

## **Le Comité permanent de la condition féminine Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada**

### **Contexte**

La Fédération canadienne des femmes diplômées des universités (FCFDU) s'inquiète des inégalités économiques qui existent entre les hommes et les femmes : l'incapacité des femmes à obtenir l'équité en matière d'emploi, comme en témoigne la disparité de salaire entre les sexes, qui peut être aussi élevée que 30 % selon la façon dont elle est calculée; la sous-représentation importante de femmes dans les postes de cadres supérieurs tant dans le secteur public que privé; le taux élevé de familles monoparentales dirigées par une femme qui vivent sous le seuil de la pauvreté; le manque de cohérence dans les lois fédérales, provinciales et territoriales en matière d'équité salariale dans les secteurs public et privé; et le manque criant de services de garde d'enfants et de soins aux aînés abordables et accessibles.

### **Notre recherche a permis de relever les facteurs suivants, qui contribuent au taux plus élevé de pauvreté chez les femmes que chez les hommes et qui ont des répercussions sur le salaire des femmes**

- Les stéréotypes fondés sur le sexe existent toujours dans notre société et sont perpétués dès un jeune âge, ce qui force souvent les femmes à se tourner vers des emplois traditionnels et sous-évalués;
- La discrimination en milieu de travail peut nuire à la capacité des femmes à obtenir une promotion ou à accéder à des emplois non traditionnels;
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes s'absentent du travail ou quittent le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille;
- Un manque de services de garde d'enfants et de soins aux aînés abordables et accessibles;
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et au salaire minimum et occupent des emplois contractuels ou temporaires;
- Les responsabilités familiales et le travail non rémunéré empêchent souvent les femmes de jouir d'une sécurité économique à long terme et de se perfectionner dans leur travail;
- Le fait d'appartenir à un groupe de femmes à risque : femmes monoparentales, autochtones, minorités visibles, immigrantes récentes, handicapées physiquement ou mentalement ou victimes de violence conjugale;
- L'absence d'équité salariale, qui touche les femmes dans toutes les classes sociales.

## **Les répercussions d'un travail de soignant non rémunéré, d'un emploi à temps partiel et d'un emploi précaire sur la sécurité économique des femmes**

Aux quatre coins du monde, les femmes sont responsables de la majorité du travail de soignant non rémunéré à la maison. Ces responsabilités, qui nécessitent beaucoup de temps et d'efforts, limitent la participation des femmes au marché du travail. Ils nuisent aussi à leur capacité d'obtenir de la formation professionnelle ou d'accéder à une éducation. Les exigences d'un travail de soignant forcent souvent les femmes à se tourner vers des emplois à temps partiel, peu rémunérés et instables, et qui sont souvent en deçà de leur niveau de compétence. Lors de ralentissements économiques, ces emplois sont souvent retirés du marché du travail. Les femmes qui sont victimes de violence conjugale ont également tendance à s'absenter du travail, ce qui nuit à leur dossier professionnel et peut entraîner une perte d'emploi. De plus, les femmes qui occupent ce genre d'emploi sont souvent inadmissibles à l'assurance-emploi en raison du moins grand nombre d'heures travaillées. Le fait d'avoir un emploi à temps partiel a des répercussions négatives sur le RPC et sur les régimes de pension privés et, par conséquent, sur les revenus de retraite.

Les femmes qui travaillent à la maison sont sous-estimées dans notre société. Elles sont souvent considérées comme étant des non-travailleuses. Un sondage en ligne mené par [Salary.com](http://Salary.com) auprès de 18 000 femmes a révélé que le travail non rémunéré des mères, si elles étaient payées au taux d'emplois semblables, se traduirait par un salaire annuel d'environ 126 593 \$. Cette somme est équivalente au salaire annuel d'un cadre de l'industrie de la publicité, d'un directeur du marketing ou d'un juge.

(Efroymsen 2010)

Les femmes contribuent au PIB national en raison de la nature des services qu'elles offrent. Or, les femmes au foyer ne reçoivent qu'un maigre salaire sous forme de prestations fiscales pour enfants et de prestations d'aide sociale auxquelles elles sont admissibles.

## **Les répercussions des programmes fédéraux de sécurité du revenu, comme l'assurance-emploi et la prestation fiscale pour le revenu du travail, sur le bien-être économique des femmes**

Puisqu'un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes dépendent d'un revenu provenant de paiements de transfert et qu'un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes sont à la tête d'une famille monoparentale, les lacunes de nos programmes de la sécurité du revenu affectent davantage les femmes que les hommes. Ces lacunes contribuent également à la pauvreté chez les enfants. Comme nous l'avons déjà dit, les femmes doivent travailler plus longtemps pour être admissibles à l'assurance-emploi en raison de la nature de leur travail. Le travail de soignant non rémunéré nuit également à la

capacité des femmes de se trouver du travail à l'extérieur de la maison. Le montant obtenu de la prestation fiscale pour le revenu du travail est établi selon un pourcentage du revenu. Étant donné que les femmes ont un revenu inférieur, le montant de l'allocation est inférieur et se traduit par un revenu plutôt faible. Cette prestation n'est d'ailleurs pas offerte aux étudiants, les femmes qui souhaitent donc faire un recyclage professionnel ou retourner aux études pour obtenir un diplôme sont inadmissibles.

L'aide sociale varie d'une province à l'autre, et les pénalités liées à un revenu supplémentaire varient elles aussi. Les femmes qui souhaitent donc augmenter leur revenu en ayant un emploi à temps partiel ou un emploi à la maison, oui en ayant un colocataire, sont pénalisées. Les critères d'admissibilité contraignent souvent les femmes à dépenser leurs actifs afin d'avoir accès aux prestations. Il est alors extrêmement difficile pour les femmes, surtout les mères monoparentales, d'échapper à la pauvreté. Plusieurs femmes écotent de prestations de retraite réduites en raison de l'absence d'équité salariale et d'un nombre d'années inférieur sur le marché du travail.

**Mesures et stratégies qui peuvent être utilisées pour améliorer l'admissibilité, la participation, la rétention et la représentation des femmes dans les postes de leadership économique. Ceux-ci comprennent les postes dans les secteurs privé et public, dans les conseils d'administration et dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques**

Les femmes sont souvent assujetties à des normes différentes de celles des hommes et sont souvent encouragées à faire des choix de vie différents. Bien que les mentalités soient en train de changer, nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Le gouvernement devrait donner l'exemple aux autres employeurs. On a pu constater cet effort grâce aux nominations au Cabinet libéral de 2015. Le fait d'éliminer le harcèlement sexuel au Parlement rendrait ce choix de carrière plus intéressant pour les jeunes femmes et servirait d'exemple pour les autres employeurs. Une autre mesure serait de réunir des experts et des organismes afin de trouver des stratégies pour diriger les femmes occupant des emplois peu rémunérés vers des postes de leadership. Ensuite, même si les quotas ne font pas l'unanimité, le fait d'établir des quotas pour les sociétés d'État et les sociétés cotées en bourse serait une façon de s'assurer que les femmes aient accès à la carrière de leur choix. De plus, le fait de sensibiliser la population générale à ce problème en soulignant les réalisations des femmes occupant un emploi dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques, et égaler, parrainer et offrir des bourses d'études aux femmes qui poursuivent ces domaines d'études rendrait ces disciplines plus attrayantes pour les femmes qui entament des études postsecondaires. Enfin, on doit réaliser des investissements dans les programmes communautaires qui viennent en aide aux femmes.

## **Recommandations**

- Adopter des lois pour instaurer un programme de garde d'enfants abordable, universel et de haute qualité dans toutes les provinces et tous les territoires;
- Alimenter les budgets de soins de santé provinciaux afin de s'assurer que le système de soins de longue durée dispose des ressources nécessaires;
- Veiller à ce que le salaire minimum dans chaque province et territoire permette aux travailleurs vulnérables de se hisser au-dessus du seuil de la pauvreté, et établir un processus d'évaluation régulier pour aider les travailleurs à demeurer au-dessus de ce seuil;
- Établir une définition et une mesure officielles de la pauvreté au Canada;
- Offrir des prestations qui permettent de subvenir aux besoins des personnes qui les réclament, conformément aux normes régionales, et simplifier le processus d'adhésion à l'aide sociale;
- Collaborer avec les provinces et les territoires pour élaborer un plan d'action national en vue d'éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le sexe;
- Mettre en œuvre des programmes pour encourager les femmes à devenir juges, députées provinciales, présidentes-directrices générales, membres de conseils d'administration, gestionnaires et superviseuses.

## **Qui nous sommes**

La FCFDU de Burlington est résolue à acquérir des connaissances, à promouvoir l'éducation, à améliorer le statut des femmes et des filles et à participer activement aux enjeux d'intérêt public. Nous faisons partie d'un organisme national robuste dont la vision déclare que nous veillerons à ce que toutes les filles et femmes aient les mêmes chances et le même accès à une éducation de qualité, au sein d'un environnement paisible et sécuritaire où leurs droits de la personne sont respectés. Notre vision s'inspire d'un monde où il y a moins de pauvreté, où la discrimination n'existe plus, où les hommes et les femmes jouissent d'occasions égales en matière de leadership, d'emploi, de revenu, d'éducation et de carrières et où les femmes sont dotées de tous les outils nécessaires pour maximiser leur potentiel.