



CANADIAN
WOMEN'S
FOUNDATION

FONDATION
CANADIENNE
DES FEMMES

Fondation canadienne des femmes

La sécurité économique des femmes au Canada

Mémoire présenté au Comité de la condition féminine

Anuradha Dugal et Karen Campbell
Le 17 mars 2017

Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine

Fondation canadienne des femmes, mars 2017

Introduction

Malgré des indicateurs positifs comme la parité des sexes au Cabinet, la représentation de plus en plus fréquente des femmes dans des postes politiques, le nombre de femmes siégeant à des conseils d'administration et la proportion de femmes constituant le principal revenu d'un ménage, les femmes canadiennes ne participent pas encore à part entière à l'économie du pays. Il y a des preuves manifestes de cette inégalité dans la disparité salariale entre les sexes, le nombre élevé de femmes occupant un emploi précaire, le faible pourcentage de femmes dans le domaine des sciences, des technologies, de génie et des mathématiques (STGM), le faible nombre de femmes qui occupent un poste de haute direction et les préjugés inconscients, entre autres indicateurs attestés.

L'inégalité économique des femmes découle d'obstacles systémiques et structurels à leur émancipation économique. Cette situation perdure malgré des données solides montrant que l'égalité des sexes serait bénéfique pour tous. Le Forum souligne aussi « les nombreuses études réalisées au cours de la dernière décennie qui ont confirmé qu'un recul des inégalités entre les sexes entraîne un accroissement de la productivité et stimule la croissance économique ». Les pays qui atteignent la parité entre les sexes maximisent leur compétitivité et leur potentiel économique. Nos propres évaluations approfondies montrent que, lorsque de l'aide est offerte aux femmes, ces dernières soutiennent à leur tour leurs enfants, leur famille et leur collectivité, ce qui produit un puissant effet multiplicateur.

Analyse

Causes et effets de l'inégalité économique des femmes

Fondation canadienne des femmes

La [Fondation canadienne des femmes](#) est la seule fondation publique du Canada qui se consacre aux femmes et aux filles.

Comptant aujourd'hui parmi les dix plus importantes fondations vouées aux femmes dans le monde, elle a investi depuis 1991 dans plus de 1 300 programmes communautaires un peu partout au Canada et a aidé près de 30 000 femmes et filles à se soustraire à la violence, à sortir de la pauvreté et à reprendre confiance en elles.

La Fondation s'attaque aux principaux obstacles auxquels se butent les femmes et les filles et investit dans les solutions les plus susceptibles d'entraîner des changements à long terme.

Depuis 1997, la Fondation a investi plus de 12 millions de dollars en programmes de développement économique destinés aux femmes, menés par des organismes féminins de tout le pays. Les programmes financés mettaient l'accent sur l'accès des femmes aux domaines des métiers et des technologies à prédominance masculine e ainsi que sur le renforcement des compétences relatives à l'employabilité des femmes au moyen d'entreprises sociales et de programmes de formation sur le travail autonome, toujours dans le but de faire avancer les femmes vers un mode de subsistance durable. Nous avons fait œuvre de pionniers dans le perfectionnement et l'atteinte d'un mode de subsistance durable à l'aide d'une approche positive, globale et fondée sur les actifs propres à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes. La Fondation a offert de la formation à plus de 100 programmes de développement économique des femmes partout au Canada.

Au Canada, les femmes demeurent marginalisées sur le plan économique, en particulier les femmes de couleur, les femmes autochtones, les femmes qui habitent des régions rurales et nordiques, les femmes qui s'identifient comme LGBTQA, les femmes âgées, les femmes réfugiées, migrantes ou immigrantes, les femmes handicapées et les jeunes femmes. Les femmes autochtones sont deux fois plus susceptibles que les femmes non autochtones de vivre dans la pauvreté.

En raison d'obstacles systémiques et structurels, les femmes sont plus susceptibles d'être touchées par la pauvreté que les hommes, et il leur est plus difficile d'en sortir. Parmi ces obstacles, citons le sexisme, les stéréotypes à l'égard du « travail des femmes » et la discrimination dans l'emploi et l'accès aux services¹. De plus, au Canada, les femmes sont plus souvent victimes de violence que les hommes. La violence accroît la vulnérabilité à la pauvreté, en partie parce que le traumatisme mène habituellement à un partenaire incapable de travailler, le plus souvent au moment où une femme et ses enfants tentent de s'éloigner de la violence. Enfin, ce sont les familles monoparentales qui connaissent les niveaux les plus élevés de pauvreté, et la plupart de ces familles sont dirigées par une femme.

À l'instar des tendances mondiales², l'économie canadienne offre aux femmes bien peu de moyens de subsistance flexibles, stables et bien rémunérés qui tiennent compte des réalités de leurs rôles différenciés et non rémunérés, notamment leurs responsabilités relatives aux soins des enfants et des aînés ou aux tâches ménagères. Ce sont encore les femmes qui doivent assumer la majeure partie de ces tâches, qui sont importantes pour les familles, de même que pour notre société et notre économie. De nombreuses femmes, surtout celles qui sont prises dans un cycle de pauvreté intergénérationnelle ou qui ont un faible niveau de scolarité, acceptent plusieurs emplois à temps partiel et à bas salaire pour arriver à jongler avec leurs nombreuses obligations. Parfois dans le secteur informel, ces emplois sont souvent précaires et offrent rarement la protection des droits au travail ou le soutien et les avantages traditionnels qui pourraient autrement faire diminuer la vulnérabilité de ces femmes à la pauvreté et à ses effets (p. ex. assurance-maladie et assurance-invalidité, régime de retraite).

Dans son rapport *Au-delà de la survie* (2010), la Fondation canadienne des femmes signalait que, au Canada, près de deux travailleurs de 16 à 69 ans sur cinq occupent un emploi atypique. Cette proportion est de 40 % chez les femmes.

Obstacles à l'égalité économique des femmes

Pénurie de logements abordables

Manque de garderies

Violence

Responsabilités liées à la prestation de soins

Stéréotypes à l'égard du « travail des femmes »

Préjugés inconscients liés au sexe

Disparité salariale entre les sexes – les femmes gagnent 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes (OIT).

Travail à temps partiel, intermittent et précaire

Origine ethnique

Capacités

Au Canada, une femme sur sept est pauvre en raison d'une perte d'emploi, d'un divorce, de maltraitance, d'une maladie ou d'invalidité.

L'équité salariale dans le monde ne sera atteinte qu'en 2086.

¹ <http://www.thirdway.org/report/a-dollar-short-whats-holding-women-back-from-equal-pay> [EN ANGLAIS SEULEMENT].

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf

Environ le quart des femmes actives travaillent à temps partiel; elles constituent presque 70 % du total de la main-d'œuvre à temps partiel du pays et les deux tiers des Canadiens qui travaillent au salaire minimum. Près du quart de ces travailleuses à temps partiel sont incapables de trouver un emploi à temps plein, alors que le reste choisit le travail à temps partiel pour d'autres raisons (mentionnées ci-dessus).

Les femmes sont maintenant plus scolarisées que les hommes; elles ont presque autant d'expérience de travail et ont autant de chances de poursuivre de nombreuses carrières très bien rémunérées. Cependant, les femmes qui occupent un emploi stable assorti d'avantages sociaux et d'une sécurité d'emploi sont également défavorisées par des structures institutionnelles sexistes. Les domaines et les professions à prédominance féminine sont généralement sous-évalués et se classent parmi les moins bien payés de notre système économique, par exemple, le secteur des services sociaux et des organismes à but non lucratif, l'éducation et le travail administratif. La disparité salariale entre les sexes persiste, et les femmes sont moins susceptibles d'être promues à des postes de direction.

Il existe un écart persistant relativement au nombre de femmes qui entreprennent des études dans les programmes de science, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) à l'université³. Cet écart s'observe aussi chez le nombre de femmes qui obtiennent un diplôme, car elles sont moins nombreuses à poursuivre une carrière dans le domaine des STGM. Les diplômées ont plus tendance à travailler dans le domaine de la santé ou de l'éducation⁴. Certains rapports soutiennent que l'industrie des STGM est moins propice à la conciliation travail-famille et que l'absence de modèles féminins dans ce domaine fait en sorte que moins de femmes choisissent d'y faire carrière.

L'écart salarial est présent à tous les niveaux de la carrière choisie, et ce, tout au long de celle-ci. Dans les STGM, les femmes gagnent 86 cents pour chaque dollar gagné par un homme, ou 14 % moins qu'un homme. En moyenne, l'écart au Canada est de 72 cents pour chaque dollar gagné, soit 28 % moins qu'un homme. L'écart salarial est encore plus prononcé chez les femmes handicapées, les femmes autochtones et les femmes membres d'une minorité visible. Selon l'Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI), les femmes handicapées gagnent 32 % de moins que les femmes en général et 57 % de moins que les hommes. Les femmes autochtones qui vivent à l'extérieur des réserves gagnent 68,5 % du salaire des hommes autochtones qui vivent à l'extérieur des réserves. Et tous ces groupes gagnent moins que les hommes qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

L'écart salarial entre les sexes s'explique par des différences tangibles, comme le nombre d'heures travaillées, la maternité, le niveau de scolarisation et les facteurs de motivation personnels. Cependant, même en tenant compte de ces facteurs, l'Organisation mondiale du travail et l'OCDE soulignent que l'écart demeure en grande partie inexpliqué. Il serait possiblement le résultat d'une discrimination fondée sur le sexe ou de préjugés inconscients. Ceux-ci sont des stéréotypes sociaux concernant certains groupes de personnes formés inconsciemment par rapport au sexe, à l'âge, à l'ethnie, à l'orientation sexuelle, etc. Les employeurs et les employés ont des croyances inconscientes concernant divers groupes

³ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11874-fra.htm>

⁴ <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED523766.pdf>

sociaux et identitaires. Ces préjugés viennent de notre tendance à catégoriser les divers groupes sociaux. En informant les employés de cette réalité et en les sensibilisant, ces croyances peuvent être mieux comprises et éradiquées. Cette notion est mal comprise et mérite que l'on s'y attarde davantage.

Les incidents liés à la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel en milieu de travail aggravent ces difficultés et font du milieu de travail un lieu non sécuritaire pour les femmes dans tous les domaines, peu importe leur ancienneté ou le titre de leur poste. C'est notamment le cas des femmes qui exercent un métier spécialisé, un domaine dans lequel les femmes sont sous-représentées et qui est parfois hostile à leur participation. Comme nous l'indiquons dans *Au-delà de la survie*, de nombreuses travailleuses se tournent maintenant vers le travail autonome pour exercer un contrôle accru sur leur emploi. Actuellement, les femmes constituent plus de 35 % des travailleurs autonomes du Canada.

Méthodes efficaces pour aborder l'inégalité économique des femmes

Au cours de notre dernier programme de financement pluriannuel en développement économique, nous avons demandé à des femmes de mentionner quelques-uns des obstacles à leur autonomie et à leur sécurité économiques. Voici leurs réponses :

- 60 % avaient besoin de logement et de soutien pour établir un foyer (y compris le premier et le dernier mois de loyer, l'accès à un logement abordable et l'aide pour s'installer).
- 30 % avaient besoin d'un accès à des services juridiques pour traiter des problèmes de droit de la famille, liés notamment à la pension alimentaire et à leur garde d'enfant. Le soutien est généralement offert par le régime d'aide sociale, mais l'admissibilité et la sécurité personnelle constituent des problèmes à cet égard.
- 10 % avaient besoin d'un fonds d'urgence afin d'affronter une crise inattendue.

Il est indispensable de se pencher sur les fondements de la sécurité du revenu pour éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de sortir de la pauvreté, et ce, pour les familles qui sont dirigées par une femme, ainsi que pour celles qui sont touchées par la pauvreté intergénérationnelle, le faible niveau de scolarité, l'absence de possibilités en raison de la situation géographique ou la pression excessive sur le revenu en raison de facteurs locaux. Ces familles doivent avoir accès à un logement sûr et abordable (en particulier après une séparation en cas de violence), à des garderies abordables et à des services liés à la santé, notamment des médicaments, des régimes alimentaires pour les personnes ayant des besoins particuliers, des soins dentaires et des soins de la vue pour tous les membres de la famille vivant au sein du foyer. Il s'agit de mesures positives à prendre pour traiter les écarts entre les sexes d'une manière globale.

L'économie du Canada est grandement axée sur les ressources dans certaines régions et, d'un certain angle, elle est par conséquent à prédominance masculine. L'extraction des ressources est un secteur que les femmes peinent à percer, mais, en outre, leur cycle d'expansion et de ralentissement complique la subsistance de toutes les familles qui en dépendent. Les femmes sont plus vulnérables aux crises économiques, car, au départ, elles

ont souvent moins de biens et une sécurité d'emploi insuffisante par rapport aux hommes. Les effets sur les femmes autochtones⁵ sont pires et doivent être placés dans un contexte de colonisation et de dynamique de pouvoir inégale. Par exemple, des activités minières sont parfois développées dans des localités éloignées dépourvues des ressources nécessaires pour favoriser la participation des femmes, comme des services de garde d'enfants, des établissements d'enseignement supérieur et une formation en littératie financière.

Notre recherche nous montre que les choix économiques des femmes sont façonnés par le contexte socioéconomique et politique général. De plus, la capacité des femmes à sortir de la pauvreté dépend d'un ensemble de facteurs, notamment un logement stable, une estime de soi et un revenu sûr. Il est possible d'aider les femmes à sortir de la pauvreté en les aidant à s'approprier ces facteurs au fil du temps. Ce n'est qu'à ce moment que les femmes pourront atteindre un mode de subsistance durable.

Les femmes nous ont dit qu'elles :

- ont besoin de soutien pour passer de l'aide sociale à l'emploi;
- souhaitent acquérir de nouvelles compétences afin d'améliorer leur employabilité;
- veulent obtenir un emploi à temps plein avec un salaire décent afin d'assurer un meilleur avenir pour elles-mêmes et leur famille;
- cherchent à sortir de la pauvreté et à quitter l'aide sociale.

La Fondation canadienne des femmes finance des programmes pour accroître la sécurité économique des femmes depuis un quart de siècle; elle est liée à plus de 100 organismes de tout le pays qui constatent tous l'urgence d'investir dans la formation et le recyclage professionnels des femmes. Actuellement, les femmes entreprennent des études supérieures plus qu'à toute autre époque de l'histoire, et il est impératif de maintenir leur accès au financement des études supérieures au moins aux niveaux actuels.

Les programmes conçus par les femmes et leur étant destinés arrivent efficacement à soutenir les femmes dans leur transition de la survie vers l'indépendance et un mode de subsistance durable⁶.

De nombreux programmes de développement économique communautaire (DEC) partent du principe que le DEC n'est pas sexiste; ainsi, on ne tient pas compte du rôle fondamental que continue de jouer la sexospécificité dans l'orientation de la vie des femmes et des hommes. Cette affirmation est vraie non seulement pour les programmes de DEC, mais aussi pour le secteur dans son ensemble. Les femmes se butent à des obstacles particuliers, et, pour s'attaquer aux inégalités, il faut notamment leur offrir de la formation professionnelle pour accroître leur autonomie économique et leur permettre d'apporter des changements positifs au sein de leur collectivité.

Les programmes financés par la Fondation diffèrent des autres programmes de formation en emploi. En effet, selon notre expérience, les programmes fondés sur les actifs qui visent à améliorer la sécurité économique des femmes peuvent entraîner des effets positifs à long terme sur le plan individuel et collectif.

⁵ <http://pauktuutit.ca/wp-content/blogs.dir/1/assets/Final-mining-report-PDF-for-web.pdf> [EN ANGLAIS SEULEMENT]

⁶ Voir l'Annexe 1 pour obtenir une liste des avoirs.

Les femmes inscrites à nos programmes sont, dès le départ, vulnérables sur le plan économique :

- 40 % sont des immigrantes ou des réfugiées;
- 40 % n'ont pas d'emploi et 60 % occupent un emploi précaire;
- 38 % ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins essentiels;
- 23 % souffrent de pauvreté intergénérationnelle;
- 21 % sont victimes de violence.

Les programmes financés portent sur les avantages de cinq aspects de la vie des femmes, notamment les responsabilités domestiques, le manque de confiance en soi, le fait d'avoir été élevée pour donner la priorité aux autres, l'expérience de la violence et le confinement dans des emplois peu rémunérés, et s'y attaquent de front.

- **SOUTIEN À LONG TERME** : le programme n'a pas une durée limitée; elles y ont accès en tout temps.
- **Services COMPLÉMENTAIRES** : les agents de dotation prennent toutes les mesures nécessaires, notamment trouver des services de garde ou de littératie, un mentor ou des compétences budgétaires.
- **Programmes ADAPTÉS** : les femmes définissent leurs propres objectifs, puis décident sur quoi elles veulent travailler d'abord.
- **JUSTE À TEMPS** : les femmes qui accèdent au programme en sont toutes à une étape différente. Elles reçoivent le bon service au moment opportun, qu'il s'agisse d'établir des liens avec une banque alimentaire ou un mentor.

Voici quelques exemples de progrès que des femmes ont accomplis dans les programmes de développement économique. Les données ont été recueillies au cours de notre évaluation des programmes financés.

AVANCÉES SUR LE PLAN HUMAIN

- 83 % ont amélioré leur employabilité.
- 81 % ont eu accès à du mentorat.
- 65 % ont appris à naviguer dans les méandres de la bureaucratie.

AVANCÉES SUR LE PLAN FINANCIER

- 65 % ont lancé une petite entreprise générant un revenu régulier.
- 51 % ont accru leurs revenus.
- 44 % ont amélioré leur littératie financière.

Les femmes savent ce qu'il faut pour mettre en place des politiques et des pratiques progressistes en vue de créer des milieux de travail diversifiés, accueillants, respectueux et favorables pour les femmes dans des domaines non traditionnels (Rapport de la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology).

Le gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les syndicats, les associations professionnelles et les organismes philanthropiques peuvent unir leurs efforts pour proposer une gamme de programmes de préparation à l'emploi, des campagnes de sensibilisation communautaire sur les possibilités offertes aux femmes dans tous les domaines, de l'accès à des fonds d'urgence en cas de problèmes imprévus, du mentorat et des modèles ainsi que des efforts constants visant à encourager les femmes à travailler dans des domaines où elles sont actuellement sous-représentées.

Dans les secteurs des métiers et des technologies, les femmes rapportent les difficultés suivantes :

- Accès à des programmes d'apprentissage;
- Discrimination fondée sur le sexe dans les programmes d'apprentissage;
- Discrimination dans le milieu de travail;
- Harcèlement sexuel dans le milieu de travail;
- Les femmes ont choisi de se tourner vers des entreprises en démarrage et l'entrepreneuriat pour contrer cette discrimination, mais nous avons besoin d'effectuer des recherches plus approfondies pour examiner ce lien.

Pour faire fonctionner ces solutions à l'échelle du système, les femmes ont besoin :

- D'une réglementation en matière de harcèlement en milieu de travail;
- Du financement de programmes de préparation à l'emploi permettant aux femmes d'accéder à des emplois dans des domaines où elles sont actuellement sous-représentées;
- De leadership pour renverser la vapeur (combattre les stéréotypes et le sexisme). La WEE Society de la Nouvelle-Écosse et Women Building Futures d'Edmonton accroissent l'accès des femmes dans les métiers et dans les domaines des technologies;
- Des modèles féminins, notamment des mentors et des formatrices en milieu de travail, ce qui aide les femmes à se visualiser dans ces carrières;
- De leadership et de politiques fortes qui reconnaissent les obstacles et permettent de les surmonter tout en mesurant les progrès, et ce, de l'étape de l'élaboration à l'étape de la réalisation.

Les programmes offrant du soutien de femmes qui ont vécu des expériences semblables aux leurs ou auxquelles elles peuvent s'identifier montrent des résultats positifs. Dans bon nombre des programmes financés, des dirigeantes bien établies sont mises en relation avec des participantes et servent de modèle de leadership tout en offrant une assistance technique précise selon les besoins.

La Fondation conçoit les programmes comme un point de départ des divers chemins vers la sécurité économique, aidant les femmes à prendre des décisions sur la marche à suivre, à gagner confiance en elles, ainsi qu'à accroître leur résilience et leur capacité à entreprendre une planification à long terme.

Les organismes doivent déployer des efforts pour que les femmes accèdent à ces programmes, notamment en conscientisant davantage les parents, les éducateurs, les groupes communautaires et les conseils scolaires et les différentes communautés, afin de

surmonter les obstacles culturels et de pénétrer de nouveaux segments de la population et ainsi accroître la sensibilisation. Dans de nombreux cas, ce travail n'est pas soutenu.

Leadership féminin en développement économique communautaire

Après l'élaboration d'un plan commun de recherche entre la Fondation et le Conseil pancanadien du développement économique communautaire des femmes, il est apparu que, pour faire sortir le plus grand nombre de femmes de la pauvreté, il était nécessaire de renforcer le secteur du développement économique communautaire (DEC) et, à la clé, d'adopter une vision d'ensemble en vue de consolider le leadership de tous les organismes travaillant auprès des femmes à faible revenu et offrant des services aux femmes et aux filles.

Toutefois, le financement des services aux femmes, du gouvernement et d'autres entités, a diminué, ce qui laisse le secteur à but non lucratif et, en particulier, les organismes voués aux femmes, dans une situation plus vulnérable que jamais. De plus, étant donné les départs à la retraite des dirigeants actuels, il y a peu de fonds et de rares possibilités en perfectionnement professionnel pour aider la prochaine génération à assumer les rôles de direction.

Selon des intervenants en DEC qui œuvrent auprès des femmes, leurs possibilités limitées de suivre d'autres formations ainsi que d'échanger et de faire du réseautage avec d'autres collègues constituent l'une de leurs principales difficultés. Le rapport de 2004 a permis de conclure que le secteur du DEC axé sur les femmes était encore en évolution et qu'il fallait renforcer le leadership et les capacités des femmes et des organismes en DEC.

Constat lourd de conséquences, les organismes comprennent la nécessité d'investir dans la prochaine génération de chefs de file dans le cadre de la planification de leur relève, mais bon nombre d'entre eux n'ont pas instauré de système à cette fin. Parallèlement, les besoins en matière de perfectionnement des compétences en leadership à l'échelle individuelle varient selon la situation personnelle et organisationnelle.

En 2011, dans le cadre de sa stratégie de développement économique, la Fondation canadienne des femmes a décidé d'investir de façon stratégique dans un institut de perfectionnement des compétences en leadership des femmes. Pour ce faire, elle s'est associée avec le partenaire de formation le mieux placé pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer un projet pilote triennal de qualité supérieure ayant une forte incidence. Il a été estimé que l'idée de mettre sur pied un institut pour le leadership des femmes aurait un effet multiplicateur profond, car les dirigeantes participantes seraient soutenues pour qu'elles puissent renforcer la programmation et les réponses offertes aux femmes les plus démunies dans leur communauté.

Le programme a été conçu pour les dirigeantes travaillant dans des organismes caritatifs et sans but lucratif axés sur les femmes et le développement économique. Un principe directeur qui a guidé le processus de recrutement et de sélection est l'engagement profond à sensibiliser et à mobiliser diverses dirigeantes issues de différents milieux, cultures, organisations et régions du pays et fortes de niveaux d'expérience variés.

Au total, 71 femmes dynamiques occupant des postes de direction dans le secteur sans but lucratif des femmes du Canada ont obtenu un diplôme du programme pilote de l'Institut. De ce nombre, 42 % provenait de l'Ontario, 34 % des provinces de l'Ouest, 15 % des provinces de l'Atlantique, 5 % du Québec et 3 % du Nord. L'âge moyen de ces femmes dirigeantes se situait entre 38 et 41 ans.

La rétroaction reçue par les trois cohortes a été très positive et constructive. Le taux de satisfaction lié au programme et à son exécution est invariablement élevé. D'ailleurs, 75 % des participantes des cohortes ont jugé le programme excellent, 22,40 % l'ont jugé bien, 1,3 % l'ont jugé moyen et 1,5 % l'a jugé faible. Dans l'ensemble, 97,40 % des participantes ont décrit le programme comme bien ou excellent.

Dans leurs évaluations, les diplômées ont énuméré les éléments suivants comme étant essentiels à la réussite du programme :

- L'approche à trois volets axée sur la personne, l'organisation et le secteur;
- Le plan d'action en matière de leadership favorisant un apprentissage par l'action souple;
- L'immense importance de tisser des liens avec des participantes ayant des besoins, des intérêts et des aspirations semblables et d'apprendre de leur expérience. Cet apprentissage par les pairs est au cœur de la réussite du programme;
- La portée des connaissances diffusées sur le leadership féminin et le domaine, en mettant l'accent sur l'analyse comparative entre les sexes;
- La formation à distance qui appuie l'apprentissage du leadership organisationnel et une meilleure compréhension du travail relatif aux changements de système;
- L'expertise des animateurs et de l'équipe chargée du programme (Coady et la Fondation);
- L'appui de la Fondation à plusieurs égards, notamment les subventions et le réseautage;
- Le sentiment que les femmes détiennent la confiance, les ressources et les compétences nécessaires pour jouer leur rôle d'agentes du changement et pour s'acquitter de leurs rôles de dirigeantes.

En ce qui concerne le perfectionnement des compétences personnelles et du leadership, les femmes des trois cohortes ont mentionné les points suivants :

- Connaissances et compétences améliorées en gestion;
- Importance de prendre soin de soi et d'établir des limites personnelles et professionnelles claires;
- Confiance en soi, aptitudes pour la négociation, compétences en résolution de conflits et intelligence émotionnelle accrues;
- Possibilité de s'impliquer davantage, d'utiliser les compétences de leadership et de jouer un rôle de leader dans leur organisation et dans leur communauté (conférences, coalitions, etc.);
- Compétences en communication et en réseautage bonifiées;
- Efficacité accrue.

Recommandations

Financement

Le gouvernement fédéral doit encore reconnaître de façon adéquate le rôle important qu'il peut jouer afin que les femmes ont accès au soutien nécessaire pour surmonter les nombreux obstacles à la réalisation de leur plein potentiel économique. Les investissements à long terme dans les programmes et initiatives dirigés par des femmes appuyés par une solide analyse intersectorielle des sexes sont cruciaux.

Il est aussi essentiel d'investir dans des programmes de formation et de perfectionnement qui permettent aux femmes d'obtenir des emplois mieux rémunérés et qui ont des incidences sur les femmes les plus vulnérables à la pauvreté, c'est-à-dire les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes des milieux ruraux.

Appels à l'action stratégique

La solidité du filet de protection sociale d'un pays et l'accessibilité aux services publics ont des répercussions directes sur l'émancipation économique des femmes. Bon nombre des femmes qui ont accès aux programmes de développement économique financés par la Fondation canadienne des femmes dépendent de différentes formes d'assistance sociale. En raison du sous-financement de l'aide sociale et des services publics, il est difficile pour les femmes de satisfaire leurs besoins fondamentaux et d'avoir accès à un emploi stable. Sans le soutien au revenu suffisant pour se procurer de la nourriture, des vêtements et d'autres produits indispensables, les femmes sont incapables de se permettre de suivre une formation ou des cours de rattrapage scolaire ou encore de chercher un emploi, ni de concentrer leurs efforts à cette fin. Sans accès à un logement abordable, à des services de garde et au transport, les femmes ont peu de possibilités d'emploi. De plus, les intervenants en développement communautaire signalent qu'ils consacrent une bonne partie de leur temps et de leurs efforts à aider leurs clientes à naviguer dans les eaux complexes de la bureaucratie des services publics afin de créer les conditions qui leur permettent de participer à leurs programmes et de réussir.

Les politiques qui bonifient les prestations d'assistance sociale et l'accessibilité des services publics auront des effets positifs sur la capacité des femmes à avoir des moyens de subsistance durables et autonomes. Il est impératif d'élaborer ces politiques en tenant soigneusement compte des réalités complexes des rôles des femmes dans la société ainsi que des nombreux compromis qu'elles font et qui limitent leur potentiel économique. Les décideurs doivent chercher à créer un environnement propice au progrès économique des femmes en encourageant les modalités d'emploi souples et favorables ainsi qu'en abordant les obstacles structurels à l'atteinte des moyens de subsistance durables pour les femmes.

Assurance-emploi

- Élargir les critères d'admissibilité et accroître la couverture en établissant une norme d'admissibilité nationale uniforme de 360 heures de travail.
- Faire passer le niveau de prestations actuel des gains assurables de 55 % à 60 %, et établir les prestations selon les 12 meilleures semaines de rémunération.

- Éliminer le délai de carence de deux semaines.

Logement abordable

Augmenter les refuges dans tout le pays, et surtout dans les régions mal desservies, notamment les territoires. Réduire l'écart entre le financement des refuges dans les réserves et ceux qui sont financés par les gouvernements provinciaux.

Accroître l'accessibilité au logement sûr et abordable à long terme après une séparation en adoptant une politique nationale du logement qui tienne compte de la sexospécificité et qui reconnaît la violence contre les femmes comme l'une des principales causes de l'itinérance des femmes, et donc comme étant inextricablement liée à la pauvreté.

Services de garde

Selon les études économiques, chaque dollar public dépensé pour les services de garde rapporte deux dollars en recettes fiscales supplémentaires et en diminution du coût des services sociaux. Mais ce n'est pas tout : les services de garde constituent également un tremplin vers l'équité pour les femmes. Sans cet appui, la plupart des femmes sont incapables de répondre aux besoins de leurs enfants ou de participer pleinement à la vie économique, sociale, culturelle et politique de leur collectivité.

Puisque 70 % des mères canadiennes ayant des enfants de trois à cinq ans font partie de la population active, l'accès à des services de garde abordables et de qualité est essentiel au bien-être financier des femmes et de leur famille et il est indispensable pour leur permettre de survivre à un ralentissement économique.

Le gouvernement fédéral pourrait consacrer des ressources substantielles à la mise sur pied d'un réseau de services de garde communautaires de grande qualité accessibles et abordables pour chaque province et :

- adopter une loi fédérale sur les services de garderie garantissant des normes et des principes de qualité, d'universalité, d'accessibilité, de programmes de développement et d'inclusion;
- établir un transfert social aux provinces pour les services de garde d'enfants.

Équité salariale

Les défenseurs des droits des femmes au Canada demandent sans cesse au gouvernement fédéral d'intervenir pour traiter l'équité salariale. Peu d'administrations canadiennes ont mis en place des lois sur l'équité salariale qui s'appliquent aux employeurs du secteur public et du secteur privé et qui dépassent le principe d'égalité de rémunération *pour le même travail* pour inclure le principe de rémunération égale pour *le travail à valeur égale*. La nuance est importante, car les professions associées aux femmes sont souvent sous-évaluées et moins bien rémunérées. Comme l'indique un récent rapport produit par l'AFAI pour le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies, le

travail qui exige des compétences, des responsabilités et des conditions de travail comparables doit être rémunéré tout autant sans égard au sexe du travailleur⁷.

Le gouvernement fédéral doit prendre des mesures pour mettre en place un système d'équité salariale dynamique en vue de traiter les inégalités salariales dans les secteurs public et privé, tout en prêtant une attention particulière aux obstacles supplémentaires auxquels se butent les femmes handicapées, les femmes autochtones et les femmes membres de minorités visibles, pour lesquelles l'écart salarial est encore plus important.

Analyse comparative entre les sexes de tous les programmes de développement de l'emploi et des compétences financés par le gouvernement

Même si diverses pratiques en matière d'analyse comparative entre les sexes existent dans certains ministères fédéraux, l'équité entre les sexes n'est pas mesurée. Aucune donnée n'est recueillie pour analyser et corriger les pratiques et les politiques injustes. Il n'existe aucune cible et aucun indicateur de rendement pour suivre les progrès.

Le vérificateur général Michael Ferguson a exprimé sa frustration à l'égard de l'incapacité du gouvernement fédéral de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe malgré des décennies d'audits. Au moins la moitié des analyses comparatives entre les sexes menées par les ministères visés par son rapport de 2015 étaient incomplètes. Ces ministères ont « néanmoins conclu » qu'il n'y avait aucune répercussion fondée sur le sexe⁸, même si les analyses étaient incomplètes.

Plan national pour l'égalité des sexes

L'inégalité économique des femmes est une question sociale complexe, et il faudra un engagement actif et soutenu de la part du gouvernement et des décideurs pour l'aborder. Cet enjeu dépasse l'élimination des obstacles à l'accès des femmes à des domaines très rémunérés, et il exige un changement dans le discours sur la valorisation du travail et ceux qui l'accomplissent.

Répercussions/conclusion

L'inégalité économique des femmes est un enjeu social complexe. Pour parvenir à le régler, il faudra un engagement soutenu de la part du gouvernement, des décideurs, de toutes les parties prenantes du dossier et des femmes directement touchées par les politiques et les décisions en matière de financement.

Atteindre l'égalité entre les sexes sur le plan économique ne se limite pas à aider les femmes à accéder à des domaines mieux rémunérés (même si nous pouvons constater un écart salarial croissant dans ces domaines); il faut changer notre perception concernant les types de travail et les individus valorisés. À titre d'organisation, le gouvernement fédéral peut devenir un chef de file et changer les attitudes et les stéréotypes défavorables à

⁷ <http://fafia-afai.org/wp-content/uploads/2016/10/FAFIA-Coalition-report.pdf> [EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁸ *The Globe and Mail*, « Ottawa's gender-based analysis was predestined to fail », Lynda Gullason, le mercredi 8 mars 2017 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

l'égard des femmes. Il peut aussi se pencher sur les causes profondes de ces inégalités, à savoir le sexisme, le racisme et l'âgisme et les facteurs contributifs, comme la pénurie de logements abordables, le manque de mesures de soutien du revenu à long terme et l'absence de compétences adaptées et de possibilités de formation.

ANNEXE 1 GRAPHIQUE SUR LES MODES DE SUBSISTANCE

COMMENT LES FEMMES ACQUIÈRENT-ELLES DES MOYENS D'EXISTENCE DURABLES?

Le Cadre des moyens d'existence durables montre comment l'acquisition de cinq types d'avoires contribue à réduire la vulnérabilité*



1. **AVOIRS FINANCIERS**
Le revenu, l'épargne et d'autres sources de sécurité financière
2. **AVOIRS SOCIAUX**
Les relations et réseaux qui aident une personne à faire face à la réalité du quotidien
3. **AVOIRS PERSONNELS**
Le sentiment d'identité culturelle et personnelle, les valeurs et croyances, la confiance, l'estime de soi et la motivation
4. **AVOIRS PHYSIQUES**
Les biens et services élémentaires dont chaque personne a besoin, comme la nourriture, les vêtements, le logement et le transport
5. **AVOIRS HUMAINS**
Les compétences, connaissances, habiletés et capacités qui contribuent au développement et au renforcement des autres types d'avoires

LA TRANSITION DU MODE « SURVIE » AUX MOYENS D'EXISTENCE DURABLES

