



RECUEIL DES PROPOSITIONS

Adoptées au congrès provincial
d'août 2018



5999 rue de Marseille
Montréal, Qc, H1N 1K6
Courriel : info@afeas.qc.ca
Internet : www.afeas.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
Femmes retraitées	4
Équité salariale	6
Formation des préposées/préposés.....	10

Rédaction

Rédaction : Lise Courteau

Collaboration à la rédaction : Nicole Comtois

Révision : Lise Thériault

Mise en page : Lise Courteau et Huguette Dalpé

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

Introduction

En août 2018, à Trois-Rivières, sous le thème *Femmes solidaires dans le renouveau*, 231 femmes participaient au 52^e congrès provincial annuel de leur organisation, l'Afeas. Chaque année, dans le cadre de cet événement, les congressistes adoptent des propositions touchant plusieurs thèmes d'actualité. Ces propositions constituent les positions officielles de l'Afeas. Les membres de l'Afeas passent maintenant à l'action pour en réclamer la mise en application. Elles souhaitent que les autorités concernées par ces demandes prennent les décisions qui s'imposent pour assurer un suivi.

Fondée en 1966, l'Afeas regroupe près de 8 000 Québécoises issues de tous les milieux et de tous intérêts qui partagent leurs talents et leurs préoccupations. Elles initient des réflexions individuelles et collectives sur les droits et les responsabilités des femmes et réalisent des actions en vue d'un changement social. L'Afeas défend les intérêts de ses membres auprès des instances décisionnelles (gouvernements, institutions...). Par son dynamisme, la force d'implication de ses membres et ses interventions constantes, l'Afeas contribue à faire évoluer le rôle des femmes dans notre société.

L'Afeas, pour atteindre ses objectifs, utilise différents moyens : la recherche, l'information, la formation et l'action. Elle pratique un féminisme social égalitaire, c'est-à-dire qu'elle travaille pour que les femmes deviennent des sujets de droit à part entière et que soient modifiés toutes les lois ou les codes qui entravent leur autonomie ou l'égalité entre les hommes et les femmes.

Femmes retraitées

Les femmes retraitées ont une espérance de vie plus longue que les hommes et donc une retraite plus longue. Cela représente en moyenne 21 ans pour les femmes par rapport à 19 ans pour les hommes.¹

De façon générale, les femmes retraitées (65 ans et plus) touchent encore aujourd'hui des revenus inférieurs à ceux des hommes soit 66% du revenu moyen des hommes. Le montant moyen touché par les femmes pour le régime des rentes du Québec (5 617\$) correspond à 77% de celui touché par les hommes (7 226\$) ce qui témoigne ainsi d'une prestation de travail moins élevée.²

La moitié (52,7%) de la population féminine inscrit un revenu de retraite provenant d'un régime privé (RCR, REER ou FEER), contre 65,5% de la population masculine.

Parmi les femmes retraitées salariées, on retrouve un nombre supérieur de femmes que d'hommes qui ont pris un congé ou quitté leur emploi pour s'occuper de leur enfant. De ce fait, ces femmes subissent les préjudices financiers qui en découlent (9 fois sur 10, ce sont des femmes qui choisissent de rester au foyer avec un enfant d'âge préscolaire, et aujourd'hui, 30% de femmes ayant un enfant d'âge préscolaire n'occupent pas d'emploi rémunéré pour cette période de leur vie).³

C'est souvent dans la cinquantaine que plusieurs femmes délaissent leur emploi pour tenir le rôle de proche aidante. Par le fait même, ces femmes retraitées se retrouvent avec un faible revenu (220 M\$ de perte de revenu d'emplois pour les femmes par rapport à 116 M\$ pour les hommes) et cet écart se creuse depuis les années 90.⁴

En 2004, l'Afeas demandait la mise en place de crédits de retraite équivalents à 60% du salaire industriel moyen pour la durée de la période dévouée à un proche.⁵

Il est important d'assurer une retraite équitable à toutes les femmes. Pour de trop nombreuses femmes, la retraite est synonyme de difficultés financières.

Reconnaître le travail invisible effectué par une majorité de femmes auprès d'enfants, de personnes vulnérables ou d'aînés est de la plus grande importance. De telles mesures pourraient être un pas dans cette direction.

¹ <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-retraite-equitable-pour-les-femmes.pdf>

² https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire_reforme_regime_de_retraite.pdf

³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2016007-fra.htm>

⁴ <https://www.gazettedesfemmes.ca/13379/proches-aidantes-du-baby-boom-le-piege-financier/>

⁵ <http://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2018/05/PL173-Afeas-AppuiCollectifQue%CC%81becSansPauvrete%CC%81-2018.04.26.pdf>

Mesures gouvernementales

Nous demandons que des mesures gouvernementales ciblées concernant le calcul de la rente du Québec (RRQ) et des régimes de retraite offerts par les employeurs soient adoptées pour réduire l'écart de revenu des femmes retraitées.

Dispositions au régime des rentes du Québec

Nous demandons au gouvernement de mettre en place des dispositions au Régime des rentes du Québec (RRQ) visant à compenser les baisses de cotisation découlant de la réduction de prestation de travail de personnes qui assument un rôle de proche aidante ou aidant auprès d'un proche malade ou présentant un déficit d'autonomie.

Équité salariale

Selon le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), faire l'équité salariale, c'est : attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise. Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui stipulant « un salaire égal pour un travail égal » puisqu'il exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». ⁶

En date du 31 décembre 2017, les données provenant de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) démontraient que 7,9% des 35 294 employeurs du Québec devant produire cette déclaration n'avaient pas encore réalisé d'exercice d'équité salariale⁷, et ce, même si la Loi sur l'équité salariale date de 1996.

Monsieur Éric Desrosiers, chroniqueur au journal *Le Devoir*, déclarait, dans un article intitulé *Le prix des inégalités entre les hommes et les femmes* : « La marche vers l'égalité entre les hommes et les femmes avance à pas de tortue. En plus d'être un échec moral, cette inégalité persistante a un terrible coût économique... Bien que les femmes soient désormais celles qui étudient le plus longtemps, la rémunération médiane de celles qui travaillent à temps plein demeure inférieure de 14,3% à la médiane des hommes. Le Canada fait pire avec un écart de 18,6% »⁸.

Plusieurs femmes se retrouvent dans un état financier précaire vu le manque de reconnaissance économique de l'emploi qu'elles occupent (en 2016, 31% des femmes vivaient en-dessous du salaire « viable » de \$15/ heure par rapport à 22% pour les hommes)⁹. Donc 58% des personnes qui se retrouvent sous le seuil de la pauvreté sont des femmes.

Avec le vieillissement de la population, la diminution du nombre de places en CHSLD et la fermeture des résidences à assistance continue, les ressources intermédiaires (RI) ont vu leur rôle s'accroître dans le continuum de services. Or selon une étude obtenue par *Le Soleil*, le recrutement d'employés est un problème majeur pour ces ressources.¹⁰ La majorité des emplois de préposée/préposé aux bénéficiaires dans les

⁶ <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp>

⁷ <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/chiffres.asp>

⁸ <https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/509900/perspectives-le-prix-des-inegalites-entre-les-hommes-et-les-femmes>

⁹ <https://iris-recherche.qc.ca/publications/salaire-viable2016>

¹⁰ <https://www.lesoleil.com/actualite/sante/crise-du-recrutement-dans-les-ressources-intermediaires-dhebergement-c260784adbf0cf1152c0c68fb98becd6>

RI et à domicile sont occupés par des femmes. Le salaire octroyé est souvent le salaire minimum, et il peut atteindre environ 14 \$ de l'heure.

Il existe un écart salarial et d'avantages sociaux important entre les personnes préposées aux bénéficiaires du système public et celles des RI et à domicile d'environ 10 \$ de l'heure. Ce qui rend très difficile le recrutement de personnel pour les RI et à domicile. De plus, la tâche est plus lourde pour les personnes travaillant dans des RI et à domicile. La loi 90, qui permet à des non-professionnels d'accomplir certains actes délégués par des professionnels s'applique dans les RI et à domicile.¹¹

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du Trésor doit s'assurer que les salaires des hommes et des femmes demeurent équitables dans le cadre d'un exercice mené tous les cinq ans. Selon le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le dernier exercice d'évaluation que le Conseil a mené seul en décembre 2010 n'a pas tenu compte de certains éléments, ce qui a entraîné le dépôt de plaintes spécifiques et générales.

Depuis 2013, le SCFP participe à un processus de conciliation intersyndicale avec le Conseil du Trésor et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Malgré plusieurs rencontres, le processus n'a cependant toujours pas abouti, au grand dam du syndicat. Des dizaines de milliers de femmes occupant une cinquantaine de catégories d'emplois distincts dans les secteurs de l'éducation et de la santé sont ainsi privées d'une rétroactivité salariale à laquelle elles ont droit depuis maintenant plus de six ans.¹²

À la fin de décembre 2017, 21 100 employeurs devaient avoir réalisé une première évaluation du maintien de l'équité salariale. Seulement 69,2% d'entre eux déclarent l'avoir fait.¹³ Cette démarche vise à s'assurer que des événements ou des changements internes et externes n'ont pas créé d'écarts salariaux discriminatoires.¹⁴

Les petites entreprises non syndiquées sont nettement celles qui éprouvent le plus de difficulté à implanter l'équité salariale. En mai 2015, la Coalition en faveur de l'équité salariale déposait un mémoire à la Commission de l'Économie et du Travail et affirmait que : « La syndicalisation améliore nettement les salaires des personnes des deux sexes tout en réduisant de beaucoup l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2011, le taux horaire moyen des femmes syndiquées était de 23,60 \$, soit 95,7 % des 24,66 \$ gagnés par les hommes syndiqués. En comparaison, le salaire horaire moyen des

¹¹ <https://www.lesoleil.com/actualite/sante/crise-du-recrutement-dans-les-ressources-intermediaires-dhebergement-c260784adbf0cf1152c0c68fb98becd6>

¹² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1021094/equite-salariale-quebec-employes-secteur-parapublic-scfp>

¹³ <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/chiffres.asp>

¹⁴ <http://praxo.ca/equite-salariale/>

femmes non syndiquées était de 17,90 \$, soit 85,9 % des 21,58 \$ reçus par les hommes non syndiqués.... Certaines études nous montrent que c'est dans les plus petites entreprises non syndiquées que l'on a le plus de difficulté à implanter l'équité salariale. Les travailleuses de cette catégorie d'entreprises sont souvent peu informées de la Loi sur l'équité salariale de même que de leurs droits et recours. Elles sont, en général, peu appelées à participer aux comités d'équité salariale et elles sont peu ou pas au courant des résultats des exercices d'équité salariale menés dans leur entreprise. De plus, elles demeurent plus difficiles à rejoindre »¹⁵

En août 2017, les membres demandaient au gouvernement de faire appliquer la Loi sur l'équité salariale en modifiant les pratiques d'embauche du personnel féminin dans toutes les sphères de travail pour qu'elles reçoivent un traitement salarial équitable.¹⁶

En mai 2017, l'Afeas présentait un mémoire au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes intitulé « La sécurité économique des femmes au Canada », dans lequel l'Afeas émettait trois recommandations au gouvernement fédéral pour contrer l'iniquité salariale :

- Que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive sur l'équité salariale, et ce, dans son champ de compétence.
- Que le gouvernement fédéral s'assure de l'application de cette loi, toujours dans son champ de compétence.
- Que le gouvernement fédéral avec le Comité permanent de la condition féminine étudie des scénarios pour rétablir le déséquilibre entre les femmes et les hommes actuellement sur le marché du travail pour que les Canadiennes cessent de subir ce déséquilibre durant leurs années professionnelles et au moment de leur retraite, et ce, dès maintenant.

¹⁵ <http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/05/M%C3%A9moire-de-la-coalition-en-faveur-de-l%C3%A9quit%C3%A9-salariale-pdl42-12-mai-2015.pdf>

¹⁶ <http://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2018/03/Recueil-des-propositions-2017-FINAL1.pdf>

Montants pour les ressources intermédiaires

Nous demandons que des sommes spécifiques et récurrentes soient accordées aux ressources intermédiaires et aux organismes coopératifs qui emploient des personnes préposées aux bénéficiaires en ressources intermédiaires et à domicile, afin qu'ils leur versent un salaire équivalent et leur accordent les mêmes avantages sociaux que ceux des préposées dans le système public de santé.

Règlement de la rétroactivité

Nous demandons au Conseil du trésor de procéder incessamment au règlement de la rétroactivité pour le maintien de l'équité salariale de ses employées dans le secteur parapublic du réseau de l'éducation et de la santé.

Mécanismes d'information

Nous demandons que des mécanismes d'information permanents et accessibles soient mis en place afin de rejoindre les femmes dans tous les milieux de travail, en particulier les petites entreprises non syndiquées, concernant leur droit à l'équité salariale

Mécanismes de vérification de l'évaluation et du maintien

Nous demandons que les mécanismes de vérification de l'évaluation et du maintien de l'équité salariale soient intensifiés et récurrents auprès de l'ensemble des employeurs.

Formation des préposées/préposés

En 2010, les membres de l'Afeas demandaient au gouvernement d'assurer un contrôle optimal de la quantité et de la qualité des soins et des services donnés dans tous les milieux d'hébergement pour personnes âgées afin de garantir leur santé, leur sécurité et leur dignité.¹⁷

L'article 83 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux précise : « La mission d'un CHSLD est d'offrir, de façon temporaire ou permanente, un milieu de vie substitut, des services d'hébergement, d'assistance, de soutien et de surveillance ainsi que des services de réadaptation, psychosociaux, infirmiers, pharmaceutiques et médicaux aux adultes qui, en raison de leur perte d'autonomie fonctionnelle ou psychosociale, ne peuvent plus demeurer dans leur milieu de vie naturel, malgré le support de leur entourage. À cette fin, l'établissement qui exploite un tel centre reçoit, sur référence, les personnes qui requièrent de tels services, veille à ce que leurs besoins soient évalués périodiquement et que les services requis leur soient offerts à l'intérieur de ses installations. »¹⁸

Dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux, les droits des usagers sont clairement définis. Entre autres, il est dit que le respect de l'usager et la reconnaissance de ses droits et libertés doivent inspirer les gestes posés à son endroit. L'usager doit participer, autant que possible, aux soins et services le concernant, il doit être traité avec courtoisie, équité et compréhension dans le respect de sa dignité, de son autonomie et de ses besoins. Il doit aussi recevoir l'information de manière à pouvoir utiliser les services de façon judicieuse. L'établissement doit favoriser et soutenir le maintien de l'interaction de la personne avec sa famille et ses proches et ainsi favoriser leur implication dans la prise de décision.¹⁹

À cause d'un manque criant de personnel, certaines régions du Québec offrent une formation accélérée pour les préposés aux bénéficiaires. Dans le cadre de cette formation, les candidates et les candidats assistent d'abord à deux semaines de cours théoriques, puis, durant trois semaines, un ou une employée les accompagne sur le terrain. Dans d'autres régions, le CIUSSS a décidé d'abandonner ce programme en affirmant « qu'une formation plus approfondie correspondait mieux aux exigences du métier. » Toutefois, il semblerait que le choix d'abandonner le programme tenait aussi au manque de candidates et de candidats.²⁰

¹⁷ Recueil des propositions adoptées au congrès 2010, page 24

¹⁸ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-4.2>

¹⁹ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-4.2>

²⁰ <https://www.ledevoir.com/societe/sante/510603/la-fausse-bonne-idee-de-la-formation-acceleree-de-prepose-aux-beneficiaires>

Le manque de personnel soignant a réduit considérablement le temps accordé aux bénéficiaires. Moins de temps pour répondre aux besoins spécifiques de chaque personne, dont l'hygiène de base, l'aide aux repas, l'accompagnement, etc. Les préposés aux bénéficiaires sur place sont à bout de souffle et le manque de personnel a un impact direct sur les bénéficiaires et leurs proches.

Formation des préposées/préposés

Nous demandons au gouvernement d'exiger un nombre d'heures et un cursus de formation des préposées/préposés, tant au secteur public que privé, afin d'optimiser l'approche humaine et la qualité des soins prodigués à chaque individu.