

LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Mémoire présenté
par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre de communes du Canada

le 18 mai 2017

L'équité et l'égalité salariale

On peut constater une réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes depuis 1997, année d'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale du Québec. Néanmoins, au Québec en 2016, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes d'environ 11 %, leur salaire hebdomadaire moyen de 21 % et leurs gains d'emploi annuels de 26 % (2013). Les écarts sont moins grands au Québec qu'en Ontario ou dans l'ensemble du Canada¹. Toutefois, puisque les femmes sont maintenant plus scolarisées que les hommes, s'il y avait égalité salaire à diplôme égal, les femmes gagneraient davantage les hommes.

L'iniquité salariale se manifeste parce que les emplois occupés majoritairement par les femmes sont dévalorisés relativement à ceux occupés principalement par des hommes. Mais même en possédant le même diplôme, les femmes gagnent moins en moyenne que les, dans la grande majorité des disciplines deux ans après l'obtention du diplôme, alors que les deux ont le même niveau d'expérience et d'ancienneté.²

Par ailleurs, il existe encore des emplois relativement bien rémunérés pour les hommes ayant seulement un diplôme secondaire ou moins. Les femmes de ce niveau d'études sont reléguées à des emplois dans la restauration et l'hébergement, le commerce de détail, certaines manufactures ou les services de santé et d'éducation à rabais (soutien à domicile ou résidences privées, éducation de la petite enfance, etc.). L'écart dans les salaires horaires y est de plus de 20%.

Ainsi, le CIAFT recommande :

1. **Que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive en équité salariale dans son domaine de compétence et qu'il s'assure que cette loi soit bien appliquée en évitant les erreurs commises au Québec et en Ontario.**

¹ Les salaires horaires et hebdomadaires sont tirés de Statistique Canada, CANSIM table 282-0074. Les revenus d'emploi annuels ont été calculés à partir de ministère des Finances et de Revenu Québec, Statistiques fiscales des particuliers, année d'imposition 2013.

² Cette affirmation est documentée dans Ruth Rose, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, 2^e édition, 2016, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre.
www.ciaft.qc.ca

2. **Que le gouvernement fédéral crée un programme sérieux de subventions aux services éducatifs pour la petite enfance, en lien avec les recommandations du *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants* de 1986.**
3. **Que le gouvernement fédéral crée un programme sérieux de subventions aux services de soutien à domicile et dans les résidences pour personnes âgées.**

Ces subventions devraient permettre de financer équitablement la rémunération du personnel uniquement dans des services sans but lucratif ou publics, certifiés par un gouvernement provincial ou territorial. Il s'agit de reconnaître enfin la valeur d'emplois typiquement féminins exigeant une formation spécifique et comportant une responsabilité lourde. Il faut pouvoir recruter et retenir le personnel nécessaire pour assurer des services de qualité à la population.

Accès à l'emploi

Les marchés du travail et les programmes de formation professionnelle, notamment aux niveaux secondaire et collégial, sont fortement ségrégués. Les immigrantes récemment arrivées, ainsi que les femmes appartenant à des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes vivant avec une limitation fonctionnelle sont doublement (ou triplement) discriminées. Souvent, les diplômes et l'expérience obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus et il existe encore beaucoup de préjugés chez les employeurs.

Ainsi, le CIAFT recommande :

4. **Que le gouvernement fédéral réactive ses programmes d'accès à l'égalité en emploi pour promouvoir l'accès des femmes et d'autres groupes discriminés (minorités visibles, communautés culturelles, autochtones, etc.) aux emplois les mieux rémunérés.**
5. **Qu'il entreprenne une campagne pancanadienne de promotion d'accès à l'emploi et qu'il travaille avec les provinces et territoires pour assurer que les femmes aient accès à des cours de langue (français ou anglais) et des programmes de formation (dont des programmes de mise à niveau pour les immigrant-e-s diplômé-e-s) permettant d'intégrer convenablement le marché du travail.**

Le programme d'assurance emploi

Depuis la réforme de 1996, les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi basés sur les heures de travail sont discriminatoires envers les femmes, qui travaillent moins d'heures par semaine en moyenne que les hommes, et plus souvent à temps partiel.³

Ainsi, le CIAFT recommande :

³ Ruth Rose, 2015, [Les femmes et l'assurance-emploi, une lutte pour la reconnaissance de l'égalité](#), REMEST, 10 :1, 82-107.

6. **Que l'on revienne à des critères d'admissibilité à l'assurance emploi basés sur les semaines de travail, puisque le montant des prestations est basé sur la rémunération hebdomadaire.**

Les prestations parentales liées à l'assurance-emploi

Pour diverses raisons historiques et constitutionnelles, les prestations parentales et pour soignant familial au Canada ont été intégrées à l'assurance emploi. Pour cette raison, ces prestations sont soumises aux mêmes contraintes que les prestations de chômage : période de carence, faibles taux de remplacement du revenu et maximum des gains assurables, inadmissibilité des travailleuses et travailleurs autonomes (sauf exception), critères d'admissibilité trop stricts, inadmissibilité à des prestations de chômage après avoir reçu des prestations spéciales, absence de prestations de paternité, etc. En créant son propre Régime d'assurance parentale, le Québec a évité certains de ces écueils. Néanmoins, s'il y avait un bon régime canadien, le Québec serait soulagé sur le plan financier et aurait moins de contraintes.

Ainsi, le CIAFT recommande :

7. **Que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et territoires pour créer un régime d'assurance parentale et pour soignants familiaux conçu à ces fins et structuré en conséquence. Chaque province devrait avoir le droit de s'en retirer, moyennant des ententes appropriées sur les cotisations et la transférabilité.**

Concernant la représentation des femmes dans les postes de leadership économique, le CIAFT recommande :

8. **Que le gouvernement fédéral adopte une loi exigeant la présence d'au moins 40% de femmes parmi les membres de conseil d'administration de tout organisme fédéral, avec une représentation équitable des groupes minoritaires. Qu'il examine une mesure similaire pour les entreprises privées qui signent des contrats publics.**
9. **Que le gouvernement fédéral adopte une loi exigeant qu'il y ait au moins 40% de femmes dans la liste de candidat-e-s présenté-e-s à une élection par chaque parti politique fédéral.**