

*Les crédits*

égalité d'accès, il faut, comme les emplois détenus majoritairement par des hommes blancs, que les emplois accessibles soient à temps plein et permanent. Pourquoi? Et maintenant c'est le temps des statistiques.

Une enquête menée par Statistique Canada et publiée à l'automne 1994 révélait qu'au cours de la période de 1980 à 1993, les femmes constituaient la majorité des personnes travaillant involontairement, et je dis bien involontairement, à temps partiel. En 1993, on comptait au Canada 510 000 femmes détenant de tels emplois, soit le double du nombre d'hommes dans cette catégorie de travailleurs. Ainsi, ce sont les femmes qui sont aux prises avec les emplois à temps partiel. La conséquence, vous l'aurez deviné, se situe d'abord au niveau du salaire, et ensuite au niveau des possibilités d'avancement, et donc de l'amélioration du niveau de vie.

De même, l'importance d'emplois permanents est capital. Les femmes remportent la triste palme des emplois précaires, saisonniers, mal payés.

Nous avons déjà souligné la marche organisée par les femmes du Québec pour réclamer des gouvernements des mesures visant à diminuer la pauvreté des femmes. Les organisatrices «Du pain et des roses» réclament, au nom des femmes québécoises, ce qu'elles ont regroupé sous le vocable d'«infrastructures sociales» et qui couvre les ressources mises en place pour améliorer la qualité de vie de collectivités.

Je parle ici des ressources orientées vers l'entraide sociale, vers l'aide aux démunis, l'éducation populaire, la garde des enfants, l'analphabétisation, l'intégration des nouveaux arrivants. Ces ressources, en plus de leurs apports évidents à l'organisation sociale sont à l'origine de nombreux emplois pour les femmes où leurs compétences particulières sont reconnues. Ces ressources doivent être renforcées et appuyées. Il s'agit là d'une mesure favorisant l'accès des femmes à l'emploi.

• (1515)

Quand on parle d'accès à l'emploi, le problème bien concret qui surgit spontanément pour bien des femmes est la garde des enfants. Il importe de se rappeler continuellement que l'accès réel à des services de garde est souvent la première étape qu'ont à franchir les femmes sur le chemin du travail. Si un mur se dresse à ce moment, il devient futile de parler d'accès à l'emploi. Et nous attendons toujours que le gouvernement bouge en ce sens, tel que promis dans le livre rouge: des places en garderie.

Dans le même ordre d'idées, il est difficile de parler d'égalité d'accès à l'emploi si on ne possède pas la formation requise pour occuper les emplois encore disponibles. Les femmes ont de tout temps été désavantagées à ce niveau. Les marcheuses «Du pain et des roses» ont soulevé les problèmes des femmes «sans chéquers», ces femmes qui sont exclues des programmes de formation subventionnés parce qu'elles ne sont ni prestataires de l'assurance-chômage ni bénéficiaires de l'aide sociale.

Les chiffres sont inquiétants. Alors que 44 p. 100 de la population adulte n'a pas de diplôme d'études secondaires ou professionnelles, on sait que les emplois créés en l'an 2000 nécessiteront 17 ans de scolarité. Sans diplôme, peut-on parler d'égalité des chances?

Pour terminer ce bref tour d'horizon des conditions nécessaires et préalables à l'accès à l'emploi, il faut absolument parler de l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, puisque ces derniers constituent la vaste majorité des nouveaux emplois créés. À titre d'exemple, j'aimerais mentionner la proposition présentée la semaine dernière au Conseil régional de concertation et de développement de Québec par le Regroupement des groupes de femmes du Québec et le Comité régional des partenaires pour l'accès et l'intégration des femmes aux secteurs d'emplois non traditionnels.

Cette proposition demandait au CRCDQ d'établir une politique d'équité des chances et de l'appliquer dans la mise en oeuvre des projets soumis par les promoteurs. C'est là qu'on retrouve le caractère innovateur de cette démarche: afin de favoriser l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, les promoteurs qui veulent voir un projet approuvé par le Conseil régional devront réfléchir et mettre sur pied un programme d'équité au sein de leur entreprise. C'est ce qu'on appelle prendre le taureau par les cornes. C'est également le genre de mesure concrète dont les groupes cibles ont besoin pour atteindre l'égalité d'accès au travail.

Passons maintenant à la deuxième étape du processus, soit le milieu de travail lui-même, étape que j'ai intitulée: «Une fois rendues... à l'étape des rapports statistiques». Prenons comme hypothèse de base qu'il existe des mesures favorisant l'accès au travail, et qu'elles sont efficaces. Les femmes et autres groupes occupent donc un emploi. A-t-on encore besoin de mesures d'équité dans l'emploi? La réponse, vous l'aurez devinée, est oui.

L'accès aux emplois bien rémunérés, plus élevés dans la hiérarchie, à qui vont ces emplois? Malheureusement, les statistiques n'appuient aucunement la motion du Parti réformiste. Tout d'abord, au niveau du salaire, on sait que les femmes gagnent toujours 73 p. 100 du salaire des hommes, même si celles-ci détiennent un diplôme universitaire. Il y a là une inégalité qui s'explique en partie par le fait que les femmes sont concentrées dans les emplois subalternes, donc mal payés.

À la fonction publique du Canada, on retrouve 84 p. 100 des femmes dans les emplois subalternes. Par contre, elles ne représentent que 16,1 p. 100 du groupe de la direction de ce même employeur. Permettez-moi de rappeler que la fonction publique du Canada est tout de même régie par une loi sur l'équité en matière d'emploi.

À la ville de Québec, qui s'est dotée d'une politique d'équité, 81 p. 100 des salariés qui gagnent moins de 41 000 \$ sont des femmes. Imaginons la situation chez les employeurs qui ne sont pas régis par la loi. Les femmes, donc, occupent des emplois moins bien payés, sans pouvoir décisionnel. Elles ont aussi à composer avec un phénomène hautement perturbateur: le harcèlement sexuel.

On sait que le harcèlement sexuel empêche les femmes d'atteindre l'égalité, puisque les victimes finissent souvent par quitter leur emploi ou subir les conséquences lorsqu'elles portent plainte. Le problème est majeur. Le quotidien *Le Droit* rapportait, il y a à peine un an, que d'après une enquête de Statistique Canada, le quart des femmes disaient avoir été harcelées au