

## Améliorer la sécurité économique des femmes

YWCA Canada  
Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la  
Chambre des communes  
Étude sur la sécurité économique des femmes

14 mars 2017

Améliorer la sécurité économique des femmes est une priorité pour YWCA Canada, la plus ancienne et la plus importante organisation de services polyvalents pour les femmes du pays. En plus de l'accès au marché du travail, des conditions d'emploi et de l'accès à des services de garde abordables et de qualité – des sujets que nous aborderons dans le présent mémoire –, YWCA Canada est d'avis que la violence faite aux femmes, le manque de logements abordables et l'itinérance chez les femmes sont des problèmes qu'il faut absolument régler pour assurer la sécurité économique des femmes.

L'augmentation constante de la participation des femmes au marché du travail depuis les années 1950 a mené à l'apparition d'une main-d'œuvre qui compte pratiquement autant de femmes que d'hommes. Au Canada, le nombre de femmes sur le marché du travail a plus que doublé entre 1976 et 2016. En fait, depuis maintenant 10 ans, les femmes représentent plus de 47 % des travailleurs canadiens<sup>1</sup>. Les femmes sont aujourd'hui plus éduquées que les hommes : 69 % des femmes de 25 à 64 ans détiennent un diplôme universitaire, collégial ou professionnel, contre 64 % pour les hommes. Or, même avec une meilleure éducation, les femmes ont toujours un accès restreint aux emplois à temps complet et touchent des revenus moyens inférieurs, ce qui limite leur sécurité financière<sup>2</sup>. Réduire la disparité de revenus entre les hommes et les femmes et améliorer la sécurité économique des femmes nécessitent des politiques précises à cet égard, ainsi que des activités de suivi et de recherche.

### **Analyse intersectionnelle et comparative entre les sexes (ACS+)**

La création de politiques fédérales doit inclure l'application intégrale de l'analyse intersectionnelle et comparative entre les sexes (ACS+) dès les premières étapes de l'établissement des priorités et de l'élaboration des politiques afin de veiller à ce que les programmes, les politiques et les initiatives de dépenses répondent aux besoins des femmes, des filles et des personnes de genre non conforme, et qu'ils s'attaquent aux facteurs structurels qui contribuent à leur pauvreté. Les dépenses en infrastructures publiques doivent avoir des

retombées équitables pour les femmes et les hommes et inclure des projets d'infrastructures sociales, comme l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

### **Écart de rémunération et équité salariale**

On observe un écart important de rémunération entre les femmes et les hommes au Canada. La rémunération des femmes occupant des postes à temps complet tout au long de l'année est inférieure de 24 à 28 % à celle des hommes occupant des postes comparables<sup>3</sup>. Cet écart est encore plus important chez les femmes autochtones, racisées, immigrantes ou handicapées et les personnes trans\*<sup>4, 5, 6</sup>. Les lois sur l'équité salariale, lorsqu'elles sont présentées comme un droit de la personne, peuvent « combler l'écart de rémunération inacceptable qui existe entre les hommes et les femmes et qui contribue à l'inégalité de revenu et est discriminatoire à l'égard des femmes<sup>7</sup> ».

### **Travail précaire**

Les femmes canadiennes sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire et atypique que les hommes. Elles représentent 60 % des travailleurs au salaire minimum et les trois quarts des travailleurs à temps partiel<sup>8</sup>. C'est encore plus vrai chez les jeunes femmes : près de 20 % des femmes de 25 et 54 ans occupent un emploi à temps partiel, contrairement à 5 à 6 % des hommes<sup>9</sup>. La féminisation des emplois et des industries caractérisée par l'insécurité d'emploi, de faibles salaires et l'absence d'avantages sociaux contribue au taux élevé d'insécurité chez la population active chez les femmes comparativement aux hommes<sup>10</sup>. Les politiques provinciales et fédérales concernant le marché du travail doivent assurer un meilleur accès à des emplois à temps complet stables et permanents, accompagnés d'avantages sociaux.

### **Accès à des services de garde abordables et de qualité**

Pour pouvoir entrer sur le marché du travail et y progresser, les femmes et les familles doivent avoir accès à des services de garde abordables et de qualité. L'accès généralisé à des services de garde peu coûteux est un instrument de politique sociale efficace pour améliorer la sécurité économique des femmes ayant des enfants, particulièrement des mères monoparentales, puisque cela leur facilite l'entrée sur le marché du travail, comme en témoigne la situation au Québec. Dans cette province, le taux d'emploi chez les mères d'enfants de moins de 6 ans a augmenté de 22 % entre 1996, l'année de l'introduction d'un réseau de services de garde abordables, et 2008. Le nombre de femmes monoparentales bénéficiant de l'aide sociale a diminué de moitié, passant de 99 000 à 45 000, augmentant ainsi leur revenu médian après impôt de 81 %<sup>11</sup>.

### **Infrastructures sociales et dépenses d'aide sociale**

La baisse des dépenses sociales a une incidence disproportionnée sur les femmes. Le budget fédéral doit demeurer suffisamment important pour, d'une part, s'attaquer à la violence faite aux femmes et au manque de logements sécuritaires et abordables pour les femmes, les filles et les personnes de genre non conforme et, d'autre part, offrir des services tenant compte des traumatismes, comme des centres de guérison autochtones.

### **Recommandations :**

- 1) Veiller à ce que l'analyse intersectionnelle et comparative entre les sexes (ACS+) soit appliquée dès les premières étapes lors de l'établissement des priorités et de l'élaboration des politiques.
- 2) Assurer la coordination entre la Stratégie nationale en matière de logement, la Stratégie de réduction de la pauvreté et la Stratégie fédérale contre la violence fondée sur le sexe.
- 3) Adopter une loi proactive sur l'équité salariale pour le secteur public et privé, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale formé en 2004.

- 4) Augmenter le salaire minimum fédéral afin d'atteindre un salaire suffisant et presser les gouvernements provinciaux et territoriaux à faire de même.
- 5) Faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs temporaires et les travailleurs embauchés à court terme ou à temps partiel.
- 6) Veiller à ce que les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale soient sécuritaires pour les femmes et dépourvus de harcèlement et de violence.
- 7) Appuyer les initiatives contre la violence familiale dans les milieux de travail et renforcer les lois relatives à l'emploi et aux normes de travail pour protéger les femmes en milieu de travail.
- 8) Donner accès à des services de garde peu coûteux dans l'ensemble du pays par le truchement du cadre pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants promis par le gouvernement, en tenant compte des enjeux d'équité et de la nécessité de mettre en place des stratégies taillées sur mesure pour les enfants autochtones (en collaboration avec les organisations autochtones nationales, dont l'Association des femmes autochtones du Canada).
- 9) Maintenir l'allocation canadienne pour enfants à titre de transfert permanent indexé à l'inflation.



Présenté par Ann Decter, directrice du plaidoyer et des politiques publiques,  
adecter@ywcacanada.ca.

---

<sup>1</sup> Statistique Canada, L'emploi chez les femmes, de 1976 à 2016 (15 ans et plus), Enquête sur la population active, 2017.

<sup>2</sup> Statistique Canada, CANSIM, Tableau 202-0102 : Gains moyens selon le sexe et le régime de travail (Ensemble des travailleurs gagnant un revenu), en dollars constants de 2011, données annuelles. Données tirées de *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) et Oxfam Canada, mars 2016, <[www.blogs.oxfam.ca/sites/default/files/making-women-count-report-2016.pdf](http://www.blogs.oxfam.ca/sites/default/files/making-women-count-report-2016.pdf)>.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Paula Arriagada, « Les femmes des Premières Nations, les Métisses et les Inuites », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2016.

<sup>6</sup> Tina Chui, « Les femmes immigrantes », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2016.

<sup>7</sup> Motion de l'opposition sur l'équité salariale, 3 février 2016.

<sup>8</sup> V. Ferrao, « Travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2009, et M. Moyser, « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2017.

<sup>9</sup> V. Ferrao, « Travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, 2009.

<sup>10</sup> Cynthia Cranford, Leah F. Vosko et contributions de Katherine Laxer, « Conceptual Guide to the precarious Employment Module », *Gender and Work Database*.

<sup>11</sup> Fortin et coll., *The Impact of Low Cost Child Care on Women's Employment and Overall Economy*, Université de Sherbrooke, 2012.