

## Les femmes et la retraite

Lucienne Aubert

Volume 8, Number 1, avril 1979

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/600784ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/600784ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Association des démographes du Québec

### ISSN

0380-1721 (print)

1705-1495 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this note

Aubert, L. (1979). Les femmes et la retraite. *Cahiers québécois de démographie*, 8(1), 99–106. <https://doi.org/10.7202/600784ar>

## LES FEMMES ET LA RETRAITE

Lucienne Aubert \*

Le vieillissement prévisible de la population et le fardeau croissant que feront peser les "inactifs" sur les épaules des "actifs" au cours des années qui viennent sont des sujets qui sont de plus en plus portés à l'attention de la population. Il se passe rarement une semaine sans que ces sujets fassent l'objet d'articles dans les journaux, ou de rapports variés, adressés aux diverses instances gouvernementales. Les documents destinés au grand public font peu état, en général, du fait que la situation des personnes âgées, généralement peu reluisante sur le plan économique, est pire pour les femmes que pour les hommes. De nombreuses études récentes ont traité de la situation des femmes âgées. Malheureusement, elles sont restées trop limitées au public des associations féminines. Sans prétendre faire ici la synthèse de tous ces documents, je me propose d'attirer l'attention des démographes sur quelques aspects de cette situation en traitant du sort des femmes retraitées selon qu'elles ont, ou non, occupé un emploi rémunéré avant leur mise à la retraite.

### A. FEMMES RETRAITEES AYANT OCCUPE UN EMPLOI REMUNERE

Les femmes qui parviennent à l'âge de la retraite après avoir occupé un emploi rémunéré jouissent très généralement d'un revenu

---

\* 75 ouest, boul. Dorchester, bureau 1109, Montréal.

inférieur à celui de leurs collègues masculins. Cette situation résulte des multiples formes de discrimination subies par les femmes au cours de leur vie active.

Règle générale, les femmes ont accès à un nombre limité d'emplois, offrant peu de débouchés et comportant une rémunération inférieure à celle des hommes. Les emplois de bureau, notamment ceux de secrétaires, constituent une bonne illustration de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler des "ghettos d'emploi féminins". L'enseignement, principalement au niveau primaire, les soins infirmiers, les postes subalternes dans le commerce de détail, la restauration et les services en général, voilà en gros, l'univers du travail féminin. Les femmes qui arrivent actuellement à leur retraite - et celles qui y arriveront au cours des vingt prochaines années - sont titulaires de ces emplois qui sont, ou ont été, mal rémunérés (1).

En outre, en raison des rôles attribués par la société aux individus des deux sexes, les retraitées actuelles ont de fortes chances d'avoir interrompu leur carrière, à un moment ou à l'autre. Il y a moins de trente ans, certains employeurs congédiaient une femme au moment de son mariage. Qu'il suffise de rappeler que c'est en 1955 seulement que les règlements interdisant le recrutement des femmes mariées dans la Fonction publique du Canada furent révoqués (2). Chez certains employeurs du Québec, et sans doute aussi dans d'autres provinces, de telles restrictions ont existé relativement au travail des femmes mariées jusque dans les années '60. Inutile de dire que, dans un tel contexte, la question du congé de maternité ne se posait même pas!

---

(1) Les femmes dans la population active, faits et données, Travail Canada, bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ottawa, 1975, 317 pages, 24e tableau, p. 48.

(2) Le travail de la femme dans la Fonction Publique du Canada. Notre mandat le changement, Commission de la Fonction publique, Office de la Promotion de la Femme, 1974, 16 pages, p. 1.

Même quand le travail des femmes mariées a été admis par la société comme une chose possible, sinon normale, la naissance des enfants a constitué pour elles un motif d'interruption de carrière. Il est en effet encore assez répandu chez les travailleuses de quitter le marché du travail lors de la naissance du premier ou du deuxième enfant, quitte à y revenir une fois les enfants élevés. Quand on sait que la sécurité économique d'un individu, au moment de sa retraite, est reliée, non seulement à son niveau de salaire, mais à la durée de sa vie active, on comprendra que la femme ait de moins bonnes chances que l'homme d'espérer une retraite décente sur le plan financier.

Les femmes, plus que les hommes, sont susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel (1). Ce faisant, elles occuperont généralement un emploi mal rémunéré, sans sécurité, où les avantages sociaux sont virtuellement inexistantes. Ce type d'emploi ne permet généralement pas d'accumuler une forme significative de sécurité pour la vieillesse.

Quant aux femmes qui ont travaillé d'une façon continue, pendant toute leur vie elles ont de fortes probabilités de souffrir des formes de discrimination qui existent dans le domaine des avantages sociaux.

En 1970, le rapport Bird attirait l'attention sur le fait qu'un régime de retraite prévoyant un âge à la retraite statutaire inférieur pour les femmes à celui des hommes était préjudiciable à ces dernières. Près de dix ans plus tard, cette situation n'est pas encore corrigée dans de très nombreux cas. En effet, le "Rapport du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux" révélait que "la très grande proportion des employés féminins, soit 53,5 pour cent,

---

(1) Le travail à temps partiel, Colette Bernier et Hélène David, Institut de Recherche appliquée sur le travail, avril 1978, bulletin numéro 12, 100 pages, p. 61 et suivantes.

participent à un régime dont l'âge normal de retraite est de 60 ans, alors que pour la grande majorité des employés masculins, soit 88,4 pour cent, l'âge normal est de 65 ans" (1)

Ce rapport, aussi appelé Rapport Boutin, du nom de son président, recommande donc que la discrimination selon l'âge soit, en général, interdite dans les régimes d'avantages sociaux (2). Cette recommandation est jusqu'ici demeurée dans de nombreux cas un voeu pieux. Il faut en effet noter que cette forme de discrimination est tout à fait légale. En effet, la Charte des droits et libertés de la Personne ne reconnaît pas l'âge comme un motif illicite de discrimination. De plus, le sexe, qui est reconnu à l'article 10 comme un motif illicite de discrimination, n'est plus reconnu comme tel à l'article 97, quant il est question d'un régime de rentes ou de retraite, d'un régime d'assurance de personnes ou de tout autre régime d'avantages sociaux. En période d'inflation, où le pouvoir d'achat est très rapidement érodé, les femmes sont d'autant plus affectées par l'aspect discriminatoire d'une mise à la retraite précoce, qu'elles doivent vivre plus longtemps que les hommes.

Une participation épisodique au marché du travail dans des emplois mal rémunérés et mal protégés, fait que les femmes auront peu ou pas contribué à des régimes supplémentaires de rentes (30,6 pour cent seulement des travailleuses participent à un régime supplémentaire de rentes) (3). Dans de très nombreux cas, par conséquent, ces femmes dépendront uniquement pour leurs vieux jours, des prestations de la Régie des rentes du Québec et de la pension de sécurité de la vieillesse. Une

- 
- (1) Rapport du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, Québec, décembre 1975, 116 pages, p. 13
  - (2) Rapport final du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, Québec, décembre 1976, 83 pages, p. 12
  - (3) Rapport du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, op. cit., p. 4

retraite faite de voyages merveilleux loin des tracas de la vie active, est donc un mythe pour la très grande majorité des travailleuses retraitées. Au contraire, elles doivent, plus souvent qu'autrement, envisager les quinze ou vingt dernières années de leur vie dans la solitude et la pauvreté; résultats de leur longévité plus grande que celle des hommes et du cumul des discriminations vécues au cours de leur vie active.

#### B. FEMMES RETRAITEES N'AYANT PAS OCCUPE D'EMPLOI REMUNERE

Même quand elles ont élevé une famille, avec tout le travail que cela implique, les femmes au foyer ont fait, leur vie durant, partie de la population des "inactifs". Elles n'ont par conséquent pas contribué à la Régie des rentes, ni à un régime supplémentaire de rentes (fonds de pension). Si on fait exception des femmes qui possèdent une fortune personnelle, la sécurité financière des femmes au foyer au cours de la vieillesse ne peut provenir que de deux sources: le revenu du conjoint ou les régimes gouvernementaux de sécurité de la vieillesse. Examinons maintenant la situation des retraitées-femmes-au-foyer en regard de ces deux sources.

Dans son rapport intérimaire, le Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux indique qu'en 1974, 46,3 pour-cent<sup>(1)</sup> seulement de la main-d'oeuvre masculine participe à un régime supplémentaire de rentes. Cela signifie que moins de la moitié des travailleurs québécois sont susceptibles de recevoir des prestations qui s'ajouteront à leur pension de vieillesse. Règle générale, ces sommes seront modestes. En 1973, la pension moyenne provenant d'un plan de pension privé s'élevait à l'échelle canadienne à \$2,388. pour les hommes (2). Quand le mari a été,

---

(1) Rapport du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, op. cit., p. 4

(2) Women and Pensions, Kevin Collins, The Canadian Council on Social Development, Ottawa, Ontario, 1978, 254 pages, p. 89.

sa vie durant, le seul pourvoyeur, on voit que le revenu du couple sera faible et, par conséquent, celui de la femme aussi, même du vivant de son mari. De plus, tous les régimes ne prévoient pas automatiquement une rente de survivant. En cas de décès du mari, la veuve peut perdre de ce fait tout droit à une rente en vertu d'un régime supplémentaire de rente.

Dans l'hypothèse où le mariage est rompu, la femme peut également perdre tout droit à une prestation. Cette situation est particulièrement injuste car elle ne reconnaît aucune valeur aux années passées par la femme à l'éducation des enfants et à la tenue du foyer. En effet, si la femme accepte de demeurer à la maison, c'est en vertu d'une répartition des tâches selon laquelle l'homme pourvoit aux besoins financiers du couple ou de la famille, pendant que la femme assure les soins du ménage. Or, lors d'une rupture, les contributions faites par le mari à un régime supplémentaire de rentes restent à son nom. En cas de divorce, la femme qui était financièrement dépendante de son mari perd donc une partie de la sécurité financière à laquelle elle pouvait aspirer.

Actuellement, seule la Régie des rentes du Québec reconnaît la contribution de la femme au foyer en lui assurant, en cas de divorce, la moitié de la prestation à laquelle le mari a droit et ce, au prorata des années de vie commune.

Mariée, la femme au foyer sera même, pendant ses années de retraite, en partie dépendante des revenus de son mari. Veuve ou divorcée, elle connaîtra généralement une diminution ou une suppression des prestations provenant des régimes privés. Dans la très grande majorité des cas, la femme ne pourra compter que sur les prestations provenant de régimes gouvernementaux de sécurité de la vieillesse. Dans une société où c'est l'emploi rémunéré qui donne droit à une certaine autonomie financière, les femmes risquent donc, plus que les hommes, de

se retrouver pauvres au moment de la retraite. En effet, en 1972, 64 pour cent de toutes les femmes retraitées recevaient le Supplément de revenu garanti, ce qui signifie que leur seul revenu est le chèque de pension du gouvernement fédéral. Quand on sait que 51 pour cent des hommes étaient dans la même situation (1), on peut conclure que les personnes âgées sont généralement pauvres mais que "la meilleure façon d'être pauvre au Canada, c'est d'être une femme âgée" (2).

### C. EN GUISE DE CONCLUSION

La situation pénible que vivent actuellement les femmes âgées résulte en partie des discriminations qui sévissent dans notre société en raison du sexe et de l'âge, et en partie de leur longévité supérieure à celle des hommes. Pour ces femmes, à court terme, il n'existe pas beaucoup d'autres solutions qu'une intervention gouvernementale visant à assurer aux personnes âgées une aide financière accrue, sous une forme ou une autre (indexation des prestations, amélioration du supplément de revenu garanti, revenu annuel garanti, allocations pour le logement, création de centres de jour, etc.). De nombreuses recommandations en ce sens ont été exprimées, notamment par le Conseil canadien de développement social (3), le Conseil Consultatif sur la situation de la Femme (4), de même que par des retraités eux-mêmes (5).

- 
- (1) Women and Pensions, op. cit., p. 102.
  - (2) Vieillir au féminin, Louise Dulude, Conseil Consultatif sur la situation de la femme, Ottawa, avril 1978, 150 pages, p. 46.
  - (3) Women and Pensions, op. cit., p. 239 et suivantes.
  - (4) Vieillir au féminin, op. cit., p. 122
  - (5) La situation économique des retraités au Québec, Manifeste préparé et rédigé par un groupe de retraités et de pré-retraités, Faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal, septembre 1977, 78 pages.



A long terme, des actions qui s'attaquent aux racines profondes de la situation peuvent améliorer les perspectives de retraite des femmes âgées. Dans un système où la sécurité financière des personnes âgées est étroitement reliée aux revenus de leur vie active, il importe de briser la dépendance vécue par les femmes à l'égard du conjoint sur le plan financier et d'assurer aux femmes au moins une relative autonomie économique (1). Cette autonomie ne signifie pas uniquement l'accès à un emploi à temps partiel, une fois les enfants élevés. Elle suppose une transformation radicale de la façon dont sont envisagés les rôles des hommes et des femmes dans la société. Cette transformation suppose des interventions dans tous les secteurs de la vie sociale. Un grand nombre de recommandations adressées au gouvernement du Québec se trouvent dans la politique d'ensemble préparée à l'automne 1978 par le Conseil du Statut de la Femme (2). Il s'agit donc d'une entreprise à long terme. Une génération même ne suffira sans doute pas pour faire accéder les femmes âgées à... l'âge d'or.

---

(1) Women and Pensions, op. cit., p. 235-236.

(2) Pour les Québécois, Égalité et indépendance, Conseil du Statut de la Femme, Gouvernement du Québec, Québec, 1978, 335 pages, 8 annexes.