

## Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada

Par  
L'OCASI – Ontario Council of Agencies Serving Immigrants  
Colour of Poverty – Colour of Change  
Mai 2017

D'après des analyses réalisées sur des données du recensement, de l'Enquête canadienne sur le revenu et de l'Enquête sur la population active, nous affirmons que les femmes autochtones, les femmes racialisées, les réfugiées et les immigrantes sont surreprésentées parmi les travailleurs à faible revenu et les travailleurs qui occupent un emploi précaire. L'effet le plus important de la combinaison des identités intersectionnelles de la racialisation et du statut d'immigration sera d'empêcher les femmes d'obtenir des emplois stables et bien rémunérés et d'accéder à la sécurité du revenu.

Les statistiques sur les femmes des minorités visibles (MV) indiquent<sup>1</sup> : que leur taux de pauvreté était de 52 % à 48 % plus élevé que celui des hommes; qu'elles affichent un taux de participation au marché du travail moins important et un taux de chômage plus élevé; qu'elles sont payées substantiellement moins que les femmes et les hommes ne faisant pas partie des MV<sup>1</sup>. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 indiquait que les femmes des MV avaient un revenu médian de 39 330 comparativement à 42 848 pour celles qui ne faisaient pas partie des MV, malgré le fait que plus de 30 % des femmes des MV détenaient un diplôme universitaire comparativement à 19,5 % pour celles qui ne faisaient pas partie des MV. Les immigrantes des MV étaient celles qui gagnaient le moins dans l'ensemble.

Dans son mémoire au Comité, Statistique Canada fait observer que les immigrantes et les femmes des minorités visibles (MV) sont celles qui risquent le plus de se retrouver dans la catégorie des personnes à faible revenu.

Les travailleurs migrants sont particulièrement désavantagés sur le marché du travail canadien, en conséquence des obstacles juridiques et de programmes qui les excluent de beaucoup de protections et d'avantages dont profitent tous les autres travailleurs, même s'ils cotisent à ces programmes. En outre, la précarité de leur statut d'immigration constitue un obstacle majeur pour accéder ne serait-ce qu'aux protections de base auxquels ils ont droit. Dans les secteurs de l'agriculture, des services et des soins, les travailleurs migrants gagnent généralement de faibles revenus et la plupart sont racialisés. Dans le secteur de la prestation de soins, ces travailleurs sont surtout des femmes racialisées.

À la lumière de ces constatations, nous proposons les solutions suivantes :

## 1. Équité en matière d'emploi

Recommandation : L'équité en matière d'emploi au niveau fédéral devrait être appliquée concrètement de sorte que les groupes désignés soient traités équitablement en matière d'embauche et de rémunération, ainsi que de maintien en poste et de promotion. L'équité en matière d'emploi devrait aussi être intégrée à tous investissements dans les immobilisations publiques et dans l'infrastructure sociale (y compris le transport en commun, les routes, les autoroutes, le logement, l'eau potable et les eaux usées, l'énergie renouvelable, l'économie verte, les arts et la culture, etc.) par l'utilisation créative de transferts conditionnels, d'accords de retombées communautaires et d'autres outils législatifs pertinents et mécanismes de prestation de programmes. De plus, on devrait encourager les gouvernements provinciaux et territoriaux à adopter une loi semblable d'application obligatoire.

La loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi a favorisé les perspectives d'emploi pour les femmes dans les secteurs sous réglementation fédérale. Cependant, compte tenu des disparités mises en évidence par les données sur le revenu et le marché du travail, les femmes – particulièrement les immigrantes racialisées – n'ont pas encore atteint la parité en matière de rémunération ou d'accès au marché du travail dans les secteurs sous réglementation fédérale, ni en matière de promotion et de maintien en poste.

La loi ne s'applique qu'aux employeurs sous réglementation fédérale, ce qui représente environ 500 entreprises privées, 30 sociétés d'État et 5 autres organismes fédéraux, et un effectif total de plus de 760 000 employés. La majorité des travailleurs canadiens ne sont pas assujettis à la loi sur l'équité en matière d'emploi.

## 2. Collecte de données désagrégées

Recommandation : Mettre en œuvre la collecte de données désagrégées à l'échelle du gouvernement fédéral pour pouvoir mieux définir et planifier une participation ciblée au marché du travail; assurer une participation équitable aux programmes de sécurité sociale fédéraux, comme l'assurance-emploi et la prestation fiscale pour le revenu gagné; développer la capacité à mieux quantifier l'effet des initiatives d'égalité entre les sexes sur les réfugiées et les immigrantes racialisées.

## 3. Travailleurs migrants

Recommandation : Tous les travailleurs migrants devraient obtenir le statut de résident permanent dès leur arrivée. En attendant, on devrait rétablir les prestations d'assurance-emploi (a.-e.) pour tous les travailleurs migrants afin de les rendre admissibles aux prestations de retraite, aux prestations parentales, à l'a.-e. et aux prestations de soutien après une blessure, et ce, même après leur départ du Canada. En outre, tous les travailleurs migrants devraient, dans l'intervalle, pouvoir obtenir un permis de travail ouvert leur permettant de conserver leur statut même après avoir quitté un employeur abusif.

Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois à faible revenu au Canada. La précarité de leur statut d'immigration les expose à un risque

d'expulsion et aux abus des employeurs et des recruteurs. Les travailleurs qui tentent d'obtenir le statut de résident permanent – comme les aides familiaux résidents – se heurtent à de longs retards de traitement, qui rendent leur statut de travail et de résidence précaire et qui ont une incidence sur leur accès à l'assurance maladie et à d'autres services.

#### 4. Services de garde d'enfants universels et abordables

Recommandation : Offrir un programme national de services de garde d'enfants universels et abordables. Un tel programme profitera à toutes les femmes, mais particulièrement aux familles pauvres et à faible revenu issues de l'immigration racialisée.

Ontario – La province où les frais de garde d'enfants sont les plus élevés<sup>i</sup> affiche aussi un taux de disparité salariale entre les sexes plus élevé que la médiane canadienne, et le taux d'emploi des femmes y est plus faible que la moyenne nationale<sup>ii</sup>. Ces disparités sont plus grandes pour les immigrantes et les réfugiées racialisées. L'obligation d'assurer la garde de leurs enfants ainsi que les frais élevés de garde d'enfants constituent la principale raison pour laquelle les femmes acceptent un travail à temps partiel involontaire. Les femmes racialisées et les immigrantes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel.

#### 5. Parrainage familial

Recommandation : Favoriser l'accès au parrainage des membres de la famille en réduisant les frais et en révisant les critères de revenu de manière à rendre admissibles les demandeurs à faible revenu.

Toutes les familles d'immigrants profiteront d'un processus de parrainage plus accessible et plus abordable. Ce sont les familles à faible revenu qui profiteront le plus de la réunification au Canada avec les parents et les grands-parents, tant sur le plan économique que social; or ce sont justement ces familles qui ont le plus de mal à accéder au programme de parrainage en raison de ses frais élevés et de ses critères en matière de revenu. Les immigrantes racialisées sont surreprésentées parmi les personnes exclues en raison de leur faible revenu.

<sup>i</sup> Trish Henessy, *Better Child Care for Ontario*, Centre canadien de politiques alternatives, janvier 2017.  
<sup>ii</sup> <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>