

ADVANCEMENT OF WOMEN HALTON

Marie-Hélène Sauvé, greffière du Comité
Comité permanent de la condition féminine
Chambre des communes
fewo@parl.gc.ca

Le 10 mars 2017

LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

Le présent document est présenté par l'**Advancement of Women in Halton** (AWH), un collectif de groupes et d'organismes de femmes situés dans la région de Halton (Ontario).

Il présente nos réflexions sur la façon de mettre en œuvre, de faire respecter et de contrôler des changements positifs efficaces au profit des femmes sur le marché du travail d'aujourd'hui. Biens que nous convenions que bon nombre de nos préoccupations ne relèvent pas uniquement du gouvernement fédéral, mais aussi des provinces, les solutions doivent résulter d'un effort de collaboration entre tous les ordres de gouvernement.

Il est essentiel de sensibiliser le public si l'on veut transformer les normes acceptées fondées sur un parti pris sexiste dans le milieu de travail. Les employeurs et les employés, les parents, le personnel enseignant, les conseillers en orientation et le grand public doivent comprendre que le mode de pensée traditionnel est en train de changer et qu'il faut encourager la tendance en ce sens.

Les frais de scolarité perçus par les collèges et les universités empêchent souvent les personnes de poursuivre la carrière qu'elles ont choisie. En plafonnant ces frais, ou en veillant à ce que les subventions du gouvernement permettent aux étudiants d'obtenir leur diplôme sans dette résiduelle, l'État garantirait l'existence d'une population active instruite et plus compétitive.

Comme les femmes continuent de constituer une grande partie de la population active canadienne, il importe de revenir sur l'abolition de toute forme de harcèlement des femmes. Il faut promulguer des lois interdisant l'intimidation, les menaces verbales, physiques ou émotionnelles, ainsi que l'agression sexuelle, et les faire respecter en les sanctionnant par des peines bien réelles et sévères pour garantir aux femmes l'égalité des droits dans le milieu de travail.

Normaliser les pratiques d'embauche

Des pratiques d'embauche équitables sont essentielles à la réussite et à la pleine participation des femmes au sein de la population active. Les syndicats ont été des modèles de rôle au chapitre des pratiques d'embauche équitables au Canada. Les grilles des salaires initiaux non sexospécifiques et les augmentations ultérieures doivent être accessibles à tous les employés. Ces barèmes salariaux doivent être transparents pour quiconque fait une demande d'emploi. L'expérience et les qualifications peuvent être prises en considération dans la grille des salaires définie. De toute évidence, il faudrait accorder des augmentations en fonction du mérite et de la qualité du service.

Les encouragements financiers du gouvernement pour favoriser l'équité salariale dans les entreprises conserveraient son élan à cette initiative. La transparence des barèmes salariaux et l'existence de possibilités de promotion compétitives à l'interne égaliseraient les chances des femmes au sein de la population active. Avec un tel modèle, les femmes ne seraient pas embauchées à un salaire initial

inférieur à celui des hommes. L'accès aux taux de salaire, à tous les niveaux, ferait de l'équité un élément primordial des pratiques d'embauche.

Les périodes probatoires sont souvent utilisées par l'employeur pour maintenir les salaires au niveau le plus bas possible. Les employés sont embauchés les uns après les autres, mais toujours à l'essai. Il faut adopter des règles pour protéger les employés en période probatoire dans les limites de paramètres raisonnables.

Congé de maternité et garderies à prix abordable

Les femmes qui partent en congé de maternité risquent encore de perdre leur emploi par suite d'une restructuration ou de revenir dans un poste sensiblement différent de celui qu'elles occupaient antérieurement. Comment faire pour protéger ces emplois, peu importe que le lieu de travail soit syndicalisé ou non? Le salaire d'une femme diminue en général à cause de son absence due à sa maternité. Les statistiques montrent que les femmes en âge de procréer voient leur revenu et leur avancement professionnel stagner. Dans certains cas, elles ne s'en remettent jamais, ou elles se rattrapent, mais non complètement, beaucoup plus tard au cours de leur vie active.

Cela nuit négativement à leur pension et influe sur la dynamique de leur famille, sur la planification familiale, sur les cotisations au régime de pension, sur l'économie provinciale et nationale et sur le produit national brut. Parallèlement, les femmes canadiennes en congé de maternité ont besoin de possibilités de contribuer au RPC et au régime de pension de leur employeur afin de garantir leur sécurité financière.

L'existence de garderies à prix abordable est un enjeu pour tous les parents, et non pas seulement la mère. Les familles ont besoin de garderies réglementées de prix abordable. Qu'elles soient dirigées par les employeurs, le secteur privé ou le gouvernement, toutes les garderies d'enfants doivent être accréditées et assujetties à certaines conditions pour pouvoir renouveler leur permis. Les installations gouvernementales doivent fixer la norme et servir à la formation de tous les exploitants de garderies accréditées. Il faut contrôler le coût de la garde d'enfants ou subventionner celle-ci pour réduire au minimum les effets durables sur le revenu annuel et la carrière des femmes.

Emploi précaire

L'existence d'emplois précaires correspond désormais à une tendance nationale permanente. Les gens, en particulier les femmes, ont besoin de plus qu'un emploi pour boucler leur budget. L'absence d'une sécurité d'emploi rend difficile la tâche de quiconque veut planifier son avenir, acheter une maison, faire des études ou, tout simplement, se nourrir et nourrir sa famille.

La nouvelle stratégie doit rétablir des postes non sexospécifiques à temps plein ou partiel et garantir un salaire équitable suffisant à tous les employés. C'est un moyen de rendre justes et équitables les domaines d'emploi dominés par les femmes. Ces changements doivent être mis en œuvre dans toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille, et ils doivent s'appliquer aussi au secteur sans but lucratif, qui est dominé par les femmes.

En général, le travail dans le secteur des organismes de bienfaisance est perçu comme n'ayant pas une grande valeur bien qu'il apporte plus de 100,7 milliards de dollars au produit intérieur brut du Canada. Bien que ce secteur de la population active soit mieux instruit et plus qualifié que d'autres, les femmes y exécutant le travail sont mal rémunérées. La précarité de l'emploi, la faiblesse des salaires, l'existence de prestations de retraite et de santé réduites, voilà autant d'éléments qui ont sur l'économie des effets immédiats et à long terme!

Les titulaires de tous les postes, que ce soit dans le secteur à but lucratif ou non, ou de postes à temps plein ou partiel, doivent avoir accès à des avantages sociaux. Cela engendrera une économie provinciale et fédérale plus saine, tout en allégeant la pression s'exerçant sur ceux qui survivent avec des revenus les situant au seuil de la pauvreté. Le rétablissement des congés personnels, du droit à des vacances et

des congés de maladie avec avantages complets ou partiels donnera lieu à un environnement beaucoup plus sain pour les familles au Canada.

La mise en œuvre de la stratégie par le gouvernement et son contrôle permanent seraient nécessaires dans toutes les entreprises, peu importe qu'elles soient financées par l'État ou qu'elles appartiennent à des intérêts privés. Les emplois précaires, non protégés et peu payés influent lourdement sur la qualité de vie des femmes et des enfants : par conséquent, sans l'apport de changements de ce genre aux lois sur l'emploi, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes persistera.

Autres thèmes

AWH appuie aussi les changements qui :

- ✦ garantissent à tous les travailleurs un emploi convenable leur procurant la dignité professionnelle axée sur le respect des principes fondamentaux;
- ✦ établissent qu'un travailleur doit être considéré comme un employé, plutôt qu'un entrepreneur indépendant, sauf si l'employeur démontre qu'il en est autrement;
- ✦ établissent et garantissent un régime d'équité salariale, y compris les avantages sociaux, pour un travail d'égale valeur;
- ✦ font passer le salaire minimum à 15 \$ l'heure en 2017 et l'indexent tous les ans;
- ✦ réduisent les obstacles à la syndicalisation des travailleurs occupant des emplois précaires.

Les membres de l'AWH conviennent aussi que trois mesures importantes doivent absolument être prises, en sus de l'élaboration de la politique, pour faire la différence dans la vie des femmes, qui représentent 52 % de la population canadienne. Des plans doivent être adoptés pour :

- ✦ mettre la politique en œuvre;
- ✦ la faire respecter;
- ✦ exercer sur elle un contrôle permanent.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Ancilla Ho-Young

Présidente, Advancement of Women Halton (AWH)

a/s Community Development Halton, 3350 South Service Road, Burlington (Ontario) L7N 3M6
Téléphone : 905-632-1975. Courriel : awh@cdhalton.ca