nécessaires pour remédier à des pratiques discriminatoires qui empêchent des personnes ou des groupes de personnes d'accéder à l'emploi en toute égalité. Selon la Cour suprême du Canada, l'accommodement visant à remédier à une discrimination en emploi ne doit pas entraîner de contraintes excessives pour l'employeur, mais doit tenir compte des capacités uniques des personnes ainsi que de la valeur et de la dignité inhérentes à chacune d'elles.

CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

La Charte canadienne des droits et libertés établit les droits et les libertés que les gouvernements doivent respecter et garantir au peuple canadien. Cette charte garantit les libertés fondamentales d'expression, de religion et d'association, les droits démocratiques, la liberté de circulation et d'établissement, les garanties juridiques, les garanties sur les langues officielles et les droits à l'égalité. Elle a préséance sur toutes les autres lois.

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

La Charte des droits et libertés de la personne vise à régler les rapports entre les citoyens et les citoyennes du Québec selon le principe de la dignité humaine et à déterminer les droits fondamentaux nécessaires à l'épanouissement de chaque être humain. Adoptée le 27 juin 1975, la Charte québécoise prévoit la mise sur pied de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Si certains droits et libertés reconnus par la Charte sont bafoués, une plainte peut être déposée auprès de cette commission. La Charte s'applique dans les milieux qui relèvent de la juridiction provinciale, notamment la santé, l'éducation, la plupart des milieux de travail, les municipalités et les services gouvernementaux provinciaux.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système plutôt que d'actions individuelles. Dans le domaine de l'emploi, cette discrimination trouve son origine dans un système de gestion des ressources humaines qui semble, en apparence, accorder un traitement égal, mais qui, en pratique, exclut ou désavantage un ou plusieurs groupes d'individus.

ÉGALITÉ

L'égalité est un principe qui affirme que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur des motifs identifiés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, sexe, religion, etc.). Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ÉQUITÉ SALARIALE

La notion d'équité salariale réfère à la détermination de la juste valeur d'un travail en comparant la rémunération des emplois occupés majoritairement par les femmes avec celle des emplois occupés majoritairement par les hommes. Un programme d'équité salariale vise à cerner et à corriger les écarts salariaux découlant de la sous-évaluation systémique et historique du travail traditionnel des femmes. Au Québec, la Loi sur l'équité salariale oblige les entreprises employant plus de 10 personnes à mettre sur pied un programme d'équité salariale. Au Canada, le droit des femmes à l'équité salariale se trouve reconnu dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

EMPLOI NON TRADITIONNEL OU À PRÉDOMINANCE MASCULINE

Les emplois majoritairement et historiquement occupés par les hommes sont qualifiés d'emplois non traditionnels. Selon Emploi-Québec, il s'agit plus précisément d'un type d'emploi où l'on retrouve moins de 33 % de femmes.

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Loi canadienne sur les droits de la personne est en quelque sorte l'équivalent de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Une personne victime d'une discrimination prévue par cette loi peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique dans les milieux sous juridiction fédérale, tels que les banques, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone et de transport interprovincial, et le gouvernement fédéral et ses services.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Un programme d'accès à l'égalité englobe un ensemble de mesures visant à éliminer les obstacles à l'égalité et à remédier à la discrimination passée et présente. Le but consiste à améliorer la situation de groupes historiquement discriminés en emploi. Au Québec, ces programmes peuvent être instaurés de façon volontaire ou obligatoire. Par exemple, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, ou encore le Programme d'obligation contractuelle, peut contraindre les employeurs à adopter un programme d'accès à l'égalité. Les employeurs considèrent souvent ce programme comme plus exigeant que son équivalent au fédéral, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

PROGRAMME LÉGIFÉRÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Établi en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi remplit les mêmes fonctions que le programme d'accès à l'égalité, mais cette fois-ci au niveau fédéral. Cependant, seules les entreprises privées soumises au Programme de contrats fédéraux et les grandes entreprises sous juridiction fédérale, comme les banques, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone et de transport interprovincial, et le gouvernement fédéral et ses services, sont tenues d'établir un Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Le Programme de contrats fédéraux oblige les entreprises à mettre sur pied un programme d'équité en matière d'emploi. Sont tenues de s'y conformer les entreprises privées qui emploient 100 personnes ou plus et qui obtiennent des contrats fédéraux d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, portant sur des biens, des services ou des subventions.

PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE

Le Programme d'obligation contractuelle oblige les entreprises privées du Québec à mettre en place un programme d'accès à l'égalité. Sont tenues de s'y conformer les entreprises, associations et organismes québécois à but lucratif qui emploient plus de 100 personnes et qui signent avec le gouvernement provincial des contrats de biens et services ou de subvention d'une valeur de 100 000 \$ et plus.



DISCRIMINATION : LA RECONNAÎTRE ET LA CONTRER

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET SES MANIFESTATIONS

Dans une société moderne comme la nôtre, on imagine parfois que la discrimination directe ou systémique envers les femmes, ou à l'égard de minorités ethniques ou visibles, est un concept du passé. Pourtant, ces phénomènes existent encore de nos jours. Il importe de savoir les reconnaître lorsqu'ils se manifestent et de connaître nos droits.

Dans la cause qui opposait Action travail des femmes et Gaz Métro, le Tribunal des droits de la personne définissait ainsi la discrimination systémique :

« La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. » (CDPDJ et ATF c. Gaz Métro, Tribunal des droits de la personne, paragraphe 37.)

Dans son bilan de 2008-2009, le Tribunal des droits de la personne rappelle également :

« que la discrimination systémique en emploi envers les femmes est aussi entretenue par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et orientent la sélection des candidats en fonction de personnes semblables à celles déjà en poste, perpétuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion d'y pénétrer »⁴⁴.

La discrimination – et, à plus forte raison, la discrimination dite systémique – ne se limite pas à un lieu spécifique, même si l'on remarque davantage ses effets dans le domaine du logement et de l'emploi. Sur le marché du travail, la discrimination, et particulièrement la discrimination systémique, s'exerce à toutes les étapes menant à un emploi, alors qu'elle demeure difficile à identifier en raison d'une apparence de neutralité et d'objectivité. Toutefois, Action travail des femmes a repéré au fil de sa pratique certains signes qui permettent de reconnaître plus facilement la discrimination systémique.

EN PASSANT...

Encore aujourd'hui, les femmes se heurtent à la discrimination systémique lorsqu'elles veulent accéder à des formations professionnelles non traditionnelles.

L'origine ethnique ou nationale est un facteur d'exclusion plus important que le sexe. Pour cette raison, les femmes issues de minorités ethniques vivent une double discrimination.

DANS LES CRITÈRES D'EMBAUCHE

Le choix des critères d'embauche revient entièrement à l'entreprise ou à l'organisme. De ce fait, les travailleuses auront avantage à apprendre à reconnaître les éléments discriminatoires qui se glissent parfois dans certains de ces critères.

SONT-ILS PERTINENTS?

Les critères d'embauche ne sont pas toujours pertinents à l'exercice d'une fonction et peuvent défavoriser certains groupes. Afin de s'assurer du bien-fondé des critères, il importe :

- » de les analyser pour vérifier leur pertinence en regard des tâches à effectuer;
- » et, si possible, d'interroger l'employeur sur les aptitudes vraiment recherchées par rapport aux critères d'embauche exigés.

Par exemple, un employeur exigeait une expérience de travail en usine pour un emploi d'assembleur ou d'assembleuse. Or, dans les faits, l'entreprise recherchait des personnes capables de travailler debout durant de longues heures et une expérience de serveuse, de caissière ou de coiffeuse aurait pu répondre à cette exigence. En définitive, ce critère d'embauche défavorisait les femmes parce qu'il n'était pas pertinent et ne tenait pas compte des aptitudes nécessaires pour occuper ce poste.

SONT-ILS NEUTRES?

Les critères d'embauche peuvent sembler neutres en apparence. Néanmoins, il est possible qu'ils excluent certains groupes. Pour cette raison, il importe :

- » d'évaluer les conséquences des critères sur l'embauche des femmes et les probabilités d'embauche en l'absence de ces critères;
- » de comparer les critères de l'employeur avec ceux d'autres entreprises pour un emploi identique ou similaire;
- » d'analyser les impacts du maintien ou de la suppression de ces critères sur le travail à accomplir.

Par exemple, l'exigence d'un permis de classe 3 par Gaz Métro, comme critère d'embauche, discriminait les femmes puisqu'elles étaient sous-représentées au sein des personnes qui détenaient ce type de permis. De plus, Gaz Métro n'a pas réussi à établir la pertinence de ce critère en regard de l'emploi et n'a pas offert d'accommodement raisonnable pour faciliter l'accès des femmes au système de recrutement.

ONT-ILS ÉTÉ REVUS À LA HAUSSE?

Il n'est pas rare que l'on assiste à une hausse des critères d'embauche lorsque certains groupes historiquement discriminés tentent d'intégrer un nouveau champ d'emploi. Cela se manifeste souvent par l'exigence d'un diplôme, d'une formation spécifique ou d'un certain type d'expérience de travail. Il importe donc :

- » de comparer l'ancien libellé du poste au récent afin de s'assurer que les critères n'ont pas subi une surenchère;
- » de se questionner sur la pertinence de ces nouveaux critères.

Par exemple, en 1986, un grand nombre de femmes désiraient accéder à l'emploi de chauffeuse d'autobus. La Société de transport de Montréal a alors resserré ses critères d'embauche, exigeant cinq années d'expérience de conduite d'un véhicule commercial. Ce critère n'était pas nécessaire pour occuper cet emploi et a eu pour effet d'exclure les femmes.

DANS LES BANQUES DE CANDIDATURES

À l'ère du travail atypique* et précaire, les banques de candidatures et les listes de rappel s'imposent de plus en plus souvent pour décrocher un emploi. Or, la manière de créer et de gérer ces listes peut mener à l'exclusion de certains groupes. Pour s'assurer qu'une banque de candidatures ne désavantage pas un groupe, il importe :

- » de vérifier si les procédures mises en place fournissent un accès égal à l'emploi pour tous et pour toutes;
- » de vérifier si l'employeur élabore des banques de candidatures séparées pour chacun des groupes historiquement exclus de l'emploi.

Par exemple, beaucoup d'employeurs établissent leurs banques de candidatures ou leurs listes de rappel en fonction de la date d'entrée du candidat ou de la candidate dans la banque. Cette façon de procéder peut nuire considérablement aux groupes absents d'un champ d'emploi, comme les femmes immigrées, puisque celles-ci sont souvent les dernières à avoir posé leur candidature et donc les dernières inscrites dans les banques.

DANS LES TESTS DE SÉLECTION

Pour accéder à un emploi ou même à une formation professionnelle, il faut, plus que jamais, se soumettre à un processus de sélection complexe et contraignant. Bien souvent, ce processus comprend des tests d'aptitudes censés être des outils objectifs d'évaluation des compétences et des habiletés. Ils peuvent néanmoins conduire à l'exclusion de certains groupes. Toutefois, il reste difficile d'accéder à ces tests et d'analyser leurs répercussions à cause de leur nombre, de leur diversité, et de leur complexité.

Certains tests fort utilisés ont subi une analyse et se sont révélés discriminatoires à l'égard de certains groupes de personnes. Un premier porte le nom de « Batterie générale de tests d'aptitudes » (BGTA) et a été étudié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au Québec. Cette dernière a émis un avis sur l'effet discriminatoire du BGTA sur les femmes. Des employeurs ont même souligné que le test excluait tout particulièrement les femmes issues de minorités ethniques. Un deuxième test, nommé BENETT, porte sur la compréhension mécanique. Plusieurs instances l'ont jugé discriminatoire, notamment La Cour suprême du Canada, dans la cause opposant Action travail des femmes au Canadien National, et le Tribunal des droits de la personne, dans la cause opposant CDPDJ et Action travail des femmes à Gaz Métro.

Autre exemple, dans ses tests écrits, la Ville de Montréal demandait à des candidats et candidates pour des postes de cols bleus de fournir la signification d'expressions comme « mettre ses œufs dans le même panier ». Cette question n'évaluait pas la capacité des personnes à remplir le poste, mais leur connaissance des expressions propres à la culture québécoise. Or, la plupart des néo-Québécois et des néo-Québécoises ne possèdent pas cette connaissance, ce qui les discrimine par rapport aux autres Québécois et Québécoises.

EN PASSANT...

Les tests de sélection ne mesurent pas toujours ce qu'ils prétendent mesurer. Ils peuvent aussi servir à évaluer la personnalité ou encore le profil psychologique du candidat ou de la candidate. Il importe de s'informer sur les objectifs poursuivis par les tests. De plus, les résultats obtenus à un test ne témoignent pas nécessairement des capacités et des compétences d'une personne à exercer un emploi.

En 2012, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au Québec réalisait une étude pour mesurer le taux de discrimination à Montréal. Pour les emplois qualifiés, l'analyse révèle des taux de discrimination d'une ampleur comparable pour les candidats arabes (33,3 %) et les candidats latino-américains (30,6 %). Cependant, ce taux augmente chez les candidats qui portent des noms à consonance africaine (38,3 %) ⁴⁵.

* Le terme « travail atypique » englobe tous les emplois qui ne sont pas exercés à plein temps et de manière permanente, comme le travail à temps partiel ou encore le travail à domicile.

DANS LES QUESTIONS INTERDITES

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne interdit aux employeurs, aux bureaux de placement et à toute autre personne participant à la sélection du personnel de poser des questions directes ou indirectes visant à recueillir des renseignements ayant trait à des motifs ou à des critères de discrimination illicites, sauf s'il s'agit d'un programme d'accès à l'égalité. Dans ce cas, l'information doit apparaître sur un formulaire distinct. Les motifs en question sont le pays d'origine, la couleur de la peau, le handicap, la religion, ainsi que tous les autres motifs mentionnés à l'article 10 de la Charte.

De manière plus spécifique, la Charte considère comme discriminatoire l'exclusion d'un candidat ou d'une candidate sur la base de ses antécédents judiciaires si ceux-ci n'ont pas de lien avec l'emploi ou si la personne a obtenu un pardon. Toutefois, dans certains cas, l'employeur a le droit d'enquêter sur les antécédents judiciaires et personne ne peut nier ou taire ses antécédents judiciaires si on lui pose des questions à ce sujet. De plus, les questions relatives à l'état de santé ne sont pas permises à condition d'établir une relation entre les aptitudes et les qualités requises par l'emploi. Le test médical ne peut dresser un bilan de la santé globale si cela n'est pas nécessaire à l'emploi. Il est également interdit d'interroger un candidat ou une candidate sur sa situation familiale. Dans le cas où la question se poserait, malgré tout, on suggère d'y répondre à l'aide d'une autre question du style, « Désirez-vous connaître mes disponibilités pour cet emploi? » Ou encore « Désirez-vous savoir si j'ai prévu des services de gardiennage? »

Enfin, il est possible que certaines questions, interdites pendant le recrutement (comme le numéro d'assurance sociale, l'âge, l'état civil, le nombre d'enfants, etc.), reviennent après l'embauche afin de permettre à l'employeur de compléter le dossier de la personne.

LA VIGILANCE COMME OUTIL DE DÉFENSE

LORS DU PROCESSUS MENANT À L'EMBAUCHE

TENEZ UN JOURNAL DE BORD

Prenez des notes lors de vos rencontres et de vos conversations. Consignez les dates et heures, les noms et titres des personnes, et le résumé de vos conversations dans un journal de bord.

CONSERVEZ LA DOCUMENTATION

Conservez tous les documents relatifs à vos démarches, comme l'offre d'emploi et la correspondance avec l'employeur. Ces renseignements s'avéreront précieux si vous devez démontrer que vos droits n'ont pas été respectés.

CONTACTEZ RAPIDEMENT UN ORGANISME DE DÉFENSE DE DROITS

Plusieurs organismes peuvent vous offrir du soutien et des conseils et vous aider à préparer votre dossier. Vous trouverez une liste de ces organismes à la section « Des ressources en matière de... » du présent document. N'hésitez pas à faire appel rapidement à ces organismes de défense de droits, comme Action travail des femmes.

LORS DU PROCESSUS DE SÉLECTION POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI

L'EXAMEN MÉDICAL

Lorsque l'employeur en fait une condition d'embauche, vous devez passer un examen médical. Le mandat du ou de la médecin se limite alors à vérifier votre état de santé par rapport à l'emploi postulé. Rien ne justifie qu'il ou elle procède à un examen complet si un bilan de santé globale n'est pas nécessaire à l'emploi. Seule une recommandation relative à votre capacité d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi peut être transmise à l'employeur.

LES ÉCHANTILLONS DE SANG OU D'URINE

Au moment de l'examen médical qui précède l'embauche, le ou la médecin peut vérifier si vous consommez de la drogue ou de l'alcool sur une base régulière. On vous demandera alors un échantillon de votre sang ou de votre urine. L'employeur a le droit de vérifier si vous possédez les aptitudes physique nécessaires à l'accomplissement des tâches de cet emploi.

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Vous devez répondre à un employeur qui vous demande si vous avez déjà été victime d'un accident de travail. Cette question est légitime, car la Commission de la santé et de la sécurité du travail tient responsable l'ancien employeur en cas de blessures découlant d'un accident antérieur.

LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE

Demander le numéro d'assurance sociale d'une candidate à un emploi n'est pas illégal. Cependant, ce numéro donne accès à des informations personnelles, comme la date de naissance ou celle où la personne a obtenu le droit de travailler au Canada. En ce sens, le numéro d'assurance sociale peut devenir un outil de discrimination. Rien ne vous oblige à fournir le numéro d'assurance sociale lors du processus de recrutement, mais vous devrez le communiquer après l'embauche.

LE LIEU DE RÉSIDENCE

L'employeur ne peut pas exiger que vous habitiez dans une municipalité précise pour avoir accès à un emploi. Seul le personnel d'urgence, notamment les corps policiers et ambulanciers, peut être tenu de résider à l'intérieur d'un certain périmètre de leur lieu de travail afin de pouvoir répondre rapidement aux urgences. Néanmoins, cette exigence ne doit pas se traduire par l'obligation de résider dans une municipalité donnée, car pareil cas irait à l'encontre du droit à la vie privée.

EN PASSANT...



Une fausse déclaration concernant votre passé professionnel peut vous exclure du processus de sélection, ou encore, justifier votre congédiement immédiat après l'embauche. Dans certains secteurs et métiers, un employeur a le droit d'accéder à certaines informations personnelles, comme votre casier judiciaire. Notez toutefois que cela ne s'applique pas aux questions prohibées par la Charte des droits et libertés de la personne. Si vous vivez cette situation, contactez un organisme de défense de droits pour connaître les recours possibles. N'oubliez pas que l'employeur ne peut exiger de vous des qualités ou aptitudes qui ne sont pas en lien avec la description de tâches de l'emploi souhaité.



DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL

AGISSEZ RAPIDEMENT

N'attendez pas pour agir ! Si vous vous sentez harcelée ou traitée injustement, faites-vous confiance et agissez. Allez chercher du soutien auprès d'un organisme de défense de droits ou auprès de votre syndicat, mais surtout, ne vous isolez pas. En agissant rapidement, on empêche souvent qu'une situation se détériore.

TENEZ UN JOURNAL DE BORD

Prenez des notes lors de vos rencontres et conversations. Consignez les dates, les heures, les noms et les titres des personnes et des témoins concernés. Résumez le contenu des conversations. Décrivez les lieux et les circonstances entourant les événements. Dans certaines circonstances, un journal de bord peut faire office de preuve.

EXPRIMEZ CLAIREMENT VOTRE MÉCONTENTEMENT

Faites savoir à ceux et celles qui ne respectent pas vos droits que cette attitude vous déplaît. Demandez-leur d'arrêter d'agir ainsi. L'employeur doit garantir un lieu de travail exempt de harcèlement. Vous pouvez aussi vous adresser à la personne qui supervise le travail ou au département des ressources humaines responsable de la lutte contre le harcèlement psychologique.

DRESSEZ DES LISTES

Dressez une liste des personnes qui vous appuient, tant sur les lieux du travail que dans votre entourage. Une personne sympathique à votre cause pourrait témoigner de certains événements ou échanges qui se sont produits entre vous et les personnes qui ne respectent pas vos droits.

CONSERVEZ LA DOCUMENTATION

Conservez tous les documents relatifs à vos démarches, comme la correspondance, les courriels et les mémos, les documents affichés et les avis. Ne vous fiez pas à votre mémoire pour reconstituer les événements ou les conversations. Résumez-les plutôt dans votre journal de bord. Ces renseignements s'avéreront précieux lors du dépôt d'une plainte ou lorsque vous entreprendrez des démarches pour remédier à la situation.

REGROUPEZ-VOUS

Peut-être n'êtes-vous pas la seule employée confrontée à des problèmes de cette nature au travail. Si plusieurs personnes vivent une situation semblable à la vôtre, regroupez-vous et déposez une plainte collective pour le même motif.

INFORMEZ-VOUS AUPRÈS DE VOTRE SYNDICAT

Informez-vous auprès de votre syndicat pour connaître les recours et les procédures de règlement de grief qui s'appliquent à votre cas. Consultez le Comité de condition féminine de votre syndicat. Demandez au bureau des ressources humaines de l'entreprise si une politique contre le harcèlement et la violence au travail est en vigueur.

EN PASSANT...

LE HARCÈLEMENT

raciste, tout comme le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail, est souvent perçu comme un problème de relations interpersonnelles, plutôt que comme une atteinte aux droits de la personne.

Afin de déterminer votre dernière allocation d'aide sociale, le personnel du bureau d'aide sociale ne peut exiger que vous fassiez remplir un formulaire par votre nouvel employeur. Une autre option s'offre à vous. Présentez au personnel du bureau d'aide sociale une copie de votre premier bulletin de paye pour que l'agent ou l'agente puisse calculer votre dernière allocation.

VOUS

avez droit à un montant pour vous aider à occuper un nouvel emploi. Informez-vous auprès du personnel d'Emploi-Québec pour connaître les conditions qui s'appliquent.



LOIS, PROGRAMMES ET MESURES POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À L'ÉQUITÉ

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale a pour but de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La discrimination systémique reflète les préjugés sociaux. Ces derniers influencent l'évaluation du travail des femmes, de même que la ségrégation professionnelle et la rémunération. À titre d'exemple :

« Dans un emploi de secrétaire-réceptionniste, on pourrait sous-évaluer, voire oublier, la capacité d'écoute et d'empathie ainsi que la patience nécessaire pour transiger avec des clients mécontents ou des personnes impatientes, alors que les mêmes capacités seraient prises en considération dans l'emploi d'agent de recouvrement.

Dans l'évaluation d'un emploi de caissière, on pourrait sous-évaluer les efforts physiques demandés par l'obligation de soulever continuellement des poids légers, alors que, dans l'évaluation d'un emploi de manutentionnaire, on aurait pris en considération le fait de soulever des poids lourds, même occasionnellement ⁴⁶. »

UN PEU D'HISTOIRE

En 1951, l'Organisation internationale du travail adoptait la convention numéro 100 portant sur l'égalité de rémunération. Cette convention énonce formellement le principe du salaire égal entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. Ce n'est qu'en 1972 que le Canada ratifiait cette convention et s'engageait à en respecter les termes. Depuis, les 10 provinces et le gouvernement fédéral se trouvent liés par cette convention. Quant au Québec, il est tenu de se conformer à ce principe depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, principe par la suite renforcé par la Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996*. Depuis ce jour, l'employeur a donc l'obligation d'assurer l'équité salariale indépendamment du dépôt ou non de plaintes pour discrimination. De plus, comme toute loi, nul ne peut y déroger, même avec l'accord de personnes salariées ou de leur syndicat.

La Commission de l'équité salariale est responsable de surveiller l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à cette loi. Selon la Commission, la Loi « confirme le droit, pour les travailleuses du Québec, de recevoir un salaire qui tienne compte de tous les aspects de leur travail ». De plus, « La Loi cible tous les emplois et tous les secteurs associés aux femmes dans une entreprise, car, souvent, les caractéristiques de leur travail sont souvent ignorées ou sous-évaluées ⁴⁷. »

Dans la pratique, la Loi s'adresse aux entreprises sous juridiction provinciale de 10 personnes employées et plus. Afin de corriger les écarts salariaux, les employeurs doivent faire l'exercice de comparer au sein de leur entreprise toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine aux catégories d'emploi à prédominance masculine. La Loi touche tous les emplois et tous les secteurs, public, privé et parapublic. Par exemple, dans un hôtel, l'emploi féminin de préposée aux chambres a été comparé à celui d'un emploi masculin de portier. Tandis que dans une entreprise, l'emploi féminin de commis-comptable a été comparé à l'emploi masculin de vendeur de pièces. Ou encore, dans une usine de matériaux de construction, l'emploi féminin de secrétaire-réceptionniste a été comparé à l'emploi masculin de machiniste. Dernier exemple, chez un concessionnaire automobile, l'emploi féminin de directrice de l'administration et du personnel a été comparé à l'emploi masculin de directeur des ventes ⁴⁸.

* À ce propos, lire M^e France Saint-Laurent dans *La Loi sur l'équité salariale, l'historique, les causes et les principaux aspects légaux*, disponible sur Internet à l'adresse suivante : www.trudelnadeau.com/upload/publications/46.conference2.pdf

FAITES VALOIR VOS DROITS!

L'employeur doit afficher dans l'entreprise les résultats de son exercice d'équité salariale et informer les personnes salariées de leurs droits et de leurs recours concernant la Loi sur l'équité salariale. Sinon, les travailleuses peuvent demander d'être informées ou déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale. Toutes les informations sont disponibles à l'adresse Internet de la Commission : www.ces.gouv.qc.ca

EN PASSANT...

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
VISE ENVIRON 1 200 000 TRAVAILLEUSES.

UNE TRAVAILLEUSE SUR DEUX POURRAIT AVOIR DROIT À UNE CORRECTION SALARIALE ⁴⁹.

Il est aussi possible de porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec si vous estimez être victime d'une disparité salariale basée sur un autre motif que le sexe, comme l'origine nationale ou ethnique, et ce, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.



LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE AU QUÉBEC

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Symbole des valeurs de la société québécoise, la Charte des droits et libertés de la personne garantit les libertés et les droits fondamentaux de la personne. Elle vise plus précisément à régler les rapports entre les citoyens et citoyennes dans le respect de la dignité humaine.

En matière de droits et libertés de la personne, la Charte reconnaît les libertés et les droits fondamentaux, le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés, les droits politiques, les droits judiciaires et les droits économiques et sociaux.

Ainsi, au chapitre du droit à l'égalité, notamment dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et des biens et services offerts au public, l'article 10 de la Charte interdit toutes formes de discrimination fondée sur l'un des motifs suivants :

- » la race;
- » la couleur;
- » le sexe;
- » la grossesse;
- » l'orientation sexuelle;
- » l'état civil;
- » l'âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi;
- » la religion;
- » les convictions politiques;
- » la langue;
- » l'origine ethnique ou nationale;
- » la condition sociale;
- » le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La Charte des droits et libertés de la personne s'applique aux domaines qui relèvent de la juridiction provinciale, aux individus, aux organismes, aux entreprises privées, aux services publics ou privés, aux municipalités ainsi qu'au gouvernement du Québec et à ses institutions. La Charte peut être plaidée devant tous les tribunaux québécois.



EN PASSANT...

PLUSIEURS PERSONNES PEUVENT SE REGROUPEUR POUR PORTER PLAINTÉ À LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. DE LA MÊME FAÇON, UN ORGANISME VOUÉ À LA DÉFENSE DE DROITS PEUT PORTER PLAINTÉ AU NOM D'UNE VICTIME OU D'UN GROUPE DE VICTIMES.

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

Au Québec, il existe un nombre important de commissions, chacune détenant un champ de compétence particulier et un mandat spécifique. À titre d'exemple, la Commission des normes du travail se charge de l'application de la Loi sur les normes du travail tandis que la Commission de la santé et de la sécurité du travail veille au respect des normes de santé et de sécurité dans les entreprises. Par exemple, elle doit s'assurer que les victimes d'accidents de travail reçoivent des indemnités.

Dans le domaine des droits et libertés de la personne, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec est responsable de s'assurer du respect des droits garantis par la Charte des droits et libertés de la personne. La Commission voit aussi à corriger les situations qui portent atteinte à ces droits.

Ainsi, en cas de discrimination fondée sur l'un des motifs reconnus par la Charte, vous pouvez vous tourner vers la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour y déposer une plainte. Ce recours est gratuit. La Commission peut proposer la cessation de l'atteinte à vos droits, le paiement de dommages et intérêts et, le cas échéant, la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité. Si l'auteur de l'atteinte à vos droits ne se plie pas à la proposition de la Commission, celle-ci, avec votre consentement et en votre nom, portera votre cause devant le Tribunal des droits de la personne.

DÉPOSER UNE PLAINTÉ À LA COMMISSION

Avant le dépôt d'une plainte, il est souhaitable :

- » de conserver toutes les preuves se rattachant à votre plainte;
- » de consulter un organisme de défense des droits qui peut vous soutenir dans la formulation de la plainte;
- » de solliciter l'assistance de votre syndicat, si vous êtes syndiquée;
- » de contacter la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec;
- » de déposer votre plainte par écrit et d'en garder une copie;
- » de conserver une copie de chaque document acheminé à la Commission;
- » d'expédier par courrier recommandé votre formulaire rempli et signé et d'en conserver une copie avec le reçu de la poste;
- » de demander le numéro de dossier de votre plainte afin de pouvoir en effectuer le suivi.

Au moment du dépôt de votre plainte, la Commission vous demandera si vous avez tenté de régler le problème au sein de l'entreprise et de quelle manière. Si votre cas peut se régler à l'aide d'un processus établi à l'intérieur de l'entreprise, la Commission vous conseillera alors d'utiliser ce recours avant de traiter votre plainte.

Lors du dépôt d'une plainte, vous devez indiquer :

- » la date de l'événement ou des événements qui font l'objet de la plainte;
- » les coordonnées des personnes et des organismes concernés et, s'il y a lieu, des témoins;
- » les faits, les gestes ou les paroles que vous avez subis et qui constituent une forme de discrimination interdite par la Charte.

Pour que la Commission reçoive la plainte, il faut :

- » que la situation dénoncée empêche l'exercice d'un droit ou d'une liberté reconnus par la Charte en raison d'un motif de discrimination illégal;
- » qu'il s'agisse de discrimination ou de harcèlement en lien avec l'une des sphères d'application de la Charte, tel le travail, le logement, l'accès à des biens et services ou à des lieux publics, et dans des domaines sous juridiction provinciale.

Le dépôt de la plainte doit s'effectuer dans un délai maximum de deux ans à compter du dernier événement. Le délai de prescription, c'est-à-dire le délai accordé pour exercer un recours devant les tribunaux civils, se trouvera suspendu le temps que la Commission traite votre demande.

Une fois votre plainte déposée, la Commission procède à l'enquête. Comme celle-ci peut progresser lentement, on ne doit pas hésiter à communiquer avec la Commission pour faire un suivi. À tout moment du processus, les parties concernées peuvent convenir d'un règlement à l'amiable. Si, à la suite de l'enquête, la Commission constate qu'il y a eu discrimination, elle peut, avec votre consentement, saisir le Tribunal des droits de la personne en votre nom. Dans tous les cas, la Commission doit vous informer par écrit des motifs de sa décision.

EN PASSANT...

Si vous avez été victime de harcèlement et que cela a entraîné des répercussions sur votre santé physique ou mentale, vous pouvez porter plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à la Commission des normes du travail et à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (si le harcèlement est basé sur l'un des motifs cités dans l'article 10 de la Charte). Néanmoins, si vous avez reçu une indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en lien avec le harcèlement, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse étudiera le cas de harcèlement discriminatoire, mais ne pourra peut-être pas poursuivre votre employeur pour une indemnité supplémentaire. **RENSEIGNEZ-VOUS!**

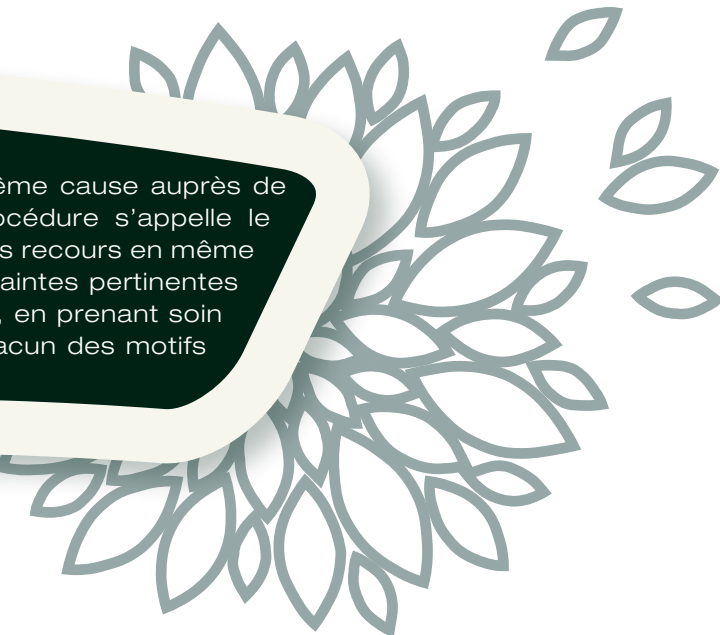
LE TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

Le Tribunal des droits de la personne a vu le jour en 1990 à la suite de pressions exercées par des groupes de défense de droits, dont Action travail des femmes. Ce tribunal spécialisé a compétence pour disposer de litiges relatifs à la discrimination et au harcèlement illicites fondés sur différents motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne. Il peut aussi entendre des dossiers en matière de programmes d'accès à l'égalité*.

Actuellement, seule la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse peut saisir le Tribunal de l'un des recours prévus par la Charte. En ce sens, les personnes qui se croient victimes de discrimination ou de harcèlement interdits par la Charte doivent d'abord déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette dernière représente la personne plaignante devant le tribunal de circonstance. Le Tribunal des droits de la personne peut imposer à la partie en défaut des mesures appropriées et réclamer pour la victime des correctifs jugés adéquats. Par exemple, dans le domaine de l'emploi, le Tribunal pourrait exiger d'un employeur l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour corriger la discrimination vécue par un groupe de personnes.



EN PASSANT ...



Il est possible de porter plainte pour une même cause auprès de plusieurs commissions à la fois. Cette procédure s'appelle le « cumul des recours ». Pour exercer plusieurs recours en même temps, il importe de déposer toutes les plaintes pertinentes à chacune des commissions concernées, en prenant soin de respecter les délais applicables à chacun des motifs de plaintes.

* Pour en savoir plus, consulter le site Web du Tribunal des droits de la personne à l'adresse suivante : www.tribunaux.qc.ca/TDP/index-tdp.html

LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE AU CANADA

LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

La Charte canadienne des droits et libertés fait partie intégrante de la Constitution canadienne, ce qui lui confère une valeur constitutionnelle. Tandis que la Constitution régit les systèmes politiques et juridiques du pays et définit les rôles et les responsabilités des provinces et du gouvernement fédéral, la Charte établit les droits et les libertés que les gouvernements doivent respecter et garantir au peuple canadien. Ainsi, toutes les lois adoptées au Canada doivent se conformer à la Charte canadienne des droits et libertés.

Par exemple, on doit s'adresser aux tribunaux à nos frais si l'on juge qu'une loi, un règlement, une politique ou une pratique gouvernementale contrevient au droit à l'égalité comme l'entend la Charte canadienne. Cette dernière garantit non seulement le droit à l'égalité, mais aussi les libertés fondamentales d'expression, de religion et d'association, les droits démocratiques, la liberté de circulation et d'établissement, les droits juridiques ainsi que les droits reliés aux langues officielles.

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Cette loi garantit à tous les individus le droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins. Elle interdit certaines formes de discrimination dans les domaines sous juridiction fédérale, comme les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone et de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, les Affaires indiennes, ainsi que l'ensemble du gouvernement fédéral et ses services. La Loi canadienne sur les droits de la personne reconnaît plusieurs motifs interdits de discrimination, dont les suivants :

- » la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur;
- » la religion;
- » l'âge;
- » le sexe, y compris la grossesse et l'accouchement;
- » l'orientation sexuelle;
- » l'état matrimonial;
- » la situation familiale;
- » la déficience mentale ou physique;
- » l'état de personne graciée.

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne applique la Loi canadienne sur les droits de la personne et veille au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En conformité avec cette loi, la Commission offre un soutien aux employeurs sous juridiction fédérale qui doivent mettre en place des programmes d'équité visant à diminuer la sous-représentation de ces quatre groupes cibles : les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles.



La Commission reçoit les plaintes de discrimination dans les domaines de juridiction fédérale. On doit s'adresser à cette instance lorsqu'on se croit victime de discrimination, ou que l'on croit avoir été traitée de façon discriminatoire, ou encore, si l'on pense avoir subi un harcèlement discriminatoire. Cette discrimination peut avoir eu lieu à l'embauche, au travail, en utilisant les services du gouvernement ou de ses organismes, dans le contexte des Affaires indiennes, ou encore lors de l'utilisation de services destinés au public et fournis par une entreprise privée de juridiction fédérale.

Ce recours est gratuit, mais il importe de respecter le délai de 12 mois pour faire valoir ses droits. Au moment du dépôt de votre plainte, la Commission vous demandera si vous avez tenté de régler le problème au sein de l'entreprise et de quelle manière. La Commission peut vous aider à formuler la plainte et recueillir votre version des faits ainsi que celle de l'autre partie. Une fois la plainte déposée, la Commission procède à une enquête puis fournit un rapport. Si ce dernier vous est favorable, la plainte est confiée à une personne nommée à titre de conciliatrice. Son but consiste à aider les parties à s'entendre. Dans certains cas, les parties en arrivent à un règlement de leur différend avant cette étape de conciliation. Une fois l'étape de conciliation franchie, la Commission nomme un membre du Tribunal canadien des droits de la personne pour statuer sur la plainte.

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Cette instance est responsable d'appliquer les principes contenus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne dans les causes soumises par la Commission canadienne des droits de la personne. Lorsque la Commission soumet votre plainte à ce tribunal, il tient une audition pour examen de la plainte. La personne nommée pour traiter la plainte peut alors sommer la partie adverse de mettre fin à ses pratiques discriminatoires et d'adopter les mesures nécessaires pour en corriger les effets. L'employeur, ou l'organisme visé, peut aussi être tenu de verser des indemnités pour les dommages subis.



EN PASSANT...



La Charte canadienne des droits et libertés ne s'applique qu'aux pratiques des gouvernements provinciaux et au gouvernement fédéral. Il est donc impossible d'y recourir dans les cas de discrimination qui relèvent du domaine privé.

LES DROITS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

Au début des années 80, le gouvernement du Québec proposait d'amender la Charte des droits et libertés de la personne afin d'y inclure les programmes d'accès à l'égalité. Dès lors, la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité voit le jour à l'initiative d'Action travail des femmes. Elle regroupe plus de 170 organismes qui représentent au-delà de 350 000 femmes partout au Québec. Après plusieurs mois de pressions de la Coalition, le gouvernement adopte en 1982 la partie III de la Charte, consacrée au programme d'accès à l'égalité. Cependant, il faudra attendre encore quatre ans pour y inclure la définition du programme d'accès à l'égalité.

Les programmes d'accès à l'égalité jouent le rôle d'instruments de développement social. Le gouvernement du Québec s'est doté de ce moyen pour que toute la population ait accès à une participation plus équitable à la vie sociale et publique. En 1986, après avoir amendé la Charte des droits et libertés de la personne, le gouvernement du Québec décide de mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour améliorer, entre autres, la situation des femmes en emploi dans la fonction publique. Quatre années plus tard, soit en 1990, le programme cible aussi les « communautés culturelles » et les Autochtones et intègre seulement en 2005 les personnes en situation de handicap. Néanmoins, encore aujourd'hui, ces programmes ne considèrent pas de manière spécifique les femmes doublement discriminées, notamment les femmes issues de minorités ethniques et visibles, les femmes en situation de handicap et les femmes autochtones.

Les programmes d'accès à l'égalité poursuivent l'objectif de rendre la composition du personnel plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail. Ils visent particulièrement les femmes, les membres de communautés culturelles (englobant les minorités visibles et les minorités ethniques), les Autochtones, les anglophones et les personnes en situation de handicap. Le gouvernement québécois applique le principe de l'accès à l'égalité à l'aide de ces trois leviers : le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique; la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics; et le Programme d'obligation contractuelle.

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Administré par le Conseil du trésor, le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique vise à offrir aux Québécoises et aux Québécois les mêmes chances d'obtenir un emploi dans la fonction publique, incluant les emplois d'été et les stages. Le gouvernement provincial a effectivement certaines obligations à respecter en ce qui a trait à l'administration de ses ressources humaines. À ce titre, trois grandes réglementations servent de balises pour la gestion de la diversité des ressources humaines au sein de la fonction publique québécoise. Il s'agit de la Charte des droits et libertés de la personne, de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique. Seuls les ministères régis par la Loi sur la fonction publique sont soumis au Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec.

La fonction publique poursuit l'objectif d'embaucher 25 % d'Autochtones, d'anglophones et de personnes en situation de handicap et issues des communautés culturelles. Le taux d'embauche de membres provenant de groupes cibles dans des emplois réguliers de la fonction publique est passé de 5,8 % en 2003-2004 à 19,1 % en 2007-2008. L'objectif de 25 % vise les emplois réguliers et occasionnels, les emplois étudiants pour lesquels les personnes sont embauchées par l'intermédiaire du Placement étudiant d'Emploi-Québec, et les stages pour lesquels le recrutement s'effectue directement auprès de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme responsable du programme d'études⁵⁰.

En mars 2010, les FEMMES TOTALISAIENT 57,6 % de l'effectif régulier de la fonction publique. Ce taux s'explique par la forte proportion de femmes dans les catégories d'emploi de techniciens et techniciennes (62,8 %) et du personnel de bureau (85,4 %). Les hommes se retrouvent en majorité dans les autres catégories d'emploi et dans les postes de haute direction et de cadres supérieurs⁵¹.

Toujours en mars 2010, selon les données du Conseil du trésor, les COMMUNAUTÉS CULTURELLES représentaient seulement 5,9 % de l'effectif de la fonction publique québécoise. Ce taux chute à 1,3 % dans le cas des personnes en situation de handicap et à 0,5 % pour les Autochtones⁵². Or, le programme concernant les communautés culturelles s'est fixé l'objectif de 9 % tandis que le plan d'embauche visant les personnes en situation de handicap espère atteindre 2 %⁵³.

Les personnes qui ont l'intention de postuler pour un emploi dans la fonction publique, et qui veulent bénéficier des mesures du PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ de la fonction publique, doivent remplir la section « Accès à l'égalité en emploi » du formulaire intitulé « Offre de service ».

LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS DES ORGANISMES PUBLICS

En juin 2000, à la suite de pressions exercées par Action travail des femmes et d'autres groupes du mouvement des femmes réunis autour de la Marche mondiale des femmes, le gouvernement provincial dépose le projet de loi 143, soit la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Adoptée en décembre de la même année, elle entre en vigueur le 1^{er} avril 2001.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics propose d'établir un cadre particulier d'accès à l'égalité pour corriger la situation de personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. La Loi cible les cinq groupes suivants : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques, et les personnes en situation de handicap. Elle concerne les organismes publics qui emploient plus de 100 personnes, soit les organismes du réseau de la santé, des services sociaux et de l'éducation, les sociétés d'État, et les municipalités et les commissions scolaires. Elle permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination dans ces secteurs particuliers.

EN PASSANT...

EN 2012, une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec révélait que les employeurs publics à Montréal auraient tendance à afficher un taux de discrimination plus faible, et ce, grâce aux obligations imposées par les programmes d'accès à l'égalité⁵⁴.

De nombreux efforts ont été déployés ces dernières décennies pour inclure les personnes en situation de handicap dans les initiatives gouvernementales, comme les mesures d'égalité en emploi. À l'international, le Canada a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées le 20 mai 2007 et l'a ratifiée le 11 mars 2009. Afin de se conformer à leurs engagements, le Canada et ses provinces devront s'assurer du respect des droits de non-discrimination de ces citoyennes et citoyens « à part entière »⁵⁵.

LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE

Après les nombreuses pressions exercées par la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité, le gouvernement instaure, en 1987, le Programme d'obligation contractuelle⁵⁶. Celui-ci oblige les entreprises et les organismes à but lucratif employant plus de 100 personnes à établir un programme d'accès à l'égalité. Cette mesure concerne exclusivement les entreprises et les organismes qui signent avec le gouvernement provincial des contrats d'une valeur de 100 000 \$ et plus portant sur des biens, des services ou des subventions. Le gouvernement compte ainsi s'assurer que les entreprises avec lesquelles il conclut des ententes n'exercent pas de discrimination.

Une entreprise peut mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité afin de corriger une discrimination systémique ou une discrimination présente dans le processus d'embauche. Ce programme, établi en vertu d'une obligation contractuelle, doit garantir la représentation au sein de l'entreprise de groupes historiquement discriminés en emploi, notamment les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.



EN PASSANT ...

DEPUIS 2009, les personnes en situation de handicap font partie des groupes ciblés par le Programme d'obligation contractuelle, et ce, à la suite de l'adoption de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Le Programme d'obligation contractuelle concerne environ une centaine de grandes entreprises privées. Il touche différentes entreprises d'une année à l'autre parce que les contrats et les subventions sont sujets à changement.

LA LISTE DES ORGANISMES soumis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, de même que celle des entreprises privées soumises au Programme d'obligation contractuelle, est mise à jour annuellement. Ces deux listes sont disponibles sur le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. La Commission administre les programmes découlant de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ainsi que ceux qui relèvent du Programme d'obligation contractuelle.

LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et, en ce sens, d'assurer des chances égales en emploi aux femmes, aux Autochtones, aux personnes en situation de handicap, et aux membres des minorités visibles. Le Canada encourage le système d'équité en emploi à deux niveaux. D'abord dans la fonction publique et dans les entreprises de juridiction fédérale, avec son Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Ensuite, dans les entreprises privées sous contrat avec le gouvernement fédéral, avec son Programme de contrats fédéraux.

LE PROGRAMME LÉGIFÉRÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi s'adresse à la fonction publique canadienne, aux grandes entreprises de juridiction fédérale qui emploient 100 personnes ou plus, comme les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone et de transport interprovincial, la Société canadienne des postes, ainsi que les Affaires indiennes. Afin de se conformer à ce programme, les employeurs doivent mettre en place des programmes d'équité et des mesures visant à augmenter la représentation de quatre groupes cibles, soit les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles.

La Commission canadienne des droits de la personne veille à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les employeurs qui y sont assujettis. Pour ce faire, plus de 500 employeurs soumettent chaque année des rapports d'équité en matière d'emploi pour démontrer la représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. Ils doivent joindre un questionnaire d'identification à leur formulaire d'emploi pour que les personnes embauchées puissent y inscrire leur groupe d'appartenance.

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Depuis 1986, et en vertu du Programme de contrats fédéraux, le gouvernement fédéral oblige les entreprises privées à mettre en place et à maintenir un programme d'équité en matière d'emploi. Ce dernier vise également à corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et celles qui font partie des minorités visibles. Les entreprises privées qui emploient 100 personnes ou plus, et qui signent des contrats avec le gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, portant sur des biens, des services ou des subventions, sont tenues de se conformer au Programme de contrats fédéraux.



EN PASSANT...



Les listes des employeurs soumis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et au Programme de contrats fédéraux sont mises à jour annuellement et affichées sur le site de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. N'hésitez pas à vérifier si l'entreprise où vous désirez postuler fait partie de ces listes.

Un organisme ou une entreprise peut être soumis à un programme d'accès à l'égalité en emploi au provincial et à un programme d'équité en emploi au fédéral.

SYNTHÈSE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU PROVINCIAL ET AU FÉDÉRAL



TYPE DE PROGRAMMES	FEMMES	MINORITÉS VISIBLES	PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	AUTOCHTONES	MINORITÉS ETHNIQUES	ANGLOPHONES
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU PROVINCIAL						
Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique Vise tous les emplois de la fonction publique, incluant les emplois d'été, les stages ainsi que les plans d'embauche.	✓	Ce groupe est inclus dans les communautés culturelles.	✓	✓	Ce groupe est inclus dans les communautés culturelles.	✓
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics Vise les organismes publics employant plus de 100 personnes, du réseau de la santé, des services sociaux et de l'éducation, les sociétés d'État, les municipalités et les commissions scolaires.	✓	✓	✓	✓	✓	
Programme d'obligation contractuelle Vise les entreprises privées employant plus de 100 personnes et qui signent avec le gouvernement provincial des contrats de biens et services ou des subventions de 100 000 \$ et plus.	✓	✓	✓	✓		
PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU FÉDÉRAL						
Programme légiféré d'équité en matière d'emploi Vise les ministères, les organismes, les sociétés d'État ainsi que les entreprises privées sous juridiction fédérale.	✓	✓	✓	✓		
Programme de contrats fédéraux Vise les entreprises privées employant 100 personnes et plus et qui obtiennent des contrats fédéraux d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, portant sur des biens, des services ou des subventions.	✓	✓	✓	✓		



CONSEILS PRATIQUES, SUGGESTIONS ET RESSOURCES

DES CONSEILS...

QUESTIONS AUX EMPLOYEURS

1. Vérifiez si l'entreprise est soumise à l'une de ces mesures d'accès à l'emploi : le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, le Programme de contrats fédéraux, le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique québécoise, le Programme d'obligation contractuelle, un programme d'accès à l'égalité.

2. Informez-vous auprès d'une personne responsable sur les mesures en matière d'emploi en vigueur au sein de l'entreprise. Notez que cette personne peut remplir plusieurs autres fonctions à l'intérieur du service des ressources humaines. Renseignez-vous à propos des postes offerts, des emplois visés par les programmes et des exigences d'embauche. Informez-vous sur le processus de sélection de l'employeur (tests, entrevues, etc.). Tentez de dresser le portrait de la situation d'embauche de l'entreprise. Par exemple, est-ce qu'elle a récemment procédé à un recrutement massif? Envisage-t-elle d'embaucher du personnel sous peu? Dans l'affirmative, pour quel type d'emploi?

3. Notez les noms des personnes à qui vous parlez. Ces renseignements vous seront fort utiles si vous devez communiquer de nouveau avec l'entreprise.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE ET NORMES DU TRAVAIL

Si vous êtes victime de harcèlement discriminatoire fondé sur l'un des motifs de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne au Québec, consultez en premier lieu le chapitre intitulé « Discrimination : la reconnaître et la contrer » en page 15 du présent document. Une fois votre plainte déposée auprès d'une instance gouvernementale, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, vous pouvez aussi porter plainte à la Commission des normes du travail (ou vice-versa). Cette commission garantit l'application de la Loi sur les normes du travail à laquelle la plupart des employeurs du Québec sont soumis. Vérifiez toutefois que vous êtes une personne salariée au sens de la Loi et que votre employeur n'est pas une entreprise sous juridiction fédérale.

DIFFÉRENTS MOTIFS DE PLAINTE ACCEPTÉS PAR LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL ⁵⁷

- » La plainte pécuniaire (ou monétaire) et administrative (non monétaire)
- » La plainte relative à une pratique interdite
- » La plainte relative à un congédiement non fondé ou injuste
- » La plainte liée au maintien du statut de personne salariée
- » La plainte relative au harcèlement psychologique

Il importe de respecter les délais prévus pour le dépôt d'une plainte. Chaque motif à un délai différent, relativement court dans tous les cas. Par exemple, le délai pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique est fixé à 90 jours.

Le harcèlement sexuel ou discriminatoire est reconnu par la Loi sur les normes du travail comme du harcèlement psychologique. Selon cette loi, « le harcèlement psychologique est une **conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**, qui sont **hostiles ou non désirés**, laquelle porte atteinte à la **dignité ou à l'intégrité** psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**. Une **seule conduite grave** peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un **effet nocif continu** pour le salarié ⁵⁸ ».

Un employeur doit garantir un lieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Ce motif de plainte peut également vous servir à exercer vos droits en cas de harcèlement discriminatoire fondé sur votre sexe ou vos origines. La Commission des normes du travail ne reconnaîtra peut-être pas officiellement cette dimension de la plainte, mais elle pourra faire cesser le harcèlement plus rapidement que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Dans tous les cas, il importe de porter plainte auprès de ces deux instances.

LE HARCELEMENT VOUS REND MALADE PHYSIQUEMENT OU PSYCHOLOGIQUEMENT?

» Après avoir déposé une plainte à la Commission des normes du travail, vous pouvez réclamer des indemnités pour une lésion professionnelle à la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

» Si vous cumulez 3 mois de service continu chez le même employeur et que vous devez vous absenter pour cause de maladie ou d'un accident, la Loi sur les normes du travail protège votre emploi pendant 12 mois pour une absence maximale de 26 semaines.



EN PASSANT...

Évitez de démissionner en cas de harcèlement psychologique. Contactez un organisme de défense de droits le plus rapidement possible, comme Au bas de l'échelle. Consultez la liste des ressources du présent ouvrage, en page 36, pour connaître les organismes susceptibles de vous soutenir dans vos démarches.

DES SUGGESTIONS...

Le service Placement en ligne, sur le site Internet d'Emploi Québec, offre aux entreprises, aux organismes publics, ainsi qu'aux ministères provinciaux et fédéraux, la possibilité d'inscrire sur leur offre d'emploi leur participation à un programme d'accès à l'égalité et à un programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Les personnes qui consultent cette banque d'offres d'emploi peuvent également rajouter ce critère à leur recherche.

FORMULAIRE D'EMPLOI

- 1.** Avant de remplir un formulaire de demande d'emploi, vérifiez auprès de l'employeur le titre du poste offert ou de celui que vous aimeriez occuper.
- 2.** Si plusieurs emplois vous intéressent, demandez à l'employeur si vous devez fournir un formulaire pour chaque poste ou si vous pouvez postuler pour plus d'un poste sur le même formulaire.
- 3.** Vérifiez pendant combien de temps l'employeur conservera votre offre d'emploi et informez-vous de la façon de la renouveler.
- 4.** Inscrivez sur le formulaire un deuxième numéro de téléphone où l'on pourra vous joindre ou vous laisser des messages. Prévenez les personnes qui acceptent de recevoir ces appels pour vous et informez-les de vos démarches d'emploi.
- 5.** Répondez à toutes les questions du formulaire, même si elles sont longues et que vous annexe votre curriculum vitae.
- 6.** Décrivez en détail vos emplois antérieurs et mettez en valeur vos réalisations.
- 7.** Insistez sur vos expériences pertinentes à l'emploi, même s'il s'agit de bénévolat ou de loisirs. Pour les emplois physiques, soulignez vos habiletés manuelles, votre débrouillardise et votre expérience dans ce type de travail. Pour vous aider à faire valoir votre candidature, imaginez-vous à la place de l'employeur.
- 8.** À la section du formulaire « Salaire désiré », n'indiquez pas de montant précis. Inscrivez plutôt « Selon l'échelle salariale en vigueur ».
- 9.** Joignez des photocopies de tous les documents exigés, comme des diplômes, des équivalences du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration ou du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un permis de conduire.
- 10.** Conservez une copie de votre formulaire d'emploi dûment rempli et envoyez l'original par la poste ou, encore mieux, par courrier recommandé. Prenez soin de respecter les délais indiqués pour la soumission des candidatures (date et heure de tombée). Cette copie pourrait vous être utile si vous êtes convoquée à une entrevue.

SUIVI DE LA DEMANDE D'EMPLOI

- 1.** Montez un dossier ou tenez un cahier de recherche d'emploi dans lequel vous consignerez toutes les informations utiles à vos démarches.
- 2.** Téléphonez régulièrement au bureau d'emploi de l'entreprise pour être au courant des autres possibilités d'emploi et pour vous renseigner sur l'état de votre demande. Si l'employeur ne retient pas votre candidature, contactez le bureau d'embauche pour connaître les raisons du refus.
- 3.** Informez les employeurs auxquels vous avez fait parvenir des demandes d'emploi de tout changement devant être apporté à votre dossier. Par exemple, expédiez vos nouveaux diplômes ou communiquez vos nouvelles expériences de travail reliées à l'emploi postulé. Il importe aussi d'informer les employeurs de vos nouvelles coordonnées, de votre nouveau statut d'immigration, ou de l'obtention d'équivalences, d'un permis de conduire ou d'une carte de compétence. Surtout, n'oubliez pas de transmettre votre nouveau numéro de téléphone et votre nouvelle adresse si vous déménagez.

DES RESSOURCES EN MATIÈRE DE...

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CENTRE DE RECHERCHE-ACTION SUR LES RELATIONS RACIALES

460, rue Sainte-Catherine Ouest, bureau 610

Montréal (Québec) H3B 1A7

T 514 939-3342 | crarr@primus.ca

Organisme qui œuvre à la promotion de la diversité et de l'égalité « raciale ».

LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS

516, rue Beaubien Est

Montréal (Québec) H2S 1S5

T 514 849-7717 | info@liguedesdroits.ca

Organisme qui œuvre à la promotion des droits collectifs et à l'amélioration des conditions d'exercice des libertés.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage

Montréal (Québec) H2Y 1P5

T 514 873-5146 | 1 800 361-6477 | Téléscripateur : 514 873-2648

accueil@cdpdj.qc.ca

Organisme gouvernemental chargé de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

T 613 995-1151 | 1 888 214-1090 | ATS : 1 888 643-3304

Organisme gouvernemental responsable de l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

DROITS ET TRAVAIL

ACTION TRAVAIL DES FEMMES

911, rue Jean-Talon Est, local 224

Montréal (Québec) H2R 1V5

T 514 768-7233 | actionf@bellnet.ca

Organisme ayant pour mission la lutte contre la pauvreté et l'exclusion des femmes en emploi.

AU BAS DE L'ÉCHELLE

6839 A, rue Drolet, bureau 305

Montréal (Québec) H2S 2T1

T 514 270-7878 | abe@aubasdelechelle.ca

Organisme qui œuvre à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués.

ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC

20, boul. de Maisonneuve Est
Montréal (Québec) H2X 1Z3
T 514 272-2670 | info@aafq.ca

Organisme qui œuvre à la défense des droits et à l'amélioration des conditions de travail des aides familiales.

CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS

4755, rue Van Horne, bureau 110
Montréal (Québec) H3W 1H8
T 514 342-2111 | iwc_cti@yahoo.com

Organisme qui œuvre à la défense des droits des travailleurs et travailleuses immigrants.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

500, boul. René-Lévesque Ouest
7^e étage, bureau 7.000
Montréal (Québec) H2Z 1W7
T 418 528-8765 | 1 888 528-8765 | equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

Organisme gouvernemental responsable de l'implantation et du maintien de la Loi sur l'équité salariale.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

400, boul. Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1
T 514 873-7061 | 1 800 265-1414

Organisme gouvernemental responsable de l'application de la Loi sur les normes du travail.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC

2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1C5
T 514 526-0789 | info@gaihst.qc.ca

Organisme de défense de droits des personnes ayant subi du harcèlement sexuel ou psychologique dans leur milieu de travail.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CENTRE D'AIDE AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ACCIDENTÉS DE MONTRÉAL

6120, rue Lafontaine
Montréal (Québec) H1N 2C1
T 514 529-7942

Organisme de défense de droits des personnes non syndiquées relativement aux relations de travail et aux maladies professionnelles.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST)

1, Complexe Desjardins
C.P. 3, succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
T 1 866 302-2778

Organisme gouvernemental responsable de l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

SÉCURITÉ DU REVENU ET CHÔMAGE

BUREAU DES RESSOURCES DES ASSISTÉS SOCIAUX

660, rue Villeray, local 1.101

Montréal (Québec) H2R 1J1

T 514 495-8101 | brasvilleray@hotmail.com

Services d'information, d'écoute et de défense de droits des personnes assistées sociales.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE D'EMPLOI QUÉBEC

T 1 888 643-4721

Services gouvernementaux de solidarité sociale assurant la mise en œuvre et l'administration de programmes d'aide de dernier recours.

FRONT COMMUN DES PERSONNES ASSISTÉES SOCIALES DU QUÉBEC

65, rue de Castelnau Ouest, bureau 302

Montréal (Québec) H2R 2W3

T 514 987-1989 | sol@fcpasq.qc.ca

Organisme qui œuvre à la défense de droits des personnes assistées sociales et des sans-emploi.

ORGANISATION D'AIDE AUX SANS-EMPLOI

2515, rue Delisle, bureau 209

Montréal (Québec) H3J 1K8

T 514 932-3926 | odas@bellnet.ca

Services d'information, d'entraide, de défense de droits des personnes assistées sociales et de formation sur la Loi de la sécurité du revenu.

COMITÉ CHÔMAGE DE MONTRÉAL

3734, avenue du Parc

Montréal (Québec) H2X 2J1

T 514 933-5915 | ccm@comitechomage.qc.ca

Groupe populaire de défense de droits des chômeurs et chômeuses.

MOUVEMENT ACTION CHÔMAGE DE MONTRÉAL

6839 A, rue Drolet, bureau 304

Montréal (Québec) H2S 2T1

T 514 271-4099 | macmtl@macmtl.qc.ca

Groupe de défense de droits des sans-emploi qui vise à sauvegarder et à améliorer le Régime d'assurance-emploi.

RECHERCHE D'EMPLOI ET FORMATION

EMPLOI QUÉBEC

Pour trouver le centre local d'emploi de votre région : <http://emploi Quebec.net>

Pour trouver l'organisme en employabilité le plus près de chez vous :

<http://emploi Quebec.net/Employabilite/>

COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC

4100, rue André-Laurendeau, bureau 200

Montréal (Québec) H1Y 3N6

T 514 270-4905 | ceiq@collectif.qc.ca

Pour trouver l'entreprise d'insertion sociale la plus près de chez vous :

www.collectif.qc.ca/formation

Regroupement des entreprises d'insertion du Québec œuvrant à la promotion et au soutien des entreprises d'insertion et des personnes qu'elles desservent.

RÉSEAU DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI DU QUÉBEC

1751, rue Richardson, bureau 2.200

Montréal (Québec) H3K 1G6

T 514 393-9155 | 1 877 393-9155 | vlogioio@cjereseau.org

Pour trouver le carrefour jeunesse-emploi le plus près de chez vous :

www.rcjeq.org/les-cje/liste-de-tous-les-cje/

Réseau qui regroupe, soutien et représente les carrefours jeunesse-emploi ayant pour mandat d'accompagner et de guider les jeunes adultes dans leurs démarches d'insertion sociale et économique.

FONDATION POUR L'ALPHABÉTISATION DES ADULTES

Ligne Info-Apprendre (sans frais) 1 888 488-3888

Ligne INFO-ALPHA (sans frais) 1 800 361-9142

Services d'aide et de référence gratuits et confidentiels pour toutes questions relatives aux cours, programmes et services de formation offerts aux adultes, partout au Québec.

SERVICES JURIDIQUES

CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE DE MONTRÉAL

425, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 600

Montréal (Québec) H3A 3K5

T 514 864-2111 | aidejuridiquemtl@ccjm.qc.ca

Services d'aide juridique offerts aux personnes admissibles à cette aide sur le territoire de Montréal et de Laval.

CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL

3585, rue Saint-Urbain

Montréal (Québec) H2X 2N6

T 514 842-4780 | spl@centredesfemmesdemtl.org

Services d'information juridique (sur rendez-vous), services multilingues d'information, de référence et d'intervention, et clinique d'information juridique.

LE « Y » DES FEMMES DE MONTRÉAL

1355, boul. René-Lévesque Ouest

Montréal (Québec) H3G 1T3

T 514 866-9941 | info@ydesfemmesmtl.org

Clinique d'information juridique sur rendez-vous, consultations confidentielles et individuelles.

CLINIQUE JURIDIQUE JURIPOP

253, rue Sainte-Catherine, local 200 et 205
 Saint-Constant (Québec) J5A 2J6
 T 450 845-1637 | 1 800 587-4767

Services juridiques gratuits, ou à un coût très modique, offerts aux personnes exclues de l'aide juridique gouvernementale, mais qui sont dans l'incapacité financière de payer pour la défense de leurs droits.

DÉFENSE DE DROITS DES FEMMES**ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (AFEAS)**

5999, rue de Marseille
 Montréal (Québec) H1N 1K6
 T 514 251-1636 | info@afeas.qc.ca

Regroupement de 275 Afeas, réparties dans 11 régions du Québec, impliquées activement dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
 Montréal (Québec) H2Y 1E6
 T 514 954-0220 | info@ciaft.qc.ca

Organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail.

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (FFQ)

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 309
 Montréal (Québec) H2Y 1E6
 T 514 876-0166 | info@ffq.qc.ca

Organisation québécoise, composée de groupes et de personnes, qui œuvre à la promotion et à la défense des intérêts et des droits des femmes.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

800, place D'Youville
 3^e étage, bureau 300
 Québec (Québec) G1R 6E2
 T 418 643-4326 | csf@csf.gouv.qc.ca

Organisme gouvernemental qui veille à promouvoir et à défendre les droits et intérêts des Québécoises.

FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT)

6839 A, rue Drolet, bureau 301
 Montréal (Québec) H2S 2T1
 T 514 758-6167 | michele.dupuis@front.qc.ca

Organisme qui œuvre à la promotion de la valeur de la main-d'œuvre féminine dans les emplois non traditionnels.

**TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES
AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRÉES (TCRI)**

518, rue Beaubien Est
 Montréal (Québec) H2S 1S5
 T 514 272-6060 poste 212 | info@tcri.qc.ca

Regroupement d'organismes qui œuvrent auprès des personnes réfugiées et immigrées.

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 505
Montréal (Québec) H2Y 1E6
T 514 381-3288 | info@tgfm.org

Organisme qui œuvre à la promotion des droits des femmes vivant de multiples discriminations, entre autres, les lesbiennes, les femmes en situation de handicap, les femmes des communautés culturelles, les femmes noires et les femmes autochtones.

RÉSEAU D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES IMMIGRÉES ET RACISÉES DU QUÉBEC (RAFIQ)

518, rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H2S 1S5
T 514 272-6060 poste 213 | comitereflexionfir@gmail.com

Organisme de concertation et d'action qui intervient sur la situation des femmes immigrées.

SERVICES AUX FEMMES

PROGRAMMES SPÉCIFIQUES POUR LES FEMMES À EMPLOI QUÉBEC :

<http://emploi Quebec.net/individus/femmes/index.asp>

REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES CALACS

T 514 529-5252 | 1 877 717-5252 | info@rqcalacs.qc.ca

Pour trouver le centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) le plus près de chez vous : w.rqcalacs.qc.ca

RESSOURCES D'AIDE AU BOUT DU FIL EN MATIÈRE D'AGRESSION À CARACTÈRE SEXUEL

T 1 888 933-9007

Services d'écoute et de référence pour les victimes d'agression à caractère sexuel, ouverts 24 heures sur 24, tous les jours de la semaine.

L'R DES CENTRES DE FEMMES DU QUÉBEC

T 514 876-9965

Pour trouver le centre de femmes le plus près de chez vous : www.rcentres.qc.ca/public/centres-de-femmes-du-quebec.html

SOS VIOLENCE CONJUGALE

T 1 800 363-9010 | info@sosviolenceconjugale.ca

Téléscripteur (ATS) pour les personnes sourdes

Services d'écoute et de référence pour les victimes de violence conjugale, ouverts 24 heures sur 24, tous les jours de la semaine.

SERVICE D'ORIENTATION ET DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR L'INTÉGRATION DES FEMMES AU TRAVAIL (SORIF)

5150, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec) H2J 2Y3
T 514 271-3866 | info@sorif.org

Organisme qui aide les femmes, chefs de famille monoparentale de l'île de Montréal, à réintégrer le marché du travail ou à effectuer un retour aux études.

RESSOURCES POUR LES FEMMES AUTOCHTONES

ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA

1, rue Nicholas, 9^e étage
Ottawa (Ontario) K1N 7B7
T 613 722-3033 | 1 800 461-4043

Organisme pancanadien qui travaille à l'amélioration du bien-être des femmes autochtones, de leur famille et de leur communauté.

FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ)

Business Complex River Road
C.P. 1989
Kahnawake (Québec) J0L 1B0
T 450 632-0088 | info@faq-qnw.org

Organisme qui œuvre à l'amélioration des conditions de vie des femmes autochtones.

CENTRE D'AMITIÉ AUTOCHTONE DE MONTRÉAL

2001, boul. Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2X 2T3
T 514 499-1854 | Téléphone sans frais pour le Canada et les É.U. : 1 855 499-1854
info@nfcmm.org

Organisme qui œuvre à la promotion, au développement et à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté autochtone en milieu urbain de Montréal.

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC

C.P. 2010
Kahnawake (Québec) J0L 1B0
T 450 638-4171 | info@cdrhpnq.qc.ca

Services de promotion, de formation et de développement de l'emploi du personnel membre des Premières Nations.

FOYER POUR FEMMES AUTOCHTONES DE MONTRÉAL

C.P. 183, Station A
Montréal (Québec) H3C 2S1
T 514 933-4688 | nakuset@gmail.com

Services d'hébergement d'urgence, de soutien juridique et d'accompagnement pour les femmes autochtones et leurs enfants.

RESSOURCES POUR LES FEMMES IMMIGRANTES ET LES FEMMES ISSUES DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

CENTRE COMMUNAUTAIRE DES FEMMES SUD-ASIATIQUES

1035, rue Rachel Est, 3^e étage

Montréal (Québec) H2J 2J5

T 514 528-8812 | sawcc@cam.org

Organisme qui a pour vocation d'aider les femmes à utiliser pleinement leur potentiel dans la société québécoise et canadienne et à acquérir leur autonomie.

CENTRE D'ENCADREMENT POUR JEUNES FEMMES IMMIGRANTES

1432, rue Poirier

Montréal (Québec) H4L 1H3

T 514 744-2252 | contact@cejfi.org

Organisme qui œuvre à l'intégration sociale, économique, culturelle et civique des jeunes femmes immigrantes de 12 à 35 ans, en favorisant une approche interculturelle.

ASSOCIATION DES FEMMES IMMIGRANTES DE L'OUTAOUAIS

4, rue Taschereau, local 520

Gatineau (Québec) J8Y 2V5

T 819 776-6764 | afio@bellnet.ca

Organisme qui favorise l'intégration sociale, culturelle et économique des femmes immigrantes et de leur famille dans la société d'accueil.

CENTRE DES FEMMES D'ICI ET D'AILLEURS

8043, rue St-Hubert

Montréal (Québec) H2R 2P4

T 514 495-7728 | cdf.iciailleurs@bellnet.ca

Services d'information, d'aide, de référence et de soutien pour toutes les femmes (services disponibles en anglais, espagnol et arabe).

FEMMES DU MONDE À CÔTE-DES-NEIGES

6767, chemin Côte-des-Neiges, bureau 597

Montréal (Québec) H3S 2T6

T 514 735-9027 | fdmcdn@rocler.com

Organisme qui offre un lieu d'appartenance permettant aux femmes de briser leur isolement et d'améliorer leurs conditions de vie.

PETITES-MAINS

7595, boul. Saint-Laurent

Montréal (Québec) H2R 1W9

T 514 738-8989 | info@petitesmains.com

Organisme qui œuvre à l'insertion sociale des femmes immigrantes pour briser l'isolement, apprendre un métier, intégrer le marché du travail et vivre en dignité.

BOUCLIER D'ATHÉNA

C.P. 25, succursale Mont-Royal
Montréal (Québec) H3P 3B8
T 514 274-8117 | 1 877 274-8117

Organisme qui offre des services de soutien, d'intervention et de prévention culturellement et linguistiquement adaptés aux besoins des femmes victimes de violence familiale.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES**Service des renseignements généraux**

360, rue McGill
Édifice Gérald-Godin
Montréal (Québec) H2Y 2E9
T 514 864-9191 | 1 877 864-9191 | Téléscripateur (ATS) 1 866 227-5968
Organisme gouvernemental responsable de l'immigration au Québec.

RESSOURCES POUR LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP**ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES**

1355, boul. René-Lévesque Ouest, studio 2
Montréal (Québec) H3G 1T3
T 514 861-6903

Organisme qui réunit des femmes qui vivent différentes situations de handicap pour échanger des informations, partager des expériences et développer des liens d'entraide pour faire face à des situations communes.

ALLIANCE DES FEMMES HANDICAPÉES DU QUÉBEC

7360, avenue de Gaspé, app. 2
Montréal (Québec) H2R 1Z8
T 514 500-1692 | alliance.femmes.handicapees.qc@gmail.com

Organisme qui lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes handicapées.

RÉSEAU DES FEMMES HANDICAPÉES DU CANADA (DAWN-RAFH CANADA)

110, Sainte-Thérèse, bureau 505
Montréal (Québec) H2Y 1E6
T 514 396-0009 | 1 866 396-0074
communications@dawnCanada.net

Organisme qui a pour mission de mettre fin à la pauvreté, à l'isolement, à la discrimination et à la violence que connaissent les femmes handicapées.

**ASSOCIATION MULTIETHNIQUE POUR L'INTÉGRATION
DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC**

6462, boul. Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2S 3C4
T 514 272-0680 | ameiph@ameiph.com

Service de soutien aux personnes en situation de handicap d'origine ethnoculturelle et à leur famille.

ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES (MONTRÉAL)

1355, boul. René-Lévesque Ouest, studio 2

Montréal (Québec) H3G 1T3

T 514 861-6903

communications@dawncanada.net

Organisme qui réunit des femmes qui vivent différentes situations de handicap pour échanger des informations, partager des expériences et développer des liens d'entraide pour faire face à des situations communes.

RESSOURCES POUR LES FEMMES VIVANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE

ACTION AUTONOMIE

3958, rue Dandurand, 3^e étage

Montréal (Québec) H1X 1P7

T 514 525-5060 | lecollectif@actionautonomie.qc.ca

Services d'aide et d'accompagnement dans les démarches de défense de droits en santé mentale.

PROJET P.A.L

861, rue de l'Église

Verdun (Québec) H4G 2N3

T 514 767-4701 | projet.pal@rocler.qc.ca

Ressource alternative en santé mentale, bilingue, visant l'autonomisation individuelle et la croissance de l'estime de soi.

RESSOURCES POUR LES LESBIENNES

CENTRE DE SOLIDARITÉ LESBIENNE

4126, rue Saint-Denis, bureau 301

Montréal (Québec) H2W 2M5

T 514 526-2452 | info@solidaritelesbienne.qc.ca

Organisme qui a pour mission d'améliorer les conditions de vie des lesbiennes en leur offrant des services et des interventions adaptés à leur réalité.

CENTRE DES FEMMES DE VERDUN

4080, rue Wellington, local 203

Montréal (Québec) H4G 1V4

T 514 767-0384 | cfemver@qc.aira.com

Organisme qui offre de l'écoute individuelle et des ateliers sur les relations saines pour les femmes en relation lesbienne.

GAI ÉCOUTE

T 514 866-0103 | 1 888 505-1010 | aide@gaiecoutte.org

Services d'aide, d'écoute téléphonique et de renseignements à l'intention des personnes intéressées par les questions relatives à l'orientation sexuelle. Services gratuits, confidentiels, 7 jours sur 7, à l'échelle de tout le Québec.

NOTES

- 1 Vincent Ferrao, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Travail rémunéré», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, décembre 2010.
- 2 Statistique Canada, «Répartition des gains, selon le sexe, dollars constants de 2008, annuel», tableau 202-0101, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), septembre 2010.
- 3 Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, «Tableau 1, Revenu total moyen des femmes et des hommes, selon la province, 2008», no de catalogue 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 4 Ministère des Finances et ministère du Revenu, *Statistiques fiscales des particuliers, année d'imposition 2009*, février 2012.
- 5 Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*, Gouvernement du Québec, 2010.
- 6 Vincent Ferrao, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Travail rémunéré», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, décembre 2010.
- 7 «Au Canada, la plupart des femmes pauvres travaillent, mais ne gagnent pas suffisamment d'argent pour se sortir de la pauvreté, parce qu'elles sont cantonnées dans des emplois faiblement rémunérés et précaires.» Extrait de la fiche d'information «Aider les femmes à sortir de la pauvreté» réalisée par la Fondation canadienne des femmes.
- 8 Annuaire québécois des statistiques du travail, *Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail*, Institut de la statistique du Québec, 2001-2011.
- 9 Institut de la statistique du Québec, tableau statistique : «Nombre d'employés rémunérés au taux du salaire minimum par secteur d'activité et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 2008 à 2011.» Disponible au www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/e004_effec_sal_min_sex_08_11.htm
- 10 Vincent Ferrao, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Travail rémunéré», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, décembre 2010.
- 11 Cara Williams, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Bien-être économique», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, décembre 2010.
- 12 Ministère de la Famille et des Aînés, *Un portrait statistique des familles au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, 2011.
- 13 Isabelle Marchand, *Les conséquences du décrochage scolaire des filles, une étude exploratoire*, La Fédération autonome de l'enseignement en collaboration avec Relais-femmes, Montréal, 2012.
- 14 *Idem.*
- 15 Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*, Gouvernement du Québec, 2010.
- 16 Tina Chui, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Les femmes immigrantes», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, juillet 2011.
- 17 Tina Chui et Hélène Maheux, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, chapitre «Les femmes de minorités visibles», Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, no de produit 89-503-X, juillet 2011.
- 18 Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales*, Gouvernement du Québec, mai 2009.
- 19 Ville de Montréal, *Profil sociodémographique 2006 – Agglomération de Montréal, Ville de Montréal*, édition électronique de mai 2009.
- 20 Statistique Canada, *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006 : résultats*, no de produit 97-563-X, mai 2008.
- 21 *Idem.*
- 22 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 23 Statistique Canada, *Recensement de la population de 2006*, tableau no 8 «Prévalence du faible revenu des membres d'une famille économique, selon le statut d'immigration», 16 mai 2006.
- 24 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 25 *Idem.*
- 26 Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC)*, 2005.
- 27 Vérificateur général du Québec, *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011 – Tome 1*.
- 28 Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine - Louise Dallaire, *D'égale à égal? Un portrait statistique des femmes et des hommes, faits saillants*, 2007, version électronique : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs64464>
- 29 Amel Belhassen-Maalaoui, *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes, rapport de recherche-action*, Montréal, Action travail des femmes, juin 2009.
- 30 Conseil du statut de la femme, *Des nouvelles d'elles – Les femmes handicapées du Québec*, Gouvernement du Québec, 2011.
- 31 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 32 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH Canada), *Femmes en situation de handicap et pauvreté – Fiche d'information*, novembre 2010, consulté le 16 août 2012 en ligne : www.egalitedesfemmes.ca/Images_PDFs_2011/Femmes%20en%20situation%20de%20handicap%20et%20Pauvrete-DAWN_2010.pdf

- 33 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 34 Conseil du statut de la femme, *Des nouvelles d'elles – Les femmes handicapées du Québec*, Gouvernement du Québec, 2011.
- 35 *Idem*.
- 36 Institut de la statistique du Québec, *Vivre avec une incapacité au Québec – Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011 et 2006 (EPLA)*, Québec, Gouvernement du Québec, novembre 2010.
- 37 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH Canada), *Femmes en situation de handicap et pauvreté – Fiche d'information*, novembre 2010, consulté le 16 août 2012 en ligne : www.egalitedesfemmes.ca/Images_PDFs_2011/Femmes%20en%20situation%20de%20handicap%20et%20Pauvrete_DAWN_2010.pdf
- 38 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 39 Secrétariat à la condition féminine du Québec, *Dossier Autochtones*, consulté le 14 août 2012 en ligne : www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=19
- 40 Statistique Canada et Condition féminine Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, sixième édition 2010-2011, no de produit 89-503-X, 14 décembre 2011.
- 41 *Idem*.
- 42 *Idem*.
- 43 *Idem*.
- 44 Le Tribunal des droits de la personne, *Bilan d'activités 2008-2009*, consulté en ligne : www.tribunaux.qc.ca/TDP/BilanActivites/Bilan2008-09_finalEgzakt.pdf
- 45 Paul Eid, en coll. avec Meisson Azzaria et Marion Quérat, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2012, disponible en ligne : www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- 46 Commission de l'équité salariale, *La discrimination systémique fondée sur le sexe*, consulté le 31 octobre 2012 : www.ces.gouv.qc.ca/apropos/equite_012.asp
- 47 Commission de l'équité salariale, *La loi sur l'équité salariale*, 2010, consulté en octobre 2012 : <http://www.ces.gouv.qc.ca/>
- 48 Commission de l'équité salariale, *Une comparaison d'emplois différents*, disponible en ligne à l'adresse : www.ces.gouv.qc.ca/apropos/equite_021.asp
- 49 Commission de l'équité salariale, *Présentation de la commissaire Carol Robertson au Congrès Monde des Femmes 2011*, disponible en ligne à l'adresse : www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/congresmondedesfemmes07-11.pdf
- 50 Gouvernement du Québec, *Accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise*, novembre 2009, disponible en ligne à l'adresse : www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/a/Egalite_Emploi_FR.pdf
- 51 Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique, *L'effectif de la fonction publique 2009-2010 – Analyse comparative des cinq dernières années*, Conseil du trésor, 2011, disponible en ligne : www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publicque/PortraitEffectif2009_2010.pdf
- 52 *Idem*, p. 100.
- 53 Gouvernement du Québec, *Accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise*, novembre 2009, disponible en ligne à l'adresse : www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/a/Egalite_Emploi_FR.pdf
- 54 Paul Eid, en coll. avec Meisson Azzaria et Marion Quérat, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2012, p. 50, disponible en ligne : www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- 55 Référence à la politique gouvernementale du Québec pour accroître la participation sociale des personnes handicapées, intitulée « À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité », de l'Office des personnes handicapées du Québec, 2009.
- 56 Direction des communications du ministère de la Justice et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'obligation contractuelle, un nouveau pas vers l'égalité en emploi*, Gouvernement du Québec, 1989, disponible en ligne : www.cdpcj.qc.ca/DPAESC/Documents/16-Renseignements-organisations.pdf
- 57 Au bas de l'échelle, *L'ABC des personnes non syndiquées*, 10^e édition, 2010.
- 58 *Idem*, p. 86.



ACTION TRAVAIL DES FEMMES

911, rue Jean-Talon Est, local 224
Montréal (Québec) H2R 1V5

T 514 768-7233 | Télécopieur 514 768 8697 | actionf@bellnet.ca