



LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

Mardi 30 mai 2017, 08 :45 – 09 :45

Mémoire¹ présenté par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada

Introduction

Au nom de l'Afeas, je tiens à remercier le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada de nous avoir invitées à participer aux audiences en vue de l'étude sur la *Sécurité économique des femmes au Canada*.

Dans un premier temps, je vous présente brièvement l'Afeas. Dans un deuxième temps, je cible les deux grands axes à partir desquels mettre en place des solutions pour éviter que les Canadiennes soient pénalisées tout au long de leur vie sur le plan économique.

L'Afeas en bref

Organisme sans but lucratif fondé en 1966, l'Afeas regroupe 8 034 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 225 groupes locaux répartis dans 11 régions.

Association féministe, dynamique et actuelle, elle donne une voix aux femmes pour défendre leurs droits et participer activement au développement des sociétés québécoise et canadienne. Grâce à l'éducation et l'action sociale, l'Afeas concourt à la construction d'une société fondée sur des valeurs de paix, d'égalité, d'équité, de justice, de respect et de solidarité.

Depuis sa fondation, l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société demeure incontestablement le leitmotiv de l'Afeas. Conséquemment, elle travaille sur différents enjeux concernant les Québécoises et les Canadiennes, comme :

- l'égalité entre les femmes et les hommes, dont l'accès des femmes aux instances démocratiques à tous les niveaux ;
- la sécurité financière des femmes tout au long de leur vie professionnelle et au moment de leur retraite, entre autres grâce à la reconnaissance du travail non rémunéré des femmes au sein de la famille, comme mères et aidantes ;
- l'accès à l'éducation et à la formation, à l'équité salariale, aux métiers non traditionnels et à des mesures de conciliation famille-travail-études ;
- l'accès à des milieux de vie sécuritaires et à des mesures pour contrer la violence envers les filles et femmes.

¹ La version écrite en français fait foi de la position de l'Afeas.

La sécurité économique des femmes

Pour l'Afeas, afin d'assurer la sécurité économique des femmes, il faut à la fois prendre en compte le travail non rémunéré et le travail rémunéré des femmes canadiennes.

Du côté du travail non rémunéré, l'Afeas considère que la reconnaissance sociale et économique du travail des femmes au sein de la famille, comme mères et aidantes, est un incontournable pour les Canadiennes.

Du côté du travail rémunéré, l'Afeas considère que l'équité salariale, l'accès aux métiers non traditionnels comme les professions et métiers scientifiques et ceux de la construction et l'accès aux postes de haut niveau et bien rémunérés sont les axes de travail essentiels pour assurer l'avenir des filles et femmes canadiennes dans le futur.

Le travail non rémunéré

Dès sa fondation en 1966, l'Afeas s'est questionné sur le travail des femmes au sein de la famille et des conséquences de sa non reconnaissance. Déjà lors de la Commission Bird, en 1968, l'Afeas présente son dossier sur les « femmes au foyer ».

Une de ses premières campagnes vise à faire reconnaître l'apport des femmes collaboratrices de leur mari dans l'entreprise familiale (ferme, commerce, bureau professionnel, etc.). En 1974, l'Afeas a gain de cause. Ces femmes reçoivent enfin salaire et avantages sociaux comme les employés de l'entreprise de leur mari.

D'autres campagnes ont suivi et des gains ont permis d'améliorer les conditions de vie des femmes québécoises et canadiennes.

Trente-cinq ans plus tard, le 1^{er} avril 2001, l'Afeas crée la Journée du travail invisible. Dans le cadre de cette campagne annuelle, tenue le *premier mardi d'avril*, l'Afeas sensibilise le public et les décideurs à la valeur sociale et économique de ce travail. Pour l'Afeas, la reconnaissance de cette contribution au sein de la famille et de la communauté, combien essentielle pour nos sociétés, permet de mettre en place des mesures sociales et financières, et donc, d'éviter l'appauvrissement des femmes.

Le 6 avril 2010, à la demande de l'Afeas, la députée Nicole Demers a déposé une motion pour que le 1^{er} mardi d'avril soit dorénavant reconnu comme la Journée nationale du travail non rémunéré. Cette motion, malgré son adoption, n'a pas été mise en vigueur depuis.

Voici quelques recommandations concernant le travail non rémunéré, dit « invisible ».

Pour reconnaître le travail non rémunéré

- Que le Parlement canadien fasse du 1^{er} mardi d'avril, la **Journée nationale du travail non rémunéré**, l'intègre au calendrier des journées nationales et la souligne chaque année.

- Que Statistique Canada évalue et comptabilise la **valeur du travail non rémunéré au Canada** pour montrer son importance dans le Produit intérieur brut (PIB), et ce, à partir de l'Enquête sociale générale sur l'Emploi du temps 2015, évaluation qui n'a pas été fait depuis 1992 (25 ans).
- Que Statistique Canada réintègre la **question sur les activités à la maison** dans le questionnaire long lors du recensement 2021, comme ce fut le cas en 1996, 2001 et 2006, et ce, afin de permettre aux personnes qui y répondent de prendre conscience de l'ampleur de ce travail dans leur vie quotidienne.

Pour analyser l'impact du travail non rémunéré

- Que le gouvernement fédéral s'assure que toutes lois, politiques et programmes soient soumises à **l'Analyse comparative selon les sexes (ADS)** afin de mettre en lumière leurs impacts sur les femmes, notamment sur leur sécurité économique.

Pour favoriser la conciliation famille-travail-études

- Que le gouvernement canadien adopte une **politique de conciliation famille-travail-études** applicable dans toutes les sphères de la société, tant dans les institutions publiques que dans les entreprises privées qui relèvent du gouvernement fédéral.

Pour soutenir les rôles de mères et d'aidantes

- Que le gouvernement canadien crée, avec les provinces et territoires, un **régime d'assurance familiale** couvrant les mères (pères) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant et les aidantes (aidants) lors d'une absence du travail pour donner des soins à un proche, en perte d'autonomie, handicapé ou malade. Chaque province ou territoire doit pouvoir s'en retirer, moyennant des ententes appropriées, comme ce fut le cas du Québec dans le cadre de l'assurance-emploi en 2006.
- Que le gouvernement fédéral crée, avec les provinces et territoires, un **programme national de garderie à coût modique** pour permettre aux femmes de retourner sur le marché du travail si tel est leur choix. Chaque province ou territoire doit pouvoir s'en retirer, moyennant des ententes appropriées, comme ce serait le cas pour le Québec qui a son propre service de garde.
- Que le gouvernement canadien prévoit des **crédits de rente de retraite**, équivalents à 60% du salaire industriel moyen (SIM), pour la durée de la période dévouée à un jeune enfant ou à un proche, si la personne n'a aucun revenu d'emploi.
- Que le gouvernement fédéral prévoit la **transformation des crédits d'impôt** non remboursables pour les mères au foyer et les aidantes en crédits d'impôt remboursables.

Le travail rémunéré

Les femmes canadiennes sont entrées massivement sur le marché du travail vers la fin des années 60. Dès lors, les employeurs ont considéré leur apport à la famille comme complémentaire à celui de leur mari et, pour cela, leur ont donné un salaire moindre. Actuellement le salaire des femmes est encore généralement MOINDRE que celui des hommes, même pour un poste équivalent. Cette situation, le manque d'équité salariale pour de très nombreuses femmes, n'est pas sans impact sur leur sécurité économique, et ce, tout au long de leur vie. Elles subissent un impact négatif lorsqu'elles demandent des prestations de maternité, parentales ou de retraite, pour ne nommer que celles-là.

Prenons l'exemple suivant : MADAME X gagne 80% du salaire de MONSIEUR Y pour un poste équivalent. Lorsque MADAME X demande des prestations de maternité à l'assurance-chômage, elle reçoit 55% de son revenu. MAIS comme elle gagnait un salaire équivalent à 80% de celui de MONSIEUR Y, elle reçoit en fait 55% de 80% du revenu de travail de MONSIEUR Y. Elle a cette même perte lorsqu'elle demande ses prestations de retraite puisque toute sa vie professionnelle, elle a reçu 80% du salaire de MONSIEUR X. Comment récupérer cette perte?

Par ailleurs, malgré la présence de nombreuses femmes dans les programmes de formation, elles sont toujours sous représentées dans les programmes à caractères scientifiques et dans les métiers traditionnellement masculins. De plus, elles sont peu nombreuses à obtenir des postes de haut niveau et des postes bien rémunérés, que ce soit dans le secteur privé comme public.

L'Afeas vous présente ici quelques recommandations concernant le travail rémunéré.

Pour contrer l'iniquité salariale

- Que le gouvernement fédéral adopte une **loi proactive sur l'équité salariale**, et ce, dans son champ de compétence.
- Que le gouvernement fédéral s'assure de **l'application de cette loi**, toujours dans son champ de compétence.
- Que le gouvernement fédéral avec le Comité permanent de la condition féminine étudie des **scénarios pour rétablir le déséquilibre entre les femmes et les hommes** actuellement sur le marché du travail pour que les Canadiennes cessent de subir ce déséquilibre durant leurs années professionnelles et au moment de leur retraite, et ce, dès maintenant.

La version écrite en français fait foi de la position de l'Afeas.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source complète.

Afeas : 5999, rue de Marseille, Montréal, Québec, H1N 1K6
514 251.1636 – info@afeas.qc.ca -- www.afeas.qc.ca

Rédaction : Hélène Cornellier, Consultante en communication, Responsable des dossiers pour l'Afeas