

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités (FCFDU)

Réponses

1. Reprise économique et croissance

Compte tenu du climat d'austérité budgétaire actuel au sein du gouvernement fédéral et dans le monde, quelles mesures fédérales particulières estimez-vous nécessaires pour assurer la reprise économique et une plus forte croissance économique au Canada?

Le gouvernement du Canada devrait adopter des mesures de relance et de croissance économiques qui tiennent compte des besoins et des défis économiques précis auxquels les femmes et les hommes font face. Bien qu'aucune analyse axée sur les différences entre les sexes n'ait figuré dans les rapports sur les plans d'action économiques du gouvernement du Canada depuis 2008, selon Kathleen Lahey, professeure à l'Université Queen's, les hommes sont les principaux bénéficiaires des 168 milliards de dollars de fonds de relance dépensés dans les projets d'infrastructures, les réductions de taux de TPS, les réductions d'impôt des entreprises, l'aide aux entreprises, les réductions d'impôt sur le revenu des particuliers et les changements à l'assurance-emploi (1). Ainsi, pour le bien des femmes et de l'ensemble de l'économie canadienne, la FCFDU demande au gouvernement du Canada de remédier à cette injustice. Dans une analyse récente sur les pays développés, on a conclu que si l'on comblait l'écart des proportions en emploi entre les femmes et les hommes, on pourrait faire passer le produit intérieur brut (PIB) de 9 % à 16 % (2). En effet, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a également mentionné qu'au cours des 10 dernières années la participation des femmes au travail rémunéré avait largement contribué à la croissance des revenus réels par habitant au Canada (3). Le taux de participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté au cours des dernières décennies, mais à l'heure actuelle, le taux d'emploi chez les femmes n'est que de 57,9 %, alors qu'il atteint 65,9 % chez les hommes (4). Parmi les femmes qui travaillent, 27 % occupent un emploi à temps partiel et gagnent en moyenne 14 100 \$ de moins que les hommes (5). Des études menées par l'OCDE et d'autres organismes dans plusieurs pays montrent que les services de garde subventionnés stimulent la participation des femmes sur le marché du travail (6). Cependant, parmi les pays industrialisés, le Canada affiche l'un des plus bas taux d'accessibilité aux services de garde et il investit nettement moins dans ce type de services que la plupart des pays de l'OCDE, où la contribution moyenne s'élève à 0,7 % du PIB (7). Le programme de Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE) ne s'attaque pas aux causes profondes qui restreignent l'accès aux services de garde, c'est-à-dire l'augmentation des prix et le nombre insuffisant de places dans les garderies de qualité. Par conséquent, la FCFDU recommande au gouvernement du Canada de mettre en place un programme national, universel et réglementé de garderies éducatives et d'y injecter suffisamment de fonds pour assurer sa mise en œuvre. Également, la FCFDU recommande au gouvernement du Canada d'investir des fonds dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale visant à remédier à la sous-représentation et à la faible rétention des femmes dans les métiers spécialisés ou non traditionnels. Cette stratégie devrait faire appel à la participation des gouvernements provinciaux et

territoriaux, des entreprises, de la main-d'œuvre et des associations industrielles afin que l'on puisse trouver des moyens de promouvoir les cultures d'entreprise englobant les femmes et aplanissant les obstacles à l'intégration et à l'avancement des femmes sur le marché du travail. Enfin, dans le but d'améliorer le pouvoir d'achat et le bien-être économique des femmes, la FCFDU recommande au gouvernement du Canada de consacrer des fonds à la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale élaborées en 2004. (1) Lahey, K. (2012), *Budget 2012 : Still Ignoring Women's Economic Realities and Rights*, extrait de : <http://fafia-afai.org/wp-content/uploads/2012/05/Kathleen-Laheys-Gender-Analysis-of-2012-Federal-Budget.pdf>. (2) Daly, K. (2007), « Gender inequality, growth and global aging », *Goldman Sachs Global Economics Paper*. (3) Bibbee, A. (2008), *Tax Reform for Efficiency and Fairness in Canada: Economic Department Working*, article n° 631. Organisation de coopération et de développement économiques, Paris. (4) RHDCC (2011), *Travail — Taux d'emploi*, extrait de : http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=13#M_2. (5) Statistique Canada (2011), *Emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe et l'âge*, extrait de : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor12-fra.htm>. (6) Daly, K. (2007). (7) Shaker, E. (2009), *Beyond Child's Play: Caring for and Education Young Children in Canada*, Centre canadien de politiques alternatives.

2. Création d'emplois

Les entreprises canadiennes étant aux prises avec les pressions qu'exercent sur elles des facteurs comme l'incertitude relative à la reprise économique aux États-Unis, à la crise de la dette souveraine en Europe et à la concurrence livrée par un certain nombre de pays développés et en développement, quelles mesures particulières devraient, selon vous, être prises pour promouvoir la création d'emplois au Canada, notamment celle qui est attribuable à l'accroissement du commerce intérieur et international?

À l'instar des mesures de relance et de croissance économiques, le gouvernement du Canada devrait tenir compte des différences entre les sexes lorsqu'il établit les mesures à prendre afin de créer des emplois pour les femmes et les hommes. Bien que de plus en plus de femmes accèdent à des métiers traditionnellement occupés par des hommes et que la FCFDU appuie cette tendance ainsi que les mesures du gouvernement visant à encourager l'intégration des femmes au marché du travail et leur avancement, il reste que les femmes représentent toujours un pourcentage important des travailleurs dans des domaines précis comme les soins, l'enseignement, le travail de bureau et le secteur des services. Par exemple, selon Statistique Canada, 87,1 % des infirmiers, des thérapeutes et des autres professionnels de la santé sont des femmes (1). Le Conseil RH pour le secteur communautaire (Conseil RH) a également établi qu'environ 75 % des travailleurs du secteur sans but lucratif et bénévole étaient des femmes (2). Toutes les mesures prises pour créer davantage d'emplois au Canada devraient donc tenir compte de ces différences. Augmenter le financement public dans les secteurs des soins comme les services de garde, les soins de santé et les services sociaux constitueraient un investissement direct dans la sécurité et la création d'emplois pour les femmes. Bien que ces secteurs relèvent de la compétence provinciale, il est essentiel que le gouvernement fédéral veille à ce que les transferts sociaux se traduisent par la création et la sécurité d'emplois. Pour chaque million de dollars d'investissements dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, environ 40 nouveaux emplois sont créés. C'est quatre fois le nombre d'emplois créés pour le même investissement dans le secteur de la construction (3). La FCFDU recommande donc au gouvernement du Canada d'investir davantage dans les secteurs des soins et dans la création d'un programme national et

universel de garderies éducatives. Le secteur sans but lucratif et bénévole est aussi un employeur important au sein de l'économie canadienne; il concerne environ 7 % de l'ensemble de la population active (4). La FCFDU recommande au gouvernement du Canada de collaborer avec ce secteur et avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de relever les défis en matière de main-d'œuvre et de répondre aux besoins de personnel dans ce secteur. (1) Statistique Canada (2009). *Répartition professionnelle selon le secteur d'activité, 1987, 1999 et 2009*, extrait de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl012-fra.htm>. (2) Conseil RH (2008), « Rapport n° 2 : Résultats des sondages auprès des employeurs et des employés », *vers une stratégie de la main-d'œuvre pour le secteur bénévole et communautaire*. (3) Centre for Spatial Economics (2009), *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face*, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, extrait de : <http://www.ccs-csge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/WFSSocio-FR.pdf>. (4) Conseil HR (2008)

3. Changement démographique

Quelles mesures spécifiques le gouvernement fédéral devrait-il prendre, selon vous, pour aider le pays à faire face aux conséquences du vieillissement de la population canadienne et des pénuries de main-d'œuvre?

Une fois de plus, il faut tenir compte des différences entre les sexes en ce qui a trait aux changements démographiques et accorder une attention particulière à la façon dont ces changements agiront sur les femmes, qui prendront en charge la plus grande partie des soins non payés et qui représentent la majorité des personnes âgées du Canada. La FCFDU estime qu'il est essentiel d'encourager l'investissement public dans les soins à domicile, les soins de longue durée et les services de garde afin de relever les défis propres à chaque sexe liés au vieillissement de la population et aux futures pénuries de main-d'œuvre. Dans les pays où il est difficile pour les femmes de travailler et d'élever des enfants en même temps, les taux de fécondité et d'emploi chez les femmes ont tendance à être faibles. Beaucoup de couples ou de femmes doivent choisir entre travailler et avoir des enfants. Cette réalité est particulièrement vraie chez les familles à faible revenu, où il est peu profitable de revenir au travail étant donné le coût des services de garde (1). Beaucoup de couples ou de femmes décident de remettre à plus tard leur projet d'avoir des enfants, après avoir terminé leurs études, commencé leur carrière, entamé le remboursement de leurs dettes d'études et accumulé des actifs, ce qui peut nuire au taux de fécondité des femmes (2). Ainsi, l'accès à des services de garde abordables et sécuritaires peut à la fois encourager la participation des femmes au marché du travail et aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, tout en stimulant indirectement les taux de fécondité (3). Il faut également permettre l'accès à des soins à domicile et à des services de soins de longue durée abordables afin de permettre aux jeunes, en particulier aux femmes, de mieux concilier leur carrière et leurs responsabilités d'offrir des soins non payés à leurs parents et leurs amis vieillissants. Selon Statistique Canada, en 2007, 2,7 millions d'adultes âgés de 45 à 64 ans offraient des soins à des personnes âgées sans être rémunérés. De plus, la majorité des aidants, soit 57 % d'entre eux, travaillaient et devaient concilier carrière, famille et soins aux personnes âgées. Environ 6 aidants sur 10 étaient des femmes et 7 personnes âgées sur 10 ayant besoin de soins étaient des femmes (3). Ce problème prendra probablement de l'ampleur à mesure que les baby-boomers vieilliront, et c'est pourquoi le gouvernement du Canada doit prendre des mesures pour y remédier. Les investissements publics dans les soins à domicile et les soins de longue durée publics profiteront aux personnes âgées et aux aidants non rémunérés et permettront de libérer les ressources humaines et de dégager les aidants d'un fardeau financier. Ceux-ci pourront alors contribuer à l'économie. (1) Daly, K. (2007), « Gender inequality, growth and global aging », *Goldman Sachs Global Economics Paper*. (2) Université d'Ottawa (2000), *Faits et chiffres : Taux de natalité au Canada*, extrait de :

http://www.med.uottawa.ca/sim/data/Birth_Rates_f.htm et Luong, M. (2010) « Les répercussions financières des prêts étudiants », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue. (3) Kelly Cranswick and Donna Dosman. (2007), *Soins aux aînés : le point sur nos connaissances actuelles*, Statistique Canada, extrait de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2008002/article/10689-fra.htm>

4. Productivité

Compte tenu des difficultés que connaît le marché de l'emploi du fait, notamment, du vieillissement de la population et des efforts toujours consacrés aux mesures visant à accroître la compétitivité du pays, quelles initiatives fédérales particulières sont-elles nécessaires pour le renforcement de la productivité au Canada?

Augmenter le pourcentage de femmes sur le marché du travail et le pourcentage de femmes occupant des postes de direction contribuera à augmenter la productivité au Canada. Étant donné que notre réponse à la question 1 concerne l'augmentation du pourcentage de femmes sur le marché du travail, la réponse qui suit portera sur la façon dont l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction contribuera à stimuler la productivité. Selon Statistique Canada, en 2009, seulement 31,6 % des postes de cadres supérieurs en gestion dans tous les secteurs étaient occupés par des femmes (1). En ce qui concerne la direction d'entreprise, seulement 6 % des dirigeants des 500 premières entreprises en importance au Canada sont des femmes et seulement 14 % des postes au sein de conseils d'administration sont occupés par des femmes (2). De plus en plus d'études comparent le rendement financier des entreprises avec la parité de genre dans les postes de haute direction. L'enquête internationale *Women Matter* menée par McKinsey en 2009, par exemple, met en évidence le lien entre les caractéristiques des femmes dirigeantes et la bonne gestion organisationnelle. Dans cette enquête, McKinsey & Company a demandé à des dirigeants d'entreprises quels étaient, selon eux, les comportements de leadership importants pour réussir. Chacune des quatre premières réponses des dirigeants, c'est-à-dire la stimulation intellectuelle, l'inspiration, la prise de décision participative et l'établissement des attentes et de la reconnaissance, sont des comportements très souvent rencontrés chez les femmes dirigeantes (3). Une autre étude récente menée par McKinsey & Company conclut que les femmes choisissent de conserver leur poste actuel ou de changer d'organisation, malgré leur confiance et leur désir d'avancer, parce qu'elles estiment ne pas avoir de modèles, être exclues des réseaux informels et ne pas avoir de partenaire dans la haute direction qui leur offrirait des occasions. Il est donc nécessaire de modifier en profondeur le fonctionnement des organisations afin de combler l'écart entre les sexes dans les postes de direction (4). La FCFDU recommande au gouvernement du Canada d'augmenter le financement du comité consultatif composé de chefs de file des secteurs public et privé afin de promouvoir la participation des femmes au sein de conseils d'administration d'entreprise. La FCFDU recommande aussi au gouvernement d'élargir le mandat du conseil afin qu'il ait pour responsabilité d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction à tous les niveaux, dans tous les secteurs. La FCFDU recommande aussi au gouvernement du Canada d'allouer davantage de fonds à Condition féminine Canada afin d'encourager la recherche, la sensibilisation et la formation destinée à augmenter le nombre de femmes et de filles occupant des postes de direction.

(1) Statistique Canada. (2009), *Répartition professionnelle selon le secteur d'activité, 1987, 1999 et 2009*, extrait de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl012-fra.htm>

(2) Catalyst (2011), *Canadian Women in Business Pyramids*, extrait de : <http://www.catalyst.org/publication/198/canadian-women-in-business>. (3) McKinsey & Company (2009), *Women Leaders : Le leadership au féminin, un atout face à la crise et pour la reprise*, extrait de : http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_dec2009_french.pdf.

5. Autres défis

On sait que des particuliers, des entreprises et des communautés éprouvent des difficultés actuellement au Canada. Quels sont, selon vous, ceux qui éprouvent le plus de difficultés, quelles sont ces difficultés et quelles mesures fédérales sont-elles nécessaires pour remédier à ces difficultés?

Les femmes canadiennes sont exposées à de nombreuses menaces sur le plan personnel et économique et la FCFDU croit que le gouvernement du Canada peut aider les femmes à lutter contre ces menaces en prenant les mesures suivantes : •Augmenter le financement des fournisseurs de services aux femmes victimes de violence; •Augmenter le financement de Condition féminine Canada afin de permettre aux organisations qui font des recherches et formulent des recommandations en matière de politique publique de trouver des solutions pour lutter contre la violence fondée sur le sexe, l'insécurité économique des femmes et la sous-représentation des femmes dans les postes de direction; •Allouer des fonds à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de réduction de la pauvreté qui tiendrait compte des différences entre les sexes; et •Allouer des fonds à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie nationale du logement qui permettrait à toutes les femmes d'avoir accès à un logement sécuritaire et abordable. Il est nécessaire de faire cesser la violence fondée sur le sexe afin d'assurer le bien-être général des femmes et de faire respecter leur droit à la sécurité personnelle. Au Canada, une femme sur deux âgée de plus de 16 ans sera victime de violence au cours de sa vie (1). Non seulement la violence faite aux femmes a un énorme coût social, mais elle entraîne aussi d'importants coûts financiers. Par exemple, selon une étude récente, les coûts associés aux femmes qui fuient leur partenaire violent représenteraient, à eux seuls, environ 6,9 milliards de dollars par année en services sociaux, juridiques et de soins de santé (2). Par conséquent, trouver des moyens pour prévenir et enrayer la violence faite aux femmes devrait être une priorité pour le gouvernement du Canada. Pour y arriver, le gouvernement devrait soutenir les organisations non gouvernementales afin qu'elles puissent mener des recherches et proposer des solutions en matière de politique publique. De même, on estime que la pauvreté coûte entre 72 et 86 milliards de dollars annuellement en services de soins de santé, en mesures judiciaires et en perte de productivité (1). Le Conseil national du bien-être social, quant à lui, estimait en 2007 qu'un investissement de 12,3 milliards de dollars permettrait à toutes les personnes pauvres de vivre légèrement au-dessus du seuil de la pauvreté (2). Le gouvernement du Canada devrait avoir comme priorité de trouver des approches intégrant les questions d'égalité entre les sexes pour lutter contre la pauvreté et la prévenir, car les femmes, en particulier les mères monoparentales vivant seules avec leurs enfants, les femmes autochtones, les femmes membres des minorités visibles, les femmes souffrant de maladies mentales et de problèmes de toxicomanie et les femmes de plus de 65 ans sont plus susceptibles de souffrir de la pauvreté que les hommes (3). Il est aussi nécessaire de s'attaquer aux causes de la pauvreté propre à chaque sexe afin de lutter contre la pauvreté infantile. (1) Canada sans pauvreté, *The Costs of Poverty*, extrait de : <http://www.cwp-csp.ca/poverty/the-cost-of-poverty/>. (2) Conseil national du bien-être social (2011), *Dollars and Sense of Solving Poverty*, extrait de : <http://www.ncw.gc.ca/l.3bd.2t.1ilshtml@-eng.jsp?lid=433&fid=2>. (3) Hœppner, C. (2010), *Plan fédéral de réduction de la pauvreté : travailler en partenariat afin de réduire la pauvreté au Canada*, Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.