

Mémoire présenté dans le cadre des consultations prébudgétaires de 2018
Centre canadien de politiques alternatives
Personne-ressource : Kate McInturff, Ph. D.
kate@policyalternatives.ca

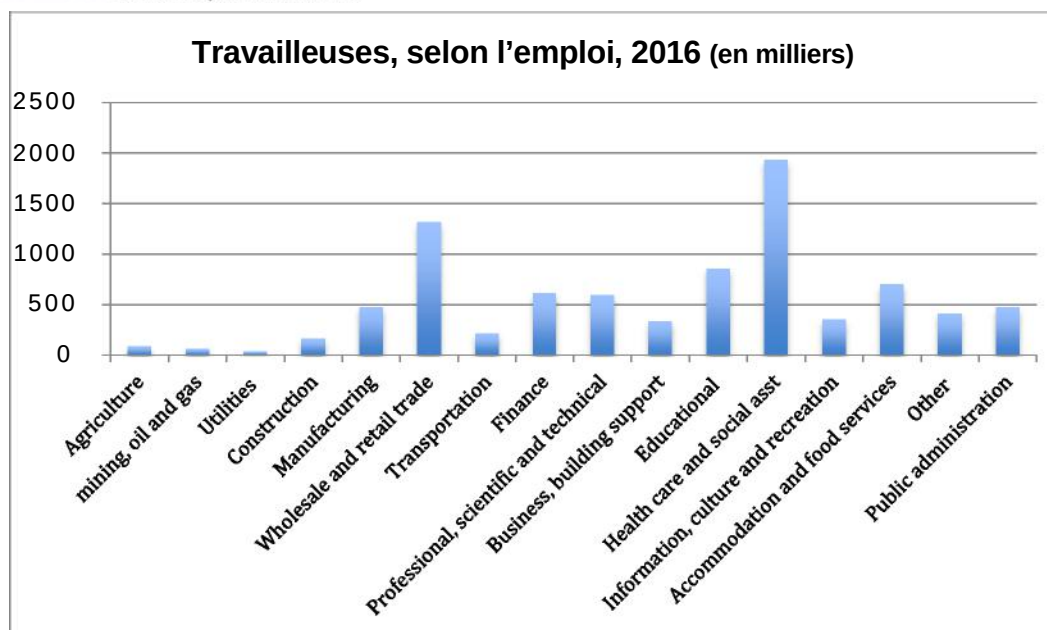
La Banque du Canada prévoit un ralentissement de la croissance de la productivité du travail au Canada au cours des cinq prochaines années¹. Ce ralentissement n'est pas inévitable. En effet, le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont souligné que le Canada pourrait connaître une hausse de sa productivité et de sa croissance en présence de politiques économiques qui favorisent davantage la moitié féminine de sa main-d'œuvre².

Le sous-emploi et la sous-rémunération des femmes coûtent à celles-ci et à l'économie canadienne des milliards de dollars par année. Le FMI estime que « si on éliminait l'écart de 7 % qui existe actuellement entre la participation à la vie active des hommes et des femmes ayant un niveau de scolarité élevé, le niveau du PIB réel pourrait être plus élevé de 4 %³. » Selon les projections de l'OCDE, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes coûte à notre économie 8,7 milliards de dollars annuellement⁴. Si les 670 000 femmes qui travaillaient à temps partiel sans l'avoir choisi en 2016 pouvaient se trouver un emploi à temps plein, elles auraient empoché des revenus supplémentaires 19,2 milliards de dollars⁵. Si les femmes qui ont travaillé en plein temps l'an dernier avaient touché le même salaire horaire que leurs collègues masculins à temps plein, elles auraient empoché des revenus supplémentaires de 42 milliards de dollars⁶.

L'énoncé du budget de 2017 relatif aux sexes est une première étape importante pour profiter pleinement des deux moitiés de la main-d'œuvre du Canada. Cependant, les politiques économiques de base doivent reconnaître le fait que les hommes et les femmes occupent différents emplois, touchent un taux de rémunération différent et travaillent un nombre différent d'heures. C'est donc dire que le prochain budget fédéral devra : 1) investir des sommes également dans les secteurs professionnels à dominante masculine et féminine; 2) investir dans les emplois au sein desquels les femmes gagnent un salaire de subsistance; 3) soutenir les travailleurs en temps partiel; 4) rééquilibrer le travail non rémunéré; 5) injecter un financement direct dans les organisations de femmes.

1) Investir dans les secteurs où travaillent les femmes

Au Canada, les hommes et les femmes ont tendance à occuper des emplois différents. À long terme, il pourrait être avantageux pour les femmes d'accroître leur représentation dans les secteurs d'emploi à dominante masculine, mais un tel changement se fait lentement. Ainsi, même si le gouvernement fédéral a investi une somme de 4,5 millions de dollars sur cinq ans dans des programmes visant à accroître la participation des femmes dans le secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière, la proportion de femmes évoluant dans ce secteur (19 %)



Source : *Enquête sur la population active*

est demeurée inchangé au cours de la même période⁷. L'écart salarial dans le secteur pétrolier et gazier, pour les travailleurs en temps plein, reste l'un des plus marqués parmi tous les emplois : les femmes y gagnent 64 % de ce que touchent leurs collègues masculins⁸. En outre, la recherche démontre que plus la proportion de femmes travaillant dans ce domaine augmente, plus la valeur accordée à ce travail diminue⁹.

Le budget de 2017 établit que les six secteurs prioritaires sont « la technologie numérique propre, l'agroalimentaire, la fabrication de pointe, les biosciences et les ressources propres¹⁰. » Les femmes ne représentent que moins du tiers de la main-d'œuvre travaillant en agriculture, en fabrication, en science et en technologie¹¹. Les budgets de 2016 et de 2017 ont fait d'importants (et nécessaires) investissements en infrastructure. Cela dit, en tant que mesure de création d'emplois, ces investissements ont fait bien peu pour les femmes, qui ne représentent que 12 % des travailleurs de la construction et 14 % des ingénieurs¹².

Le budget de 2018 devra investir dans les secteurs où les femmes travaillent aujourd'hui. Plus d'une femme sur cinq sur le marché du travail œuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux¹³. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public, notamment parce qu'elles y constatent l'existence d'un écart salarial moins prononcé. Les femmes sont également très concentrées dans les emplois qui concilient leur part disproportionnée de travail non rémunéré (particulièrement les soins des enfants). Ainsi, les soins infirmiers, l'enseignement et l'industrie des services figurent toujours parmi les secteurs où les femmes sont les plus susceptibles d'être employées. Bien que certains de ces secteurs relèvent de la compétence des provinces, le gouvernement fédéral a un important rôle à jouer en veillant à collaborer avec les provinces pour s'assurer que la création d'emplois apporte du travail à la main-d'œuvre dans son ensemble, et non
2

2) Investir dans un salaire minimum vital

La discrimination professionnelle ne devrait pas mener à un écart salarial — pas si nous accordons la même valeur au travail des femmes qu'à celui des hommes. Mais ce n'est pas le cas. Les emplois que les femmes sont les plus susceptibles d'occuper regroupent ceux qui sont les moins bien rémunérés au Canada.

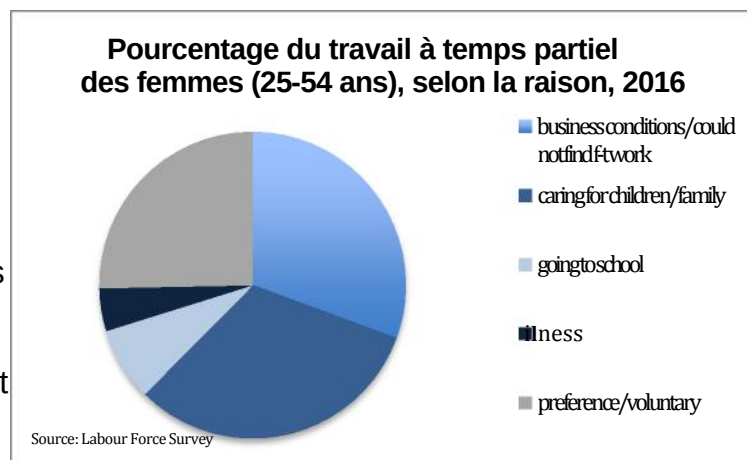
Ainsi, les femmes œuvrant dans les métiers spécialisés se retrouvent principalement dans les secteurs des services alimentaires et des soins de beauté, alors que les hommes sont surtout des plombiers et des électriciens. Pour être apprenti dans tous ces métiers, il faut un niveau de scolarité, d'expérience et de compétence équivalent. Malgré cela, le salaire moyen annuel d'un cuisinier à temps plein est d'un peu moins de 29 000 \$, alors que celui d'un coiffeur styliste à temps plein est de 22 000 \$. En revanche, le salaire moyen annuel d'un plombier à temps plein est de 55 000 \$ et celui d'un électricien à temps plein est de 60 000 \$¹⁴.

L'Ontario s'est doté de deux mesures stratégiques pour réduire les disparités de salaire, et celles-ci servent d'exemples. En 2015, le gouvernement ontarien a augmenté la rémunération des éducateurs en garderie. Les éducateurs de la petite enfance sont parmi les travailleurs les moins bien payés de l'économie canadienne, avec un salaire annuel médian de 17 703 \$¹⁵. Cette main-d'œuvre est presque entièrement composée de femmes (97 %) ¹⁶. En 2017, l'Ontario s'est également engagée à hausser le salaire minimum à 15 \$ l'heure pour tous les métiers d'ici 2019. Les femmes auront ainsi un avantage disproportionné cependant, puisqu'elles représentent 61 % des travailleurs au salaire minimum¹⁷.

Le gouvernement a promis de consacrer 3 milliards de dollars aux soins à domicile au cours des trois prochaines années. Bien que cette mesure créera certainement des emplois dans un secteur à prédominance féminine, le salaire net médian d'un travailleur en soins à domicile (18 942 \$) se situe sous la mesure de faible revenu¹⁸. Ce serait un bon début de fixer un salaire minimum vital pour les travailleurs en soins à domicile pour éviter que les femmes sur le marché du travail vivent dans la pauvreté.

3) Soutenir les travailleurs à temps partiel

Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. La plupart d'entre elles (63 %) sont des travailleuses à temps partiel involontaires. La moitié de ces travailleuses à temps partiel involontaires invoquent le soin des enfants comme motif pour ne pas travailler à temps plein, et l'autre moitié mentionne la conjoncture économique.



89 % des femmes. Les congés parentaux de moins d'un an ont une incidence positive sur l'attachement des femmes au marché du travail et sur leurs revenus. Cependant, des congés parentaux plus longs ont une incidence négative, surtout chez les femmes très scolarisées¹⁹. La toute dernière prolongation du congé parental de 18 mois contribuera presque certainement à un taux de participation moins élevé des femmes à la population active, surtout des femmes très scolarisées.

La présence de services de garderie abordables et disponibles s'est avérée positive pour les niveaux d'emploi des femmes et l'écart salarial dans des pays à revenu élevé similaires²⁰. Toutefois, les longues listes d'attente et les frais élevés empêchent 275 300 femmes de quitter leur travail à temps partiel involontaire. Comme le souligne une récente étude du FMI, à part au Québec, le coût de la garde d'enfants signifie que, sans compter les avantages fiscaux et autres, « la situation financière du ménage est clairement moins bonne si la mère va sur le marché du travail²¹. »

La proportion de femmes qui invoquent la conjoncture économique pour expliquer l'emploi à temps partiel donne à penser que nous n'investissons pas assez dans les secteurs où travaillent les femmes et que ce sont les employeurs, et non les travailleuses, qui ont besoin d'autres mesures incitatives pour redresser cette situation.

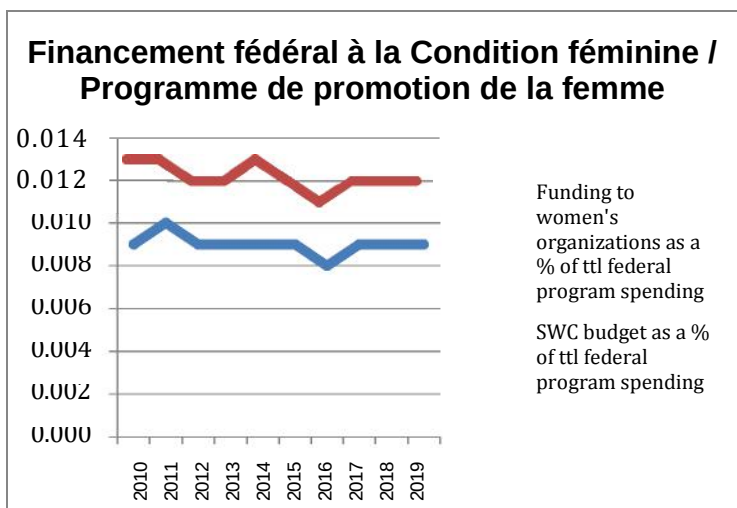
4) Rééquilibrer le travail non rémunéré

Chaque semaine, les femmes consacrent dix heures de plus que les hommes à faire du travail non rémunéré²². Elles font en tout plus d'heures de travail rémunéré et non rémunéré que les hommes. Cette part disproportionnée de travail non rémunéré, surtout le soin des enfants, restreint le nombre d'heures dont disposent les femmes pour effectuer du travail rémunéré. Elle leur complique encore plus la tâche lorsqu'il s'agit d'occuper des emplois à horaire non traditionnel ou non flexible.

Comme mentionné précédemment, il est essentiel d'offrir des services de garderie abordables et disponibles pour rééquilibrer le travail non rémunéré au bénéfice des femmes. Cela dit, le congé de paternité indépendant est également venu jouer un rôle de premier plan dans la redistribution du travail non rémunéré²³. Par ailleurs, le Régime québécois d'assurance parentale, qui accorde un congé de cinq semaines réservé aux pères, a répondu à un besoin non comblé : 78 % des hommes prennent maintenant un congé parental au Québec, par rapport à 27 % dans le reste du Canada²⁴.

5) Investir dans les organisations de femmes

La recherche a démontré que dans tous les pays, à revenu faible ou élevé, et depuis des décennies, les organisations de femmes jouent un rôle essentiel pour veiller à ce que la politique publique profite aux femmes²⁵. Malgré cela, elles sont parmi les organismes à but non lucratif les plus sous-financés au monde²⁶.



Au Canada, le financement fédéral direct des organisations de femmes représente une minuscule proportion du budget – moins d'un centième d'un pour cent du total des dépenses de programmes du gouvernement²⁷. Malgré le rôle de premier plan que jouent les organisations de femmes en mettant leur expertise et leur recherche au profit du gouvernement fédéral, le financement du Programme de promotion de la femme a en fait diminué sous le gouvernement actuel.

Le gouvernement a tous les outils à sa disposition pour assurer la sécurité économique des femmes et de leur famille. En veillant à ce que ses politiques économiques s'attaquent aux obstacles distincts auxquels se butent les femmes sur le marché du travail, le budget de 2018 peut bâtir une économie qui profite à tous.

-
1. Banque du Canada (2017). *Rapport sur la politique monétaire, avril 2017*. Ottawa : Banque du Canada.
 2. Petersson, Bengt et coll. (2017). *Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada*. Washington D.C. : Fonds monétaire international.
 3. Petersson, Bengt et coll. (2017). *Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada*. Washington D.C. : Fonds monétaire international. *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paris : Publications de l'OCDE. « Gender Equality ». *Alternative Federal Budget 2017*. Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.
 4. Propres calculs de l'auteur selon le PIB nominal de 2016 et les projections dans : OCDE (2012). « Table I.A3.2. Projected average annual growth rate in GDP and GDP per capita in USD 2005 PPP, percentage, 2011–30 ». *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paris : OECD Publishing.
 5. *Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada. Propres calculs de l'auteur (tous les chiffres s'appliquent uniquement à la population active, soit les personnes de 25 à 54 ans).
 6. *Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada. Propres calculs de l'auteur (tous les chiffres s'appliquent uniquement à la population active, soit les personnes de 25 à 54 ans).
 7. CANSIM, Tableau 282-0008 : *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel*. Ottawa : Statistique Canada; *Divulgaration des octrois de subventions et de contributions*. Ottawa : Condition féminine Canada.
 8. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 9. Levanon, Asaf, Paula England et Paul Allison (2009). « Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data ». *Social Forces*, vol. 88, n° 2, p. 865-891.
 10. *Budget fédéral 2017*. Ottawa : Gouvernement du Canada, ministère des Finances.
 11. *Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 12. *Enquête sur la population active*. Ottawa : Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 13. CANSIM Table 282-0012 : *Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe, annuel*. Ottawa : Statistique Canada.
 14. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 15. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 16. *Backgrounder : 2016 Wage Enhancement for Early Childhood Educators*. Toronto: Gouvernement de l'Ontario, ministère de l'Éducation, 22 janvier 2016.
 17. Pourcentage de la population active.

18. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Ottawa : Statistique Canada.
 19. Mandel, Hadas (2012). « Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality ». *European Sociological Review*, vol. 28, n° 2, p. 241-262.
 20. Plantenga, J. et C. Remery eds. (2006). *The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses: A comparative study of 30 European countries*. Commission européenne, Direction générale.
 21. Petersson, Bengt et coll. (2017). *Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada*. Washington D.C. :Fonds monétaire international.
 22. *Enquête sociale générale : L'emploi du temps* (2015). Ottawa : Statistique Canada.
 23. McInturff, Kate et David Macdonald (2015). *Time to Grow Up: Family Policies for the Way We Live Now*. Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.
 24. *Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi*. Ottawa : Statistique Canada.
 25. Batliwala, Srilatha et coll. (2013). *Women Moving Mountains: The Collective Impact of the Dutch MDG3 Fund*. Toronto: AWID. Htun, Mala et Lauren Weldon (2012). « The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975–2005 ». *American Political Science Review*, vol. 106, n° 3, août 2012. Sawyer, Marian (2012). « What Makes the Substantive Representation of Women Possible in a Westminster Parliament? ». *International Political Science Review*.
 26. Arutyunova, Angelika et Cindy Clark (2013). *Watering the Leaves, Starving the Roots: The Status of Financing for Women's Rights Organizing and Gender Equality*. Toronto : Association of Women's Rights in Development.
 27. Calculs fondés sur les budgets fédéraux (2009 à 2017), états financiers de Condition féminine Canada (2009 à 2017), Rapports sur les plans et les priorités de Condition féminine Canada, prévisions des dépenses du ministère des Finances.
-