

Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes

Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada

Le 3 octobre 2017

Introduction

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (le Comité) est un organe d'experts indépendants qui surveille la mise en œuvre de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*.

Le Comité est composé de 23 experts des droits de la femme élus pour un mandat de quatre ans par les États parties, parmi leurs ressortissants et qui exercent leurs fonctions à titre personnel, selon le principe d'une répartition géographique équitable et d'une représentation des différentes civilisations et principaux systèmes juridiques.

Les États parties à la Convention sont tenus de présenter au Comité, à intervalles réguliers, des rapports sur la mise en œuvre des droits consacrés par la Convention. Lors de ses sessions, le Comité examine chaque rapport et fait part de ses préoccupations et de ses recommandations à l'État partie sous la forme d'« observations finales ».

En vertu du Protocole facultatif à la Convention, le Comité est habilité : (1) à examiner des communications émanant de particuliers ou de groupes de particuliers qui se disent victimes d'une violation des droits protégés par la Convention, et (2) à mener des enquêtes sur des violations graves ou systématiques des droits de la femme. Ces mécanismes sont facultatifs et ne concernent que les États parties au protocole.

Le Comité formule également des recommandations générales s'adressant aux États et portant sur des dispositions ou des thématiques de la Convention.

Mise en œuvre des observations finales du Comité

Lors de sa 65^e session (du 24 octobre au 18 novembre 2016), le Comité a examiné les huitième et neuvième rapports périodiques du Canada et exprimé pendant l'échange avec la délégation canadienne plusieurs préoccupations directement liées aux travaux du Comité permanent et à son étude sur la sécurité économique des femmes :

- En ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes, le Comité a relevé qu'une stratégie nationale de réduction de la pauvreté et une stratégie nationale du logement étaient en cours d'élaboration. Néanmoins, il s'est dit préoccupé par le fait que les problèmes de pauvreté, d'itinérance et de faim dans l'État partie restent considérables chez les femmes, surtout les Autochtones, les Afro-Canadiennes, les immigrantes, les femmes handicapées, les aînées et les célibataires. Il s'est aussi dit inquiet de la grave pénurie de logements actuelle, en particulier dans les collectivités autochtones, et le coût élevé des loyers et des répercussions chez les femmes, surtout les mères à faible revenu.
- Au sujet de l'emploi, le Comité s'est montré préoccupé par l'écart salarial persistant entre hommes et femmes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ce qui a des conséquences négatives sur l'avancement professionnel et les prestations de retraite des femmes; par l'absence de mesures législatives efficaces fondées sur le principe d'une même

rémunération pour un travail de valeur égale au niveau fédéral, même dans le secteur public, étant donné que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (2009) n'a donné aucun résultat; par le manque d'une telle loi dans le secteur privé de la plupart des provinces et territoires, comme l'a relevé l'Organisation internationale du Travail (OIT) à plusieurs reprises. Il s'est aussi dit inquiet des problèmes suivant : a) la ségrégation professionnelle horizontale et verticale continue et la concentration de femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés, ce qui est souvent dû à leurs responsabilités parallèles traditionnelles liées aux soins et à l'éducation des enfants, ainsi que la faible représentation des femmes aux postes de direction des entreprises; b) le manque de services de garde abordables et la faible utilisation des congés parentaux par les pères; c) l'accès restreint au marché du travail pour les Autochtones, les Afro-Canadiennes, les migrantes, les réfugiées et demandeuses d'asile ainsi que les femmes handicapées; d) la pratique qui consiste à délivrer des permis de travail pour un employeur précis, ce qui empêche les travailleuses migrantes, notamment les aidantes, de se sortir aisément de situations d'emploi qui relèvent de l'exploitation.

- Le Comité a aussi examiné les principales causes de la violence et de la discrimination contre les femmes autochtones et exprimé sa préoccupation au sujet du fait que ces femmes souffrent toujours de nombreuses formes de discrimination, en particulier pour l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation et aux soins de santé; elles continuent en effet à vivre dans la pauvreté dans l'État partie, comme le montrent les taux de pauvreté élevés, les problèmes de santé, les logements inadéquats, l'absence d'accès à une eau potable et les faibles taux de réussite scolaire. Il s'est aussi dit préoccupé par la faible participation des femmes autochtones sur le marché du travail, en particulier dans les postes à responsabilités et de prise de décision, par les taux de chômage démesurément élevés et les salaires moindres de celles-ci par rapport aux hommes et aux femmes non autochtones, ainsi que par l'absence d'une stratégie ou d'un plan cohérent visant à améliorer les conditions socioéconomiques des collectivités autochtones, en particulier les femmes autochtones, pour lutter contre les causes fondamentales de leur vulnérabilité à la violence.
- En ce qui concerne l'accès au système judiciaire (essentiel pour garantir la protection des droits sociaux et économiques des femmes), le Comité a exprimé son inquiétude au sujet du fait a) que les programmes d'aide juridique en matière civile, dont l'appui financier a diminué au cours des 20 dernières années, soient devenus de moins en moins accessibles, en particulier pour les femmes, qui en sont les principales utilisatrices; b) que des évaluations de l'état du revenu servent à restreindre l'admissibilité à l'aide juridique en matière civile de femmes qui vivent bien en deçà du seuil de pauvreté et peuvent être privées d'une représentation ou de services juridiques; c) que peu d'information soit diffusée sur le Programme de contestation judiciaire rétabli récemment – qui sert à financer les causes juridiques types sur l'égalité et qui sera étendu aux demandes en vertu de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982) afin d'englober les problèmes d'égalité sociale et économique liés à la pauvreté –, à savoir s'il permettra le financement des contestations concernant les droits à l'égalité aux termes des lois provinciales, territoriales et fédérales et si sa structure communautaire sera conservée.
- En ce qui a trait aux mariages et aux relations familiales, le Comité s'est dit préoccupé par le fait que la nouvelle *Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux* ne s'applique pas aux réserves des Premières Nations qui ont adopté

leurs propres lois sur les biens patrimoniaux en vertu de cette dernière ou de la *Loi sur la gestion des terres des Premières nations* (1999).

Par conséquent, le Comité a formulé plusieurs recommandations à l'intention de l'État partie, recommandations qui pourraient constituer une feuille de route visant à favoriser l'autonomisation des femmes et à renforcer leur sécurité économique :

- 1) **Veiller à ce que la stratégie nationale de réduction de la pauvreté et la stratégie nationale du logement protègent les droits de toutes les femmes, en particulier celles qui font partie des groupes les plus défavorisés et vulnérables, et ce, en y intégrant une approche fondée sur les droits de la personne et la parité hommes-femmes;**
- 2) **Faire participer activement les femmes des Premières Nations à la gestion et à la réglementation des systèmes d'alimentation en eau dans les réserves afin d'aider les populations à risque en raison de la faible qualité de l'eau et de mauvaises conditions d'hygiène;**
- 3) **Accroître les montants des paiements de transfert aux provinces et aux territoires, et affecter assez de fonds à l'aide sociale et à ces paiements de transfert en particulier, à condition que les provinces et territoires établissent des barèmes d'aide sociale qui permettent aux femmes d'avoir un niveau de vie adéquat et d'éviter les effets discriminatoires d'un revenu insuffisant;**
- 4) **Intensifier ses efforts visant à créer une quantité suffisante de places abordables dans les services de garde et de logements adéquats à prix raisonnable, notamment dans les collectivités autochtones, en priorité pour les femmes à faible revenu;**
- 5) **Prendre toutes les mesures nécessaires pour réduire les écarts de rémunération, notamment par l'abrogation de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et l'adoption de lois fédérales, provinciales et territoriales selon le principe d'une même rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que par l'augmentation du salaire minimum, que reçoivent beaucoup trop de femmes;**
- 6) **Adopter des mesures efficaces, par exemple de la formation professionnelle et des incitatifs à adopter des professions non traditionnelles pour les femmes, et prendre des mesures spéciales temporaires pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi et mettre fin à la ségrégation professionnelle, tant horizontale que verticale, dans les secteurs public et privé, et adopter des quotas pour accroître la représentation des femmes dans les postes de gestion des entreprises;**
- 7) **Offrir plus de possibilités aux femmes d'occuper un emploi à temps plein, notamment en adoptant un cadre national pour les services de garde d'enfants fondée sur les droits pour mettre en place un système adéquat qui répond aux besoins, et renforcer les mesures visant à inciter les hommes à exercer leur droit à un congé parental;**
- 8) **Tenir compte des besoins des groupes de femmes défavorisées, en particulier les Autochtones, les Afro-Canadiennes, les migrantes, les réfugiées et demandeuses d'asile ainsi que les femmes handicapées, et envisager l'utilisation de mesures ciblées, y compris des mesures**

spéciales temporaires, pour créer plus de possibilités d'emploi pour les femmes qui appartiennent à ces groupes;

9) **Abandonner le permis de travail pour un employeur précis du Programme des travailleurs étrangers temporaires, ce qui permettrait aux migrantes employées de maison de changer librement d'employeur – donc d'améliorer leurs conditions de travail et de vie et d'être moins vulnérable à l'exploitation – et à celles qui sont victimes d'atteintes à leurs droits d'avoir un accès efficace au système judiciaire, y compris à l'aide juridique, et prendre des mesures pour faciliter l'obtention d'un permis de résidence temporaire pour ces travailleuses.**

10) **Élaborer un plan précis et intégrée pour remédier aux conditions socioéconomiques particulières dont sont victimes les femmes autochtones, dans les réserves et hors des réserves – pauvreté, problèmes de santé, logements inadéquats, faibles taux de réussite scolaire, taux d'emploi bas, faibles revenus et taux de violence élevés, notamment –, et prendre des mesures efficaces et proactives, comme des campagnes visant accroître la sensibilisation aux droits des femmes dans les collectivités autochtones et à lutter contre les attitudes patriarcales et les stéréotypes sexistes;**

11) **Promouvoir et appliquer les principes inscrits dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, et ratifier la *Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux*, 1989 de l'Organisation internationale du Travail (OIT);**

12) **Accroître le financement de l'aide juridique en matière civile, et affecter assez de fonds à cette aide et au Transfert canadien en matière de programmes sociaux en particulier, afin de garantir aux femmes l'accès à une aide juridique adéquate dans tous les territoires et provinces, en particulier les femmes victimes de violence, les femmes autochtones et les femmes handicapées;**

13) **Revoir les critères qui s'appliquent dans les évaluations de l'état du revenu qui visent à déterminer l'admissibilité à l'aide juridique en matière civile, surtout dans le domaine du droit familial, pour toutes les femmes qui ne disposent pas de moyens financiers suffisants;**

14) **Élargir le mandat du Programme de contestation judiciaire afin qu'il couvre les contestations aux termes des lois provinciales et territoriales ainsi que de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et conserver sa structure communautaire;**

15) **Mettre en place des lignes directrices ou des normes minimales que les Premières Nations devraient adopter pour faire en sorte que les droits des femmes relatifs aux biens matrimoniaux soient respectés.**

Conformément à sa procédure de suivi, le Comité a demandé à l'État partie de fournir, d'ici deux ans, de l'information écrite sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations figurant aux alinéas 21a), b), d) et 27a) des observations finales, qui concernent le renforcement du dispositif national pour l'avancement des femmes et l'élaboration d'un plan coordonné de surveillance de l'application des 37 autres recommandations formulées par le Comité dans son rapport d'enquête, respectivement.

Le Comité a aussi invité l'État partie à présenter son dixième rapport périodique en novembre 2020.

Pour de plus amples renseignements sur les questions abordées par le Comité lors des échanges avec l'État partie et dans ses observations finales, consultez les documents suivants :

- Mémoire de Canada sans pauvreté présenté au Comité : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fNGO%2fCAN%2f25381&Lang=fr [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- Mémoire de l'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFAI) : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fNGO%2fCAN%2f25417&Lang=fr, p. 1 à 13 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- Résumé à l'intention du Canada des principaux problèmes et questions liés aux droits de la personne qui touchent les femmes (*Summary of Key Women's Human Rights Issues & Questions for Canada*), p. 12 et 13 et 26 à 31;
- Mémoire de la Commission canadienne des droits de la personne : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fIFN%2fCAN%2f25373&Lang=fr [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- Mémoire du YWCA présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes;
- Mémoire de la Fondation canadienne des femmes présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

La sécurité économique des femmes au Canada comparée à d'autres pays membres de l'OCDE

- Les peuples autochtones du Canada connaissent les plus hauts taux de pauvreté : 36 % des femmes des Premières Nations, 23 % des femmes métisses et inuites, 33 % des femmes handicapées, 20 % des immigrantes, 28 % des femmes racialisées et 21 % des mères seules vivent dans la pauvreté. La situation des femmes qui dépendent le plus de l'aide sociale est pire que dans les décennies précédentes, parce que les prestations n'ont pas été ajustées au taux d'inflation. Dans de nombreux cas, les taux de prestations d'aide sociale sont 20 % inférieurs à ceux en vigueur auparavant. Sauf une exception, les provinces et territoires appliquent un taux qui ne permet pas d'atteindre le seuil de pauvreté, et ce, peu importe le type de ménage.
- Si l'on compare les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein, les femmes ramènent 18,6 % moins d'argent à la maison, en moyenne, que les hommes, peu importe leur niveau d'éducation. Dans le cas des femmes ayant des enfants, des femmes racialisées, des femmes handicapées et des femmes autochtones, les disparités salariales sont encore plus importantes. L'écart de rémunération entre hommes et femmes au Canada est le 8^e plus grand parmi les pays de l'OCDE, et cette situation a peu changé depuis 1977. Le Forum économique mondial classe l'équité salariale au Canada en 27^e place. En comparaison, l'écart salarial est de 3,3 % en Belgique, 5,8 % au Danemark, 6,1 % en Nouvelle-Zélande, 7,1 % en Norvège, 9,9 % en France et en Islande, 13,4 % en Suède, 14,3 % en Australie, 16,8 % au Royaume-Uni, 17,1 % en Allemagne et 18,1 % aux États-Unis (chiffres de l'OCDE); les disparités dans le cas des travailleurs autonomes sont aussi très grandes au Canada (40,7 %), comparativement à la Norvège (14,9 %), à l'Islande (26,4 %) ou à la Finlande (26,8 %).
- Les femmes représentent 61,2 % de la main-d'œuvre au Canada, mais 51,6 % en moyenne dans les pays de l'OCDE : 51,7 % en France, 54,7 % en Allemagne, 56,7 % aux États-Unis,

57,6 % au Royaume-Uni, 59 % en Australie, 63,7 % en Finlande et en Nouvelle-Zélande, 68,3 % en Norvège, 69,5 % en Suède et 79,3 % en Islande.

- Le taux de chômage des femmes au Canada est de 6,3 % (7,5 % chez les hommes). En comparaison, ce taux est de 4,1 % en Islande et en Norvège, 4,2 % en Allemagne, 5,2 % aux États-Unis, 5,3 % au Royaume-Uni, 6,1 % en Australie, 6,3 % en Nouvelle-Zélande, 7,2 % en Suède, 8,8 % en Finlande, 9,9 % en France, 23,5 % en Espagne et 28,9 % en Grèce.
- La proportion de femmes qui occupent un emploi à temps partiel est de 26,4 % au Canada (12,1 % chez les hommes), mais de 25,9 % (9,5 %) en moyenne dans les pays de l'OCDE : 37,4 % (9,3 %) en Allemagne, 38 % (14,2 %) en Australie, 37,7 % (11,9 %) au Royaume-Uni, 32,7 % (11,2 %) en Nouvelle-Zélande, 22,3 % (6,9 %) en France, 27,6 % (12,1 %) en Norvège, 25,8 % (15 %) au Danemark, 23,7 % (11,3 %) en Islande, 18 % (10,6 %) en Suède, 17,4 % (8,4 %) aux États-Unis et 16,4 % (10,6 %) en Finlande.
- Au Canada, seulement 6,1 % des femmes qui travaillent sont gestionnaires (10 % des hommes actifs). Elles sont 8,9 % (13,3 %) en Australie, 2,2 % (4,1 %) en Finlande, 2,8 % (6 %) en Allemagne, 4,6 % (9,3 %) en France, 4,6 % (6,4 %) en Suède, 5,9 % (9,3 %) en Norvège, 7,6 % (11,2 %) en Islande, 8,1 % (13 %) au Royaume-Uni et 14,6 % (16,9 %) aux États-Unis.
- La proportion de femmes qui siègent dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse au Canada est de 19,4 %. Elle est de 20 % en moyenne dans la zone de l'OCDE, mais de 22,5 % en Nouvelle-Zélande, 23,1 % en Australie, 27 % en Allemagne, au Danemark et au Royaume-Uni, 30 % en Finlande et en Italie, 36 % en Suède, 37 % en France, 41 % en Norvège, 44 % en Islande.
- Le Canada n'a enregistré aucune semaine de congés payés pour les pères en 2016, tandis que la moyenne des pays de l'OCDE est de 8 semaines : 2 en Australie et au Danemark, 9 en Finlande et en Allemagne, 10 en Norvège, 13 en Islande, 14 en Suède et 28 en France.
- Au Canada, 49,5 % des femmes ont accès à de l'argent pour démarrer une entreprise (59,1 % des hommes). Elles sont 16,9 % en France, 27,6 % en Finlande, 31,8 % en Allemagne, 35,7 % au Danemark, 41,3 % en Australie et en Suède et 46,3 % en Nouvelle-Zélande¹.
- En ce qui concerne les services de garde d'enfants, le Canada a peu progressé depuis l'examen de 2008, son investissement national ne représentant que 25 % de celui que recommande l'OCDE. Beaucoup de nombreuses travailleuses consacrent de trois à quatre mois de leur salaire annuel brut au paiement de coûts élevés de services de garde, et les programmes de subvention en place pour aider les femmes à faible revenu sont inadéquats. Les places réglementées de grande qualité dans les services de garde au Canada ne sont pas assez nombreuses, comme environ 25 % des enfants de moins de 12 ans seulement y ont eu accès en 2014 (voir le résumé à l'intention du Canada des principaux problèmes et questions liés aux droits de la personne qui touchent les femmes).

¹ Tous les chiffres ci-dessus trouvent sur le site Web de l'OCDE : <http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/>.