

**ANNEXES**

1. L'égalité entre les sexes : un droit inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne (p. 2)
2. L'équité salariale (p. 3)
3. Les programmes d'accès à l'égalité (PAE) (p. 7)
4. Les récents ajustements à la loi sur les normes du travail (p. 8)
5. La norme Conciliation travail-famille, une initiative unique au monde ! (p. 9)
6. Égalité juridique des conjoints de fait (p. 10)
7. Exclusion des pensions alimentaires pour enfants dans le calcul des prestations d'aide financière de dernier recours (p. 10)
8. Le versement du crédit d'impôt pour solidarité aux prestataires de l'aide financière de dernier recours (p. 11)

## 1. L'égalité entre les sexes : un droit inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/egalite.aspx>

### Des droits pour tous et toutes – Fiche no 2

En 1975, le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe est inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne. En 2008, afin de renforcer le principe de l'égalité homme-femme, celui-ci est inscrit au préambule de la Charte. Le préambule explique l'objet et la portée de la Charte, c'est-à-dire qu'il affirme que l'égalité entre les sexes est une valeur fondamentale de la société québécoise.

### L'égalité juridique et l'égalité réelle

Le droit à l'égalité protégé par la Charte québécoise vise l'égalité réelle. Cela veut dire qu'en accordant le même traitement à tous et à toutes, on n'atteint pas nécessairement la véritable égalité. Les caractéristiques et le contexte social de chaque personne doivent être pris en considération, puisque la société est marquée d'inégalités profondes. Pour assurer le droit à l'égalité réelle, on doit toujours tenir compte du contexte d'inégalité et de vulnérabilité qui marque certaines femmes plus que d'autres, notamment en fonction de leur condition sociale, leur religion ou leur origine ethnique.

La pauvreté est de loin la situation la plus nuisible pour l'exercice des droits, et particulièrement, celui du droit à l'égalité.

Au-delà de la proclamation de valeurs ou de principes, atteindre le droit à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes implique la reconnaissance effective des droits économiques et sociaux.

D'autres droits, notamment le droit à des mesures sociales assurant un niveau de vie décent et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables n'ont pas préséance. L'absence de prépondérance de ces droits économiques et sociaux sur toute autre législation présente un obstacle de taille à la réalisation d'une égalité réelle pour les femmes, qui sont plus affectées par la pauvreté que les hommes au Québec.

Dans son bilan sur les 25 ans de la Charte, la Commission a aussi recommandé l'ajout de droits fondamentaux comme le droit au logement, le droit à la santé, le droit à la dignité des travailleurs, des droits qui contribueraient à la réalisation de l'égalité réelle pour les femmes

Ces informations sont complémentaires aux commentaires publiés par la Commission le 17 octobre 2013 et au mémoire déposé à l'Assemblée nationale le 20 décembre 2013.

- [Commentaires](#) (PDF, 654 Ko)
- [Mémoire](#) (PDF, 2 Mo)
- [Résumé du mémoire](#) (PDF, 338 Ko)
- [Communiqué](#)

Source : [www.cdpcj.qc.ca/Publications/DPT\\_egalite.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/DPT_egalite.pdf)

## 2. L'équité salariale

### La Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité salariale lance un message clair aux chefs d'entreprise, aux organisations syndicales et aux travailleuses : la valeur du travail des femmes doit désormais être rendue visible et reconnue.

- La Loi veut éliminer les préjugés sexistes encore bien enracinés dans les pratiques salariales. Dans le calcul du salaire, on ignore encore trop souvent des aspects du travail féminin parce que ceux-ci sont associés à des qualités personnelles dites féminines plutôt qu'à des aspects du travail à faire devant être payés.
- La Loi vise la reconnaissance de tous les aspects du travail associé aux femmes. Le travail des femmes doit être payé à sa juste valeur.
- La Loi vise à corriger l'injustice causée par la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive, c'est-à-dire qu'elle amène une obligation universelle qui est celle de faire l'équité salariale dans chaque entreprise visée.

Sans biais sexistes, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées à des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même entreprise.

Si cette comparaison met en évidence que les salaires des catégories féminines sont inférieurs aux salaires des catégories masculines de valeur comparable, l'employeur doit effectuer des ajustements salariaux pour les catégories féminines. Le salaire des femmes et des hommes occupant ces emplois est alors réajusté. De plus, l'employeur ne peut diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise pour corriger les écarts salariaux.

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

### Les entreprises visées

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic.

Ne sont pas assujetties à la Loi :

- Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes salariées. Elles doivent cependant respecter l'équité salariale telle que le prévoit la [Charte des droits et libertés de la personne](#) .
- Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale (les banques, les entreprises de télécommunication, etc.).

Les situations particulières

Certaines situations entraînent des modalités différentes d'application de la Loi sur l'équité salariale. C'est le cas notamment :

- [des entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine;](#)
- [des entreprises visées par les dispositions du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale.](#)

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

**L'équité salariale** consiste donc à attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente dans l'entreprise, même si ces emplois sont différents.

**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 ».

L'équité salariale réfère au droit des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine (aussi appelé emploi féminin ou emploi traditionnellement occupé par des femmes) de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine (aussi appelé emploi masculin ou emploi traditionnellement occupé par des hommes) équivalent, c'est-à-dire de même valeur.

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

### **Recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent »**

Le droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » n'est pas nouveau. Il est présent depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

L'équité salariale est donc atteinte lorsque les emplois féminins reçoivent une rémunération égale aux emplois masculins de même valeur dans l'entreprise.

Source : [http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite\\_011.asp](http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_011.asp)

### **La discrimination systémique fondée sur le sexe**

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

Les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe s'expliquent principalement par trois facteurs :

- **Les stéréotypes et les préjugés sociaux**

La société a longtemps reposé sur une division sexuelle des tâches, les femmes étant cantonnées dans leur rôle de mère et d'épouse au foyer, alors que les hommes occupaient largement le marché du travail. Cette division stéréotypée des rôles sociaux a eu des effets sur les salaires versés aux femmes. Pendant une très longue période, on a estimé qu'un homme, en tant que soutien de famille, devait recevoir un salaire plus élevé que celui d'une femme, considéré comme un revenu d'appoint.

- **La ségrégation professionnelle**

Arrivées tardivement sur le marché du travail, les femmes se sont trouvées confinées dans des métiers et des professions qui se situaient dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse et qu'elles étaient pratiquement les seules à occuper. Ces emplois sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et nécessitent des qualités dites féminines, telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

- **La sous-évaluation des emplois féminins**

Certaines caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes sont soit ignorées, soit sous-estimées parce qu'elles sont considérées comme faisant partie des qualités dites féminines. Cette tendance a pour effet de sous-évaluer les salaires de ces emplois.

### **Voici deux exemples de sous-évaluation des emplois féminins :**

- **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.

Source : [http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite\\_012.asp](http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp)

## L'équité salariale en chiffres à partir de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Données du 31 décembre 2017

Les données présentées proviennent de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Il est à noter que cette banque est évolutive. En date du 31 décembre 2017, elle compte 35 294 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale.

Entreprises assujetties à la Loi sur l'équité salariale en fonction de leur taille				
	10 à 49 personnes saliées	50 à 99 personnes saliées	100 personnes saliées ou plus	Total
Nombre	29 920	3 297	2 077	35 294
Proportion du total	84,8 %	9,3 %	5,9 %	100 %

### La réalisation de l'exercice d'équité salariale

À la fin de décembre 2017, 32 299 employeurs devaient avoir réalisé un exercice d'équité salariale. 92,1 % d'entre eux déclarent l'avoir fait.

- Les employeurs provenant des régions de la Capitale-Nationale, de la Montérégie et de Montréal se rapprochent de ce taux de réalisation. Toutefois, en raison du nombre d'employeurs qui y sont présents, ces régions regroupent environ 50 % des employeurs retardataires.
- **Les employeurs des secteurs « Hébergement et service de la restauration », « Commerce de détail », « Construction » et « Fabrication » comptent pour plus de 50 % des employeurs retardataires.**

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

### Des effets positifs pour les entreprises

Une enquête menée auprès des entreprises privées révèle que pour 43 % des entreprises ayant terminé leur démarche d'équité salariale, celle-ci a eu des retombées positives pour leur organisation.

Parmi les effets positifs le plus souvent mentionnés, les employeurs citent :

- l'amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité (44 %)
- une plus grande équité au sein de l'entreprise (40 %)
- une meilleure connaissance des emplois (29 %)
- la mise à jour ou la mise en place d'une politique salariale (20 %)

Source : Jolicoeur et associés, Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec, Rapport de recherche, juin 2006.sdf sdf

Source : [http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite\\_041.asp](http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_041.asp)

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en novembre 2018, a effectué une nouvelle campagne en matière d'équité salariale. Les objectifs de cette campagne consistent à bien faire comprendre le concept d'équité salariale et à démontrer aux employeurs les bénéfices entourant la réalisation de l'équité salariale dans leur entreprise, tant pour les personnes salariées que pour eux.

Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiques/Pages/22-octobre-2018-quebec.aspx>

## Projet de loi 10 – Gouvernement du Québec

Le 13 février 2019, le ministre du Travail Jean Boulet a déposé un projet de loi qui modifie la Loi sur l'équité salariale afin de la rendre conforme à la décision de la Cour suprême rendue en mai 2018 en faveur de syndicats québécois qui dénonçaient le régime en vigueur au Québec depuis 2009. Depuis lors, les employeurs devaient réviser, tous les cinq ans, l'équité salariale au sein de leur entreprise. Or dans les cas où ils découvraient des iniquités entre hommes et femmes, ils devaient les corriger, mais seulement dans le futur, sans dédommager les travailleuses pour les injustices subies au cours des années précédentes. Dans sa décision, la Cour suprême avait jugé que ce régime portait atteinte au droit constitutionnel à l'égalité des femmes.

En vertu de ce projet de loi 10, les employeurs devront indemniser des milliers de travailleuses de façon rétroactive pour des écarts de salaire avec leurs collègues hommes. Ces ajustements visent tous les employeurs de dix employés ou plus au Québec, soit l'équivalent de 35 294 entreprises (34 555 privées et 739 des secteurs public et parapublic). Selon des estimations de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) diffusées lors du jugement, **plus de 150 000 femmes pourraient bénéficier de ces ajustements.**

Les 565,6 millions d'impacts appréhendés en 2020 représentent 0,35 % de la masse salariale des entreprises visées.

Source : Le Devoir, 13-02-19, L'équité salariale bientôt renforcée, Isabelle Porter

[https://www.ledevoir.com/politique/quebec/547720/titre-l-equite-salariale-bientot-renforcee?utm\\_source=Liste+de+diffusion&utm\\_campaign=a86a8ccb84-](https://www.ledevoir.com/politique/quebec/547720/titre-l-equite-salariale-bientot-renforcee?utm_source=Liste+de+diffusion&utm_campaign=a86a8ccb84-)

## Gouvernement du Canada

Source avec lien : Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Depuis 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* reconnaît l'équité salariale comme un droit pour les employés des secteurs de compétence fédérale, selon un système fondé sur les plaintes (article 11). Or ce système n'oblige pas les employeurs à examiner activement leurs pratiques en matière de rémunération; il incombe plutôt aux employés de porter plainte pour obtenir réparation en cas de discrimination salariale. Un système proactif libérerait les employés de ce fardeau en obligeant plutôt les employeurs à effectuer une analyse du régime d'équité salariale pour s'assurer que leurs pratiques en matière de rémunération respectent les exigences en matière d'équité salariale.

Le 29 octobre 2018, dépôt d'une Loi sur l'équité salariale proactive dans les secteurs de compétence fédérale : la *Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux*. Dans le cadre d'un régime proactif d'équité salariale, les employeurs devront examiner leurs pratiques en matière de rémunération et s'assurer que les femmes et les hommes qui travaillent dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris le secteur privé de compétence fédérale, la fonction publique fédérale, le Parlement et les cabinets ministériels, reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Un commissaire à l'équité salariale sera nommé à la Commission canadienne des droits de la personne et jouera un rôle à la fois en matière de sensibilisation et d'application de la loi.

### 3. Les programmes d'accès à l'égalité (PAE)

Les programmes d'accès à l'égalité visent à contrer la discrimination en emploi. Ces programmes s'adressent aux organismes publics (municipaux, des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et sociétés d'État), à certaines entreprises privées ainsi qu'à certains organismes gouvernementaux. Ils ont été créés pour que les membres de groupes victimes de discrimination soient représentés équitablement au sein de leur personnel (femmes, autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées). La Charte des droits et libertés de la personne encadre l'application de ces programmes. La Commission appuie les organismes et entreprises qui doivent ou veulent les implanter.

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>

« Dans l'ensemble, les résultats de la politique d'accès à l'égalité au Québec sont très décevants. Les groupes-cibles visés par cette politique, notamment les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, connaissent encore une situation d'emploi peu enviable sous plusieurs aspects. (...) Le faible impact observé jusqu'ici est dû, au premier chef, au manque d'engagement très net de l'État envers les objectifs de ces programmes, ce qui entraîne des retards dans leur mise en œuvre et un grand laxisme dans leur contrôle. »

Chicha Marie-Thérèse, Éric Charest, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Avril 2013. pp 96-97.

#### Présence des femmes dans l'industrie de la construction

D'après le bilan de la phase 2015-2018 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024 de la Commission de la construction du Québec (CCQ), en 2017, le nombre de femmes actives sur les chantiers a atteint les 3000, soit environ 500 travailleuses de plus qu'en 2016.

**Le taux de présence est passé de 1,62 % en 2016 à 1,91 % en 2017, loin de l'objectif de 3 % que la CCQ visait pour l'année 2018.**

« Nous déplorons à nouveau le fait que la mesure la plus importante, celle qui obligerait leurs embauches pour tous les contrats gouvernementaux, n'a toujours pas été mise de l'avant par le Conseil du trésor ». Emmanuelle-Cynthia Foisy, secrétaire-trésorière de la CSN-Construction et responsable de la condition féminine.

Communiqué CSN Construction, 19 juin 2018. <https://www.csn.qc.ca/actualites/encore-loin-des-objectifs-a-atteindre/>

#### 4. Les récents ajustements à la loi sur les normes du travail

La *Loi sur les normes du travail* a récemment fait l'objet d'une importante révision. Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a ainsi adopté la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la *Loi sur les normes du travail* oblige tous les employeurs à se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes.

Les modifications apportées visent à :

- favoriser la conciliation famille-travail-études, notamment en bonifiant certains congés
- rehausser les protections accordées aux travailleurs qui n'ont que le régime des normes du travail pour encadrer leurs conditions de travail
- adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail

#### Les principaux changements en lien avec les absences pour raisons familiales ou parentales

Norme	Description	Date d'entrée en vigueur
Élargissement de la définition du mot <i>parent</i> et introduction de la notion de <i>proche aidant</i> pour les absences pour obligations familiales ou parentales	La notion de « <i>parent</i> » utilisée pour déterminer le droit aux absences pour raisons familiales ou parentales est élargie. De même, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un <a href="#">professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions</a> .	12 juin 2018
Augmentation de la durée du congé pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un grave accident	Le salarié peut s'absenter jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour qui il agit comme proche aidant, et jusqu'à 36 semaines si ce parent ou cette personne est un enfant mineur.	12 juin 2018
Présence auprès d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie potentiellement mortelle	Le salarié peut s'absenter jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle.	12 juin 2018
Rémunération de journées d'absence	Le salarié qui justifie trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé payés, au cours d'une même année, pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle il agit comme proche aidant.	1 <sup>er</sup> janvier 2019

Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx>

#### Mobilisation pour l'adoption d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études

En septembre 2018, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études qui réunit les principales organisations syndicales, féministes, communautaires, populaires a initié une campagne de mobilisation visant l'adoption d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études permettant aux familles de concilier leurs obligations sans s'appauvrir. Une loi-cadre aurait l'avantage notamment « de favoriser le maintien en emploi des parents et des proches aidants, en particulier les femmes, de diminuer la précarité en emploi et, surtout, d'obliger tous les acteurs de la société à s'engager à l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population. »

Source : <https://ccfte.wordpress.com>

#### 5. La norme Conciliation travail-famille, une initiative unique au monde !

La norme Conciliation travail-famille (BNQ 9700-820) est un document de référence qui spécifie les exigences en matière de bonnes pratiques de conciliation travail-famille. Elle s'applique à toute organisation, publique, privée ou autre, peu importe sa taille ou les produits ou les services qu'elle fournit. Elle est assortie d'un programme de certification offert par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ).

Cette norme, développée à l'initiative du ministère de la Famille, vise à encourager les milieux de travail à instaurer des pratiques de conciliation travail famille. Elle a été élaborée sous la coordination du BNQ, par un comité de représentants d'employeurs, d'employés et de l'intérêt général.

La certification permet notamment à l'organisation :

- De mettre en application un projet mobilisateur en démontrant son engagement envers la conciliation travail-famille;
- De fournir l'assurance que la direction est déterminée à mettre en œuvre des bonnes pratiques organisationnelles favorables à la conciliation travail-famille et à faire en sorte qu'elles soient durables;
- D'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée en étant compétitive dans la « course aux talents »;
- De profiter de l'usage de la marque de certification du BNQ pour ses fins promotionnelles.

Source : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/norme/Pages/index.aspx>

### Santé au travail-conciliation travail-famille

Il n'y a pas d'entreprises certifiées dans la région Lanaudière (seulement 8 entreprises dans la liste pour 6 régions).

Source : <https://www.bnq.qc.ca/fr/certification/sante-au-travail/conciliation-travail-famille.html>

### Entreprise en santé (dont équilibre travail-vie personnelle)

Au Québec, 37 entreprises certifiées **dont 1 dans Lanaudière : Lanaudière, Samson Groupe conseil inc. Terrebonne**, certifiée le 28-09-2009, date de délivrance le 31-10-2018, date d'expiration le 16-11-2012

Source <https://www.bnq.qc.ca/fr/certification/sante-au-travail/entreprise-en-sante.html>

### Employeurs remarquables et employeurs remarquables diversité ethnoculturelle

22 certifications, **dont 1 entreprise dans Lanaudière : Dévolution inc. Lavaltrie**, certifiée le 13-02-2014, date de délivrance le 23-02-2018, date d'expiration le 01-04-2021.

Source : <https://www.bnq.qc.ca/fr/certification/sante-au-travail/employeur-remarquable.html>

## 6. Égalité juridique des conjoints de fait

Selon la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec, plus de 60 % des enfants nés au Québec le sont de parents qui ne sont pas mariés. Cette situation engendre, au moment d'une rupture, des impacts financiers importants particulièrement à l'égard des femmes qui, en général, ont un revenu plus faible. Le législateur n'a jamais pris le temps de débattre de cette question de l'équilibre entre les protections matrimoniales et les nouvelles réalités familiales de notre société. Il ne peut plus se baser sur les réalités des années 1980 où le taux d'union libre était de 7 % et prétendre que ce débat était clos au nom du libre choix.

Il est clair que les mesures de protection du conjoint, soit l'obligation alimentaire et la protection de la résidence familiale, ont un impact direct et lourd sur les enfants. Bien que la Cour suprême ait jugé qu'il fallait préserver le « libre choix » de se marier ou non, cinq juges sur neuf ont quand même estimé que les dispositions du *Code civil du Québec* qui n'accordent pas de droit alimentaire aux conjoints de fait sont discriminatoires. Elle a reconnu le caractère discriminatoire du *Code civil du Québec* envers les conjoints de fait en ne leur accordant pas les mêmes droits qu'aux couples mariés.

La FAFMRQ propose d'étendre les protections actuelles du mariage aux couples avec enfant, qu'ils soient mariés ou non, incluant l'obligation alimentaire entre conjoints et le partage du patrimoine familial ainsi que la protection de la résidence familiale.

Source : Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), *Le droit familial : un enjeu d'égalité !* Mémoire présenté à la Commission citoyenne sur le droit de la famille. Mai 2018. 9 pages.

[http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/05/Memoire\\_FAFMRQ\\_droit\\_familial\\_2018-05.pdf](http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/05/Memoire_FAFMRQ_droit_familial_2018-05.pdf)

## 7. Exclusion des pensions alimentaires pour enfants dans le calcul des prestations d'aide financière de dernier recours

Depuis 1997, les pensions alimentaires pour enfants ne sont plus considérées comme un revenu imposable. Pourtant, ces montants continuent d'être pris en compte dans quatre programmes gouvernementaux : l'aide sociale, l'aide financière aux études, les programmes d'aide au logement et l'aide juridique.

Dans un communiqué en date du 20-11-18, la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec et le Collectif pour un Québec sans pauvreté qui font partie de la Coalition contre le détournement des pensions alimentaires pour enfants (avec l'Association des parents-étudiants de l'Université Laval, le Front commun des personnes assistées sociales du Québec, les Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne et l'Union étudiante du Québec), demandent au gouvernement de mettre tout de suite fin au détournement des pensions alimentaires pour enfants. Cela améliorerait la vie de milliers de familles monoparentales en situation de pauvreté, 75 % des familles monoparentales sont dirigées par des femmes et ce sont elles qui sont directement touchées par cette aberration.

<http://cdeacf.ca/actualite/2018/11/20/gouvernement-doit-suite-mettre-fin-detournement-pensions>

En avril 2018, le protecteur du citoyen mentionnait dans sa lettre d'intervention sur le Projet de loi no 173 – Loi visant principalement à instaurer un revenu de base pour des personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi. : « Ni le projet de loi ni les intentions réglementaires déposées par le ministre n'abordent la question de l'exclusion des pensions alimentaires pour enfants dans le calcul des prestations d'aide financière de dernier recours. Le Protecteur du citoyen a rappelé à de nombreuses reprises l'importance d'exclure ces montants des revenus comptabilisables. C'est pourquoi il formule une recommandation en ce sens. »

<https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/reactions/projet-loi-173-revenu-de-base.pdf>

## 8. Le versement du crédit d'impôt pour solidarité aux prestataires de l'aide financière de dernier recours

Au Québec, 2, 8 millions de ménages se partagent chaque année, 1,6 milliard \$ provenant du crédit d'impôt pour solidarité (CIS). L'une des trois composantes du CIS est le crédit d'impôt remboursable pour la taxe de vente (TVQ). Or, 45 000 prestataires de l'aide sociale – les plus pauvres parmi les plus pauvres – ne reçoivent jamais un cent de ce programme parce qu'ils omettent de faire leur déclaration de revenus. Ces personnes qui représentent plus de 11,6 % des prestataires sont ainsi privées de montants substantiels chaque année. « Ce crédit n'atteint pas pleinement son objectif de venir en aide aux personnes les plus démunies » constate la Protectrice du citoyen du Québec, M<sup>e</sup> Marie Rinfret. Avant 2001, le crédit d'impôt était remboursé directement avec les prestations de dernier recours que recevaient les ménages.

Source : Itinéraire.ca, 1<sup>er</sup> janvier 2019, page 8. Et rapport annuel 2017-2018 de la Protectrice du citoyen, page 31.  
[https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports\\_annuels/rapport-annuel-2017-2018-pcq.pdf](https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports_annuels/rapport-annuel-2017-2018-pcq.pdf)

(Disponibilité en ligne vérifiée le 24 janvier et le 15 février 2019)

### Lanaudière

Forest Danielle, *Lumière sur l'itinérance des femmes dans Lanaudière. Rapport de la journée d'étude*. Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière. Février 2018. 40 pages.

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Rapport-itinerance-femmes-VF-12fevrier2018-2\(1\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Rapport-itinerance-femmes-VF-12fevrier2018-2(1).pdf)

Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière (TCGFL), *Il est temps de faire passer les femmes et les filles au premier plan : c'est une question de respect des droits humains !* Avis présenté au Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de la consultation « Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Janvier 2016. 20 pages.

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Avis-Egalite-janvier2016\(1\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Avis-Egalite-janvier2016(1).pdf)

Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière (TCGFL), *Pour éliminer la pauvreté qui frappe les femmes, il est essentiel de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes !* Avis présenté au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de la consultation publique en matière de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale. Janvier 2016. 20 pages.

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Avis-Pauvrete-janvier2016\(1\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Avis-Pauvrete-janvier2016(1).pdf)

Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière (TCGFL), *L'analyse différenciée selon les sexes*. 2 pages.

<http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/ADS-questions-PARSIS.pdf>

### Général

Beeman Jennifer, *Mixité au travail : un défi d'égalité*. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. 2011. 114 pages.

[https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport\\_mixite\\_ciaft\\_2011\\_2.pdf](https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport_mixite_ciaft_2011_2.pdf)

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), *L'éducation, l'information et l'action : incontournables pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Mémoire présenté au Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de la consultation Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue du renouvellement du plan d'action de la Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Montréal, 29 janvier 2016. 15 pages.

[http://bv.cdeacf.ca/CF\\_PDF/55598.pdf](http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/55598.pdf)

Chicha Marie-Thérèse, Éric Charest, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Avril 2013. 150 pages.

<http://www.ceetum.umontreal.ca/documents/publications/2013/chicha-charest-2013.pdf>

Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail lors des consultations particulières sur le projet de loi no 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Mai 2018. 21 pages

<https://ccfte.files.wordpress.com/2018/05/mecc81moire-pl-176-lnt-ccftecc81.pdf>

Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Plate-forme politique pour faire face aux nouveaux défis. Juin 2016. 24 pages.

<https://ccfte.files.wordpress.com/2016/03/plateforme-ccfte-ajout-afeas.pdf>

- Comité consultatif sur le droit de la famille, *Pour un droit de la famille adapté aux nouvelles réalités conjugales et familiales*. Ministère de la Justice du Québec. 2015. 616 pages.  
[https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user\\_upload/contenu/documents/Fr\\_francais\\_centredoc/rapports/couple-famille/droit\\_fam7juin2015.pdf](https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_centredoc/rapports/couple-famille/droit_fam7juin2015.pdf)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec, *Des droits pour tous et toutes - Fiche no 2, L'égalité homme-femme*. 2014. 4 pages.  
[http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/DPT\\_egalite.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/DPT_egalite.pdf)
- Conseil de gestion de l'assurance parentale, *Régime québécois d'assurance parentale, Retombées économiques et sociales du régime québécois d'assurance parentale. Bilan de dix années d'existence*. 2016. 110 pages.  
[http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP\\_bilan\\_10ans.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Pour un prochain plan d'action basé sur l'égalité professionnelle des femmes du Québec et la reconnaissance de l'intervention féministe en emploi*. Mémoire présenté au Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de la consultation Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue du renouvellement du plan d'action de la Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Montréal, 29 janvier 2016. 34 pages.  
[http://bv.cdeacf.ca/CF\\_PDF/55596.pdf](http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/55596.pdf)
- Conseil du statut de la femme, *Les femmes en politique : en route vers la parité*. Avis. 2015. 140 pages.  
[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)
- Conseil du statut de la femme, *Pour un partage équitable du congé parental*. Avis. 2015. 104 pages.  
[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_partage\\_conge\\_parental.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_partage_conge_parental.pdf)
- Desrochers François avec la collaboration de Eve-Lyne Couturier, *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public*. Rapport de recherche. IRIS. Février 2019. 68 pages.  
[https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS\\_equite\\_salariale\\_2019\\_web.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_equite_salariale_2019_web.pdf)
- Institut de la statistique du Québec *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. 2016. 60 pages.  
<http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf>
- Institut Femmes, Sociétés, Hélène Lee-Gosselin, Safa Raguéd, Dominique Tanguay, Isabelle Auclair *Égalité et Équité, Création d'indices de l'égalité entre les femmes et les hommes*. Pour le Secrétariat à la condition féminine. Novembre 2017. 75 pages.  
<http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Creation-Indices-Egalite.pdf>
- Laflamme Julien, Pierre-Antoine Harvey et Philippe Hurteau, *Retombées économiques régionales d'un salaire minimum à 15 \$ de l'heure*. IRIS. Note économique n° 11. Avril 2018. 4 pages.  
[https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fiche\\_Salaire\\_minimum\\_WEB.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fiche_Salaire_minimum_WEB.pdf)
- Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), *Le droit familial : un enjeu d'égalité !* Mémoire présenté à la Commission citoyenne sur le droit de la famille. Mai 2018. 9 pages.  
[http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/05/Memoire\\_FAFMRQ\\_droit\\_familial\\_2018-05.pdf](http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/05/Memoire_FAFMRQ_droit_familial_2018-05.pdf)
- FRAPRU, *Des logements pour les femmes et les enfants*. Mars 2015. 12 pages  
<http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Femmes-logement-et-pauvrete.pdf>

Jolicoeur et associés, *Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec*. Rapport de recherche. Juin 2006.sdfsdf. (non disponible en ligne le 15-02-19)

Laflamme Julien, Pierre-Antoine Harvey et Philippe Hurteau, *Retombées économiques régionales d'un salaire minimum à 15 \$ de l'heure*. IRIS. Note économique n° 11. Avril 2018. 4 pages.  
[https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fiche\\_Salaire\\_minimum\\_WEB.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fiche_Salaire_minimum_WEB.pdf)

MASSE, Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi, *La Loi sur l'assurance-emploi, une loi sexiste à transformer !*. Édition 2018-2019. 16 pages.  
[http://www.lemasse.org/wp-content/uploads/2018/10/Feuille2\\_Final\\_web.pdf](http://www.lemasse.org/wp-content/uploads/2018/10/Feuille2_Final_web.pdf)

Ministère de la Famille et Secrétariat du travail, *Étude exploratoire sur les pratiques d'affaires au Québec en matière de conciliation travail-famille*. 2016. 21 pages.  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/lucie\\_dumas-stephanie\\_couture.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/lucie_dumas-stephanie_couture.pdf)

Observatoire de la pauvreté et des inégalités au Québec, *Enquête sur les conditions de vie et de travail des personnes rémunérées au salaire minimum*. Fiches synthèses de l'enquête menée en 2017. Fiche 1 : Travailler à temps plein et tirer le diable par la queue. Fiche 2 : Des emplois qui ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Fiche 3 : Des emplois souvent peu enviables. Fiche 4 : Mille et un moyens pour s'en sortir. Ficher 5 : Au salaire minimum, mieux vaut avoir un bon réseau social! Dernière modification 31 janvier 2019.  
[www.pauvrete.qc.ca/document/esm](http://www.pauvrete.qc.ca/document/esm)

Le Protecteur du citoyen, *Rapport annuel d'activité 2017-2018*. Assemblée nationale du Québec. Septembre 2018. 86 pages.  
[https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports\\_annuels/rapport-annuel-2017-2018-pcq.pdf](https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports_annuels/rapport-annuel-2017-2018-pcq.pdf)

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), *Retombées économiques et sociales du régime québécois d'assurance parentale. Bilan de dix années d'existence*. Gouvernement du Québec. 2016. 110 pages.  
[http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP\\_bilan\\_10ans.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf)

Roy Nathalie, Louise Langevin, *Pour une véritable protection juridique des conjointes de fait*. Avis juridique. Conseil du statut de la femme. Mai 2014. 97 pages.  
<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-pour-une-veritable-protection-juridique-des-conjointes-de-fait.pdf>

Secrétariat à la condition féminine, *Ensemble pour l'égalité, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Gouvernement du Québec. 2017. 157 pages.  
<http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

Secrétariat à la condition féminine, *Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes*. 2015. 32 pages.  
[http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Bilan\\_ADS-2011-15.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Bilan_ADS-2011-15.pdf)

Tremblay-Fournier Camille, *La gouvernance des autres : participation des groupes de défense de droits des femmes à la concertation régionale au Québec : une analyse de trois régions du Québec* » Mémoire. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en sociologie. 2014. 120 pages.  
<https://archipel.uqam.ca/6803/1/M13540.pdf>