

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE



Le *Programme d'action de Beijing* cerne « l'inégalité face aux structures et politiques économiques, à toutes les formes d'activité de production et à l'accès aux ressources » comme étant un domaine critique de préoccupation. Il indique des objectifs et des mesures stratégiques pour promouvoir les droits et l'autonomie économiques des femmes et leur contrôle de ressources économiques; faciliter leur accès égal aux ressources, à l'emploi, aux marchés et au commerce; renforcer la capacité économique des femmes; éliminer la discrimination dans l'emploi et promouvoir l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales.

TENDANCES*

- En général, la charge de travail totale des femmes, travail rémunéré ou non, est plus élevée que celle des hommes, l'écart s'étant toutefois rétréci entre 1992 et 1998.
- En 1998, le travail rémunéré des femmes correspondait à 62 p. 100 de celui des hommes, une hausse depuis 1992 (59 p. 100), tandis que leur travail non rémunéré avait diminué, passant de 189 p. 100 de celui des hommes à 156 p. 100 en 1998.
- Les parents déclarent plus de conflits entre le travail et la famille allant de moyens à élevés – passant de 44 p. 100 en 1991 à 54 p. 100 en 2001 pour les mères, et de 37 p. 100 à 47 p. 100 pour les pères.
- En 2004, les femmes représentaient près de la moitié (47 p. 100) de la population active rémunérée. Parmi les femmes de 25 à 44 ans, 82.3 p. 100 en faisaient partie.
- En 2001, le taux de participation des femmes de 25 à 44 ans était de 80 p. 100 pour les immigrantes, 73 p. 100 pour les femmes appartenant à des minorités visibles, et 69 p. 100 pour les femmes autochtones. Le taux de participation des femmes de 25 à 54 ans ayant un handicap était de 46 p. 100.
- La plupart des femmes travaillaient à plein temps en 2003, et 28 p. 100 à temps partiel (11 p. 100 des hommes). Près de 11 p. 100 des femmes effectuaient un travail autonome (19 p. 100 des hommes).
- Les femmes chefs de familles monoparentales avec des enfants de moins de 16 ans étaient moins susceptibles (68 p. 100) que les mères de familles biparentales (72 p. 100) de faire partie de la population active rémunérée.
- En 2003, 70 p. 100 des femmes employées exerçaient des professions à prédominance traditionnelle féminine, comme l'enseignement, les soins infirmiers, le travail de bureau ou la vente, une baisse depuis 1987 (74 p. 100).
- En 2002, le ratio des gains des femmes à celui des hommes (18 à 64 ans) était de 58 p. 100, une hausse par rapport à 1997 (54 p. 100).
- En 2002, le ratio du revenu total des femmes à celui des hommes (c.-à-d. gains, pensions, prestations pour enfants, et prestations alimentaires pour enfants), pour les personnes de 16 ans et plus, était de 62 p. 100, une hausse par rapport à 1997 (59 p. 100). Le ratio du revenu total après impôt était plus élevé, 66 p. 100 en 2002, une hausse par rapport aux 64 p. 100 de 1997.
- En 2002, le revenu total moyen après impôt des femmes était de 20 400 \$ et celui des hommes de 30 700 \$.

VERS L'ÉGALITÉ

- Le gouvernement fédéral et la plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté des lois et politiques d'équité en matière d'emploi et d'équité salariale;
- En 2003-2004, suite à l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Canada a mis en place la Stratégie d'intégration des personnes handicapées au milieu de travail, un projet pilote;
- L'assurance-emploi (a.-e.) fournit un soutien du revenu lors de la perte d'emploi. En 2002-2003, les femmes représentaient 46 p. 100 des bénéficiaires de prestations de revenu, et plus de 44 p. 100 des personnes qui bénéficiaient d'autres mesures relatives à l'a.-e. : aider les participantes et les participants à acquérir de

l'expérience de travail, à améliorer leurs compétences, à avoir accès à des services d'emploi et à lancer de nouvelles entreprises;

- En 2000, les prestations parentales de l'a.-e. ont été bonifiées – de 10 à 35 semaines – pour atteindre un an de prestations combinées parentales et de maternité. La période de carence de deux semaines pour le second parent a été éliminée et les parents peuvent maintenant travailler et recevoir les prestations;
- Parmi les mesures de soutien aux travailleuses autonomes, le fonds de 25 millions de dollars de la Banque de développement du Canada vise à accroître la disponibilité du financement pour les entreprises à croissance rapide appartenant à des femmes. Les provinces et territoires mettent aussi mesures d'aide et de prêts à la disposition des femmes entrepreneures;
- La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) aide les personnes autochtones à se préparer à un emploi, à en obtenir et en conserver un. De 1999 à 2003, elle a aidé plus de 37 000 femmes autochtones à retourner sur le marché du travail (44 p. 100 des personnes qui y sont retournées), plus de 13 000 femmes à retourner aux études (54 p. 100 des personnes qui y sont retournées) et a créé plus de 7 500 places en garderie;
- Des mesures d'aide fédérales importantes pour les femmes qui combinent travail rémunéré et prestation de soins sont : la prestation fiscale canadienne pour enfants (payée mensuellement, d'ordinaire à la mère); les mesures visant à réduire les impôts sur le revenu (p. ex. la déduction pour frais de garde d'enfants, les crédits qui aident les parents seuls, les personnes ayant un handicap et les soignants); les transferts de frais fédéraux aux provinces et aux territoires pour les programmes sociaux, y compris l'aide fédérale au développement de la petite enfance, à l'apprentissage des jeunes enfants et aux services de garde de la petite enfance;
- L'examen, en 2002, des Lignes directrices fédérales de 1997 sur les pensions alimentaires pour enfants, montre que les montants d'aide sont plus équitables et plus prévisibles, ce qui fait en sorte que les enfants

reçoivent des deux parents qui divorcent l'aide financière dont ils ont besoin;

- Le Régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec et la Sécurité de la vieillesse (SV) comprennent des dispositions importantes pour l'égalité. La clause d'exclusion pour élever des enfants aide à accroître le revenu de retraite que les femmes retirent de ces régimes et il n'est pas nécessaire d'avoir exercé un emploi rémunéré pour obtenir les prestations de la SV.

INITIATIVES RÉCENTES

- Depuis 2004, on offre six semaines de prestations de compassion de l'a.-e. pour permettre aux travailleuses et travailleurs admissibles de s'absenter temporairement du travail pour fournir des soins à leur enfant, leur mère ou leur père, leur épouse ou leur époux ou encore leur conjointe ou conjoint de fait gravement malade. En vertu du *Code canadien du travail*, on accorde huit semaines de protection de l'emploi aux employées et employés sous réglementation fédérale.
- A l'intention des femmes entrepreneures, on retrouve le Guide de planification des entreprises à l'intention des femmes autochtones et un nouveau prix canadien à l'innovation féminine.
- La SDRHA a été renouvelée jusqu'à 2009; le gouvernement y investira 125 millions de dollars.
- En 2004, le Canada s'est engagé à poser les premières pierres d'un système national d'apprentissage des jeunes enfants et de services de garde de la petite enfance fondé sur les principes de la qualité, de l'universalité d'accès et du développement (QUAD), lequel sera élaboré en partenariat avec les provinces et territoires.

* La source des données est Statistique Canada, à moins d'avis contraire. Les indicateurs du travail et du revenu sont basés sur les *Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes* élaborés par Statistique Canada pour les ministres fédérale, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine. En outre, Statistique Canada prépare actuellement *Femmes au Canada 2005 : rapport statistique fondé sur le sexe* aux fins de publication à l'automne de 2005.