

# L'autonomie économique des femmes : une force collective



## REVENDEICATIONS ET ARGUMENTAIRE Collectif 8 mars

Journée internationale des femmes  
8 mars 2008

Montréal  
Mars 2008

## Introduction

---

Dans une conjoncture où les femmes du Québec accusent des reculs importants sur le plan économique, le Collectif 8 mars a choisi le thème national « L'autonomie économique des femmes : un force collective » pour la Journée internationale de femmes 2008. S'inscrivant en convergence avec les luttes menées en 2007-2008 par diverses organisations, dont la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes, les organisations membres du Collectif 8 mars ont choisi de cibler des revendications pour l'amélioration de l'autonomie économique des femmes. Ces revendications seront présentées au gouvernement et aux partis de l'opposition à l'occasion du 8 mars pour obtenir des engagements concrets pour l'avancement de la situation économique des femmes.

Ce document présente quatre revendications mises de l'avant par le Collectif 8 mars. Chacune d'entre elles s'articule autour d'un enjeu majeur lié à l'atteinte de la pleine autonomie économique des femmes, soit :

- 1) L'augmentation du salaire minimum
- 2) La précarité du travail
- 3) La conciliation des responsabilités liées au travail, à la famille et aux études
- 4) La reconnaissance des diplômes et des acquis

Chaque revendication est précédée d'un argumentaire dressant un portrait des enjeux en cause.

Ce document sera également utile à tous les groupes de femmes, syndicats, groupes communautaires, etc. travaillant à mettre un terme à la pauvreté et à l'atteinte de la pleine autonomie économique des femmes.

En toute solidarité féministe,

Le Collectif 8 mars

*Le Collectif 8 mars est formé de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), du groupe Femmes des communautés culturelles, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), et de l'Intersyndicale des femmes (composé des organisations suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome du collégial (FAC), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).*

## L'augmentation du salaire minimum

---

Face aux inégalités salariales qui se creusent et à une pauvreté qui s'accroît, l'augmentation du salaire minimum est l'une des mesures essentielles à mettre en place pour améliorer l'autonomie économique des femmes au Québec. Le taux horaire actuel du salaire minimum maintient près de 100 000 femmes dans la pauvreté et ce, même si elles travaillent à temps complet. Une hausse du salaire minimum à un niveau où il permet l'atteinte du seuil de faible revenu s'inscrit parfaitement dans l'esprit de la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, qui a été votée à l'unanimité par les trois partis politiques représentés à l'Assemblée nationale, en permettant aux travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle d'améliorer substantiellement leur autonomie économique.

### Qui sont les personnes rémunérées au salaire minimum ?

- Les femmes constituent plus de 60 % des travailleurs-euses au salaire minimum, alors qu'elles ne représentent que 46 % de l'ensemble des salarié-e-s<sup>1</sup>.
- 7,1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine est rémunéré au salaire minimum<sup>2</sup>.
- Près d'une personne sur trois rémunérée au salaire minimum est le principal soutien financier de son ménage<sup>3</sup>.
- En 2004, 45 % des travailleurs et des travailleuses au salaire minimum étaient âgé-e-s de 25 ans et plus<sup>4</sup>. Encore plus significatif: les jeunes ne faisaient que 19 % des heures travaillées au salaire minimum<sup>5</sup>.

Selon Statistique Canada, une personne seule qui travaille 40 heures par semaine au salaire minimum (au taux en vigueur) au Québec obtient un salaire annuel de 16 640 \$, ce qui est inférieur de 21 % au seuil de faible revenu. Il manque 4491 \$ annuellement à ces travailleuses à temps plein pour atteindre une certaine autonomie économique<sup>6</sup>. Aujourd'hui, une femme seule qui gagne le salaire minimum doit travailler près de 51 heures par semaine pour atteindre ce seuil de faible revenu. Dans le cas d'une femme seule avec deux enfants, elle doit travailler 78 heures par semaine pour à peine sortir sa famille de la pauvreté.

Avec les transformations du marché de l'emploi marquées par le recours accru à la sous-traitance et la multiplication des emplois à statut précaire, l'augmentation du salaire minimum est plus que jamais nécessaire, sachant que :

---

<sup>1</sup> PAQUET, Esther (sous la dir.), (2006), *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*, Au Bas de l'Échelle, Montréal, p. 14.

<sup>2</sup> MÉPACQ, (2007), « Un salaire minimum récent : un droit, une priorité, une nécessité », p. 2.

<sup>3</sup> Front de défense des non-syndiquéEs, (2007), « Pour mieux répondre aux questions entourant le salaire minimum et son augmentation », outil de travail, 24 septembre.

<sup>4</sup> *Op. Cit.*, p. 16.

<sup>5</sup> *Op. Cit.*, p. 22.

<sup>6</sup> *Ibid.* MÉPACQ, p. 2.

- 90 % des personnes travaillant au salaire minimum ne sont pas syndiquées<sup>7</sup>.
- Elles bénéficient de peu ou pas d'avantages sociaux (assurances, caisse de retraite, etc.)<sup>8</sup>.
- Elles occupent souvent des postes temporaires, à temps partiel (60 % des emplois au salaire minimum) avec des horaires atypiques (sur appel ou heures brisées.)<sup>9</sup>.

À la suite de plusieurs années de gel du salaire minimum ou d'augmentations inférieures à l'inflation, le salaire minimum a perdu 36 % de sa valeur entre 1979 et 2005<sup>10</sup>. Conséquemment, le pouvoir d'achat des travailleuses au salaire minimum a grandement diminué au cours des dernières décennies. Malgré l'annonce récente de hausse du salaire minimum à 8,50 \$/h, ce taux horaire demeure nettement insuffisant.

La hausse substantielle du salaire minimum reste l'un des moyens les plus efficaces et directs de lutter contre la pauvreté qui affecterait 148 000 travailleurs et travailleuses et renforcerait l'autonomie économique de 90 280 femmes au Québec<sup>11</sup>. Par le fait même, cela améliorerait substantiellement la situation financière précaire de l'ensemble des bas salarié-e-s. À ce titre, une augmentation du salaire minimum aura un impact positif sur le salaire d'entrée de près de 60 % des personnes qui détiennent un diplôme d'études secondaires<sup>12</sup>.

- Considérant le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU « Engage instamment l'État à adopter toutes les mesures nécessaires pour que le salaire minimum soit porté partout au Canada à un niveau permettant aux travailleurs et à leur famille d'avoir un niveau de vie décent » (recommandation #47) et que le Québec a ratifié le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels en 1976 ;
- Considérant que le rapport final de l'Examen des normes du travail fédérales recommande que : « Le nouveau salaire minimum national (soit) étalonné en fonction de l'indice du seuil de faible revenu (...) »<sup>13</sup>.
- Considérant que l'Ontario augmentera le taux horaire de son salaire minimum à 10,25 \$ d'ici 2010.

#### **Nous revendiquons :**

L'augmentation du salaire minimum à 10,43 \$/h, afin qu'en 2008 il permette à une personne seule qui travaille 40 heures par semaine d'avoir un revenu annuel équivalent au seuil de faible revenu, avant impôt, établi par Statistique Canada pour une personne seule.

<sup>7</sup> *Op. Cit.*, p. 21.

<sup>8</sup> *Ibid.*, Front de défense des non-syndiqués.

<sup>9</sup> *Op. Cit.*, p. 19.

<sup>10</sup> *Ibid.*, Front de défense des non-syndiqués.

<sup>11</sup> *Ibid.*, MÉPACQ. Et pour le calcul, Gouvernement du Québec, (2007), *D'égle à égal ? Un portrait statistique des femmes et des hommes*, p. 181.

<sup>12</sup> *Op. Cit.*, p. 37.

<sup>13</sup> ARTHURS, Harry, (2006), *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Recommandation 10.14, Gouvernement du Canada, p.269.

## La précarité du travail

---

La mondialisation provoque dans nos sociétés des bouleversements économiques majeurs. Le monde du travail vit ces changements qui se répercutent négativement sur la réalité des femmes. De plus en plus, des emplois que l'on qualifie d'atypiques<sup>14</sup> se développent et ce, dans divers secteurs d'activités.

L'autonomie économique des femmes, pourtant une clé essentielle permettant d'avoir une qualité de vie, se trouve d'autant plus affectée par cette situation, car l'emploi offert aux femmes les maintient dans la pauvreté et l'incertitude financière.

Au Québec, la situation des femmes en emploi est fort inquiétante :

- 40,2 % des femmes en emploi occupent des emplois atypiques par rapport à 33,5 % des hommes<sup>15</sup>.
- Les travailleuses atypiques n'ont pas les mêmes conditions de travail que les autres salariées qui effectuent un travail équivalent dans la même entreprise car selon le statut d'emploi, le salaire et les avantages sociaux peuvent différer. Cette situation est particulièrement vraie lorsque les travailleuses proviennent d'une agence de placement ou une agence de location de personnel. Cela s'ajoute aux difficultés vécues par les salariées subissant plusieurs discriminations.
- Les femmes occupent 70 % des emplois à temps partiel<sup>16</sup>.

Et, face à une perte d'emploi, 59 % des femmes au Québec n'ont pas accès aux prestations d'assurance-emploi<sup>17</sup>, car elles ne peuvent remplir la condition d'admissibilité à ces prestations ne travaillant pas suffisamment d'heures. Pour se sortir de la pauvreté, elles doivent cumuler plusieurs emplois ayant à gérer de multiples horaires et à répondre à des exigences variées ; elles arrivent ainsi de peine et de misère à avoir accès à des prestations d'assurance-emploi.

Les femmes se retrouvent massivement dans de petits milieux de travail plus difficiles à syndiquer ; dans le secteur privé, seule une minorité est syndiquée (en 2005, une femme sur cinq et un homme sur trois).<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> L'emploi atypique est toute forme d'emploi non traditionnelle couvrant l'emploi à temps partiel, travail temporaire d'une durée déterminée, occasionnel, sur appel ou obtenu par une agence de placement, sans oublier le travail autonome et le travail à domicile.

<sup>15</sup> L'Institut de la statistique du Québec, (2007).

<sup>16</sup> ICREF, (2005), *Les femmes et la pauvreté*, 3<sup>ième</sup> édition, Ottawa.

<sup>17</sup> Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), (2007), *Les femmes et le programme d'assurance emploi*, novembre.

<sup>18</sup> MFACF, (2007), *D'égal à égal ? Un portrait statistique des femmes et des hommes. Faits saillants.*, p.15

Les femmes âgées de plus de 15 ans ont un taux d'emploi de 55,6 % en 2006<sup>19</sup>. Mais, force est de constater que les emplois offerts aux femmes sont moins bien payés. Elles gagnent 83,4 % du salaire horaire moyen des hommes avec des conditions de travail précaires.

Parce qu'au Québec, les femmes doivent avoir accès à un « travail décent », un emploi syndiqué offrant des conditions de travail intéressantes tout en gardant un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée :

**Nous revendiquons :**

- Que le gouvernement du Québec modifie la *Loi sur les normes du travail* interdisant les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi afin de garantir aux personnes occupant un emploi atypique les mêmes conditions de travail (salaire et avantages sociaux) que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans une même entreprise.
- Le respect intégral des droits fondamentaux que sont le droit à la syndicalisation, le droit à la négociation, le droit de grève et le droit au libre choix de son syndicat.
- Que le gouvernement du Québec presse le gouvernement fédéral d'adopter rapidement des modifications à la *Loi de l'assurance-emploi* :
  - visant une plus grande accessibilité aux prestations en diminuant de 70 heures le nombre d'heures travaillées pour avoir accès à des prestations d'assurance emploi et d'avoir une norme variable d'admissibilité variant de 350 heures à 630 heures, selon le taux de chômage; <sup>1</sup>
  - d'améliorer le taux de remplacement du revenu en haussant le pourcentage des prestations de 55 % à 60 % basé sur les 12 meilleures semaines de la période de référence.

---

<sup>19</sup> Emploi-Québec, (2007), *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, Édition 2007.

## La conciliation des responsabilités liées au travail, à la famille et aux études

---

Dans le contexte de la mondialisation, le monde du travail exige plus de disponibilité et de souplesse de la part des travailleurs et des travailleuses alors que l'État se désengage de ses responsabilités et que les services publics s'amenuisent. Les différentes demandes auxquelles les citoyens et les femmes en particulier doivent répondre, rendent difficile voire hasardeuse, l'harmonisation entre la vie personnelle, la famille immédiate et élargie, le travail rémunéré (à temps plein, à temps partiel et atypique) et le temps de formation et d'études.

Malgré une évolution certaine dans les rôles des femmes et des hommes à l'intérieur des familles et sur le marché du travail, ce sont encore en très forte majorité les femmes qui s'absentent du travail pour répondre aux besoins d'un parent, d'un conjoint, d'un enfant ; ce qui affecte négativement leur autonomie économique à court terme (baisse immédiate de revenus) et à long terme (compromet ou retarde les possibilités d'avancement professionnel, diminue les revenus de retraite ou retarde le moment de la prise de retraite).

Les mesures facilitantes en milieu de travail et en milieu d'étude sont encore très rares. Ce sont les femmes qui ont dû s'adapter au monde du travail et non l'inverse.

- Les services de garde sont victimes de leur succès depuis leur implantation. Les demandes de place ne cessent d'augmenter.
- Les tarifs de 5 \$ par jour sont passés à 7 \$ par jour, sans garantie qu'ils ne subissent de nouvelles hausses, et sans amélioration dans l'accessibilité pour les familles à bas revenus ainsi que pour les travailleuses et travailleurs ayant des horaires atypiques.
- Le taux de participation des femmes ayant de jeunes enfants de moins de trois ans continue d'augmenter de 1 % par année<sup>20</sup>, mais cette participation accrue se traduit toujours très différemment de celle des hommes. Les femmes sont les plus affectées par la précarité.
- Le nombre annuel d'absences pour raisons personnelles ou familiales est de 6 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes (65 heures versus 11 heures)<sup>21</sup>.
- Les femmes accomplissent encore 2 fois plus de travail domestique que les hommes<sup>22</sup>.
- 70 % des proches aidants sont des femmes<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Comité aviseur femmes, (2005).

<sup>21</sup> Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, tableau, tableau 3.9, p. 150.

<sup>22</sup> Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, (2005).

<sup>23</sup> *Loc. cit.*

Les emplois à bas revenus, sont ceux où les droits des travailleurs et des travailleuses sont les moins respectés, et où les employeurs sont les moins enclins à établir des mesures de conciliation pour leurs employés<sup>24</sup>.

La Loi des normes du travail contient très peu de dispositions relatives aux heures de travail ou de dispositions qui aideraient les travailleurs et les travailleuses à exercer un contrôle accru sur leur horaire de travail.

Pour les parents qui désirent poursuivre ou entreprendre des études et obtenir leur chance d'obtenir un emploi de qualité, les embûches sont nombreuses. Notamment, les places en garderie sont inaccessibles ou mal adaptées à leur horaire et les montants octroyés par le programme de prêts et bourse sont insuffisants pour couvrir les besoins des enfants et des services de garde.

En lien avec sa politique pour l'égalité publiée en 2006 et qui n'a pas fait l'objet de véritable suivi, l'État a la responsabilité de poser les gestes nécessaires pour que les femmes ne subissent plus les contrecoups que pose la difficile conciliation famille-travail-études sur leur autonomie économique.

#### **Nous revendiquons :**

Une véritable politique gouvernementale pour la conciliation des responsabilités liées au travail, à la famille et aux études, telle que promise en 2004, ainsi que le soutien financier et technique pour favoriser la promotion et l'implantation des mesures habilitantes dans les milieux de travail, en conformité avec les engagements gouvernementaux énoncés dans sa politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de faits*.

L'État doit aussi jouer un rôle de premier plan en réglementant le marché du travail et en offrant des services sociaux de base.

Nous réclamons donc :

- que soient rémunérés, 5 des 10 jours pour les soins d'une personne proche ; que le congé annuel soit haussé à 3 semaines rémunérées après une année de service ; que l'horaire de travail soit connu par les travailleuses et travailleurs au moins une semaine à l'avance (Loi sur les normes du travail) ;
- que se poursuive le développement des services de garde universels, accessibles, de qualité et financés collectivement. Le tarif ne doit pas subir de nouvelles hausses et il est urgent que les 20 000 places promises soient créées. Les services offerts doivent aussi être plus souples pour répondre aux parents aux prises avec des horaires atypiques. L'offre dans les services de garde en milieu scolaire doit aussi être améliorée et couvrir toutes les régions ;
- que les proches aidant-e-s soient mieux soutenus et l'offre des services à domicile améliorée ;
- que la pension alimentaire pour enfant soit exclue du calcul de l'aide financière aux études et qu'on augmente substantiellement les montants alloués en frais de garde dans le calcul de l'aide financière.

<sup>24</sup> Ministère de l'Emploi de la Solidarité sociale et de la Famille, (2004), *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*.



## La reconnaissance des diplômes et des acquis

---

Alors qu'on assiste à une féminisation de l'immigration (en 2001, on dénombrait au Québec 380 000 femmes immigrantes pour 370 000 hommes immigrants<sup>25</sup>) et à une qualification plus importante des femmes immigrantes, un certain nombre d'obstacles continue d'empêcher les femmes immigrantes d'utiliser leurs compétences professionnelles et leurs expériences acquises à l'étranger pour obtenir un emploi décent au Québec.

Les impacts de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger sur l'autonomie économique des femmes immigrantes au Québec sont désastreux. En dépit du fait que les femmes immigrantes soient de plus en plus scolarisées, cela ne se conjugue pas avec des taux d'activité et d'emploi plus convenables. Ce qui s'explique par les multiples discriminations que vivent les femmes immigrantes dans la société d'accueil.

Les récentes données socio-économiques sont alarmantes et démontrent que les femmes immigrantes sont encore plus pauvres que les hommes immigrants et que les femmes québécoises. Dans le domaine de l'intégration en emploi, par exemple, entre 1996 et 2001, le taux d'activité des femmes immigrantes était de 51,7 % (contre 67,9 % pour les hommes immigrants), alors que le taux d'emploi était de 45,3 % (contre 60,4 % pour les hommes immigrants)<sup>26</sup>.

En 2001, 6,8 % des femmes immigrantes n'avaient aucun revenu et 57,6 % de celles qui avaient un revenu, gagnaient moins de 20 000 \$. Pour cette même année, le taux de chômage pour les femmes immigrantes était de 12,4 %, ce taux était plus élevé que pour l'ensemble de la population active féminine québécoise qui se situait à 7,7 % et aussi plus élevé que celui affectant l'ensemble de la main-d'œuvre masculine.

Finalement, le revenu moyen des hommes immigrants était de 31 074 \$ en 2000, alors que celui des femmes immigrantes ne représentait que 64 % de ce dernier, soit 19 766 \$.

Par ailleurs, il est primordial d'élaborer et de faire la promotion des outils permettant à toutes les femmes de faire reconnaître leurs compétences par des employeurs. Les femmes développent diverses formes d'apprentissages vécus dans des contextes variés de la vie quotidienne et par le biais de leur implication sociale. Il faut aider les femmes à articuler leurs compétences et tracer un itinéraire correspondant à leurs aspirations. De plus, il faut encourager les employeurs à reconnaître ces compétences à leur juste valeur. La société a tout avantage à utiliser le potentiel des femmes dans des emplois de qualité.

- Étant donné les multiples discriminations vécues par les femmes immigrantes ;
- Étant donné que les femmes immigrantes sont plus représentées dans les emplois précaires et non syndiqués ;

---

<sup>25</sup> Statistique Canada, 2001.

<sup>26</sup> *Idem.*

- Étant donné les nombreux obstacles qui les empêchent d'utiliser leurs compétences professionnelles et leurs expériences acquises à l'étranger pour obtenir un emploi convenable au Québec;
- Étant donné les conséquences désastreuses sur leur autonomie économique ;

**Nous revendiquons :**

Que la démarche de reconnaissance des diplômes et des acquis soit entreprise de façon prioritaire pour les femmes immigrantes, dans les métiers ou professions où elles se retrouvent en forte concentration.

Que la reconnaissance des diplômes et des acquis favorise l'accès et l'intégration de toutes les femmes au marché du travail, à la hauteur des compétences qu'elles ont obtenues ici ou ailleurs.