



Le phénomène du «sous-emploi» et les femmes...

Avis du Comité aviseur Femmes
en développement de la main-d'œuvre féminine

Juin 2006

Table des matières

1. Présentation	3
2. Définition du «sous-emploi»	4
3. Le «sous-emploi» des femmes : une réalité historique	5
4. Quelques données significatives.....	7
5. Un parcours en pointillé.....	8
6. La précarisation de l'emploi.....	9
7. Des choix professionnels stéréotypés.....	11
8. La difficile articulation famille et travail.....	12
9. Conclusion et recommandations.....	14

1. Présentation générale

À l'aide de différentes études produites par le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre et Emploi-Québec, nous avons déjà abondamment illustré la situation des femmes sur le marché du travail. Nous avons alors été à même de constater qu'un des phénomènes les plus inquiétants du marché du travail actuel est celui du « sous-emploi ». Cependant, bien que plusieurs recherches aient été entreprises concernant ce phénomène, il y a relativement peu d'information en ce qui concerne le sous-emploi des femmes. C'est dans cette optique que le Comité aviseur Femmes a effectué une étude visant à mieux comprendre les spécificités du « sous-emploi » chez la main-d'œuvre féminine. Cette étude menée en 2005 par Rolande Pinard¹, sociologue du travail, illustre avec éloquence certaines des difficultés historiques, systémiques et persistantes auxquelles les femmes sont toujours confrontées sur le marché du travail.

En effet, Rolande Pinard, s'appuyant sur les statistiques les plus récentes, révèle que, malgré des progrès très importants dans plusieurs domaines, les femmes connaissent encore une insertion en emploi différente de celle des hommes, ainsi que des conditions généralement inférieures, tant sur les plans du salaire, du statut de l'emploi et des avantages qui lui sont associés, que de l'exercice des droits liés au travail. En ce sens, il nous faut rappeler que les femmes font toujours l'objet d'une discrimination systémique, si bien ancrée qu'on ne la voit pas toujours. Celle-ci se manifeste notamment par une ségrégation professionnelle et des écarts salariaux persistants, un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et une plus grande précarité d'emploi. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a identifié les femmes comme groupe cible dans la lutte au « sous-emploi ».

Le présent avis s'appuie sur les conclusions de l'étude de Mme Pinard, il présente une définition du « sous-emploi », plus particulièrement de ses effets sur la main-d'œuvre féminine. Nous aborderons également l'impact des choix de carrières stéréotypés qui rendent les femmes vulnérables sur le plan de l'emploi et nous verrons comment il est possible d'élargir le spectre des emplois qu'elles occupent.

Nous nous pencherons également sur le cheminement professionnel des femmes et nous démontrerons que leur parcours, souvent fait d'allers et retours, influence également leur rapport au travail. Par conséquent, nous soulignerons alors l'importance de maintenir des services spécifiques pour les accompagner dans leurs diverses démarches.

Enfin, nous toucherons à la question de la difficile articulation des sphères familiale et professionnelle qui marque de manière notable le parcours socioprofessionnel des femmes. Nous verrons alors comment les multiples rôles que celles-ci doivent assumer rendent difficile une participation pleine et entière au marché du travail. En

¹ Rolande Pinard est titulaire d'un doctorat en sociologie du travail et elle a été professeure de sociologie dans plusieurs universités québécoises dont l'Université de Montréal. Elle est l'auteure de l'ouvrage remarqué *La révolution du travail : de l'artisan au manager* publié aux Éditions Liber en 2000.

conclusion, nous proposerons certaines pistes d'action et nous présenterons des recommandations qui pourraient constituer des jalons importants dans l'accès des femmes à la pleine équité en emploi.

2. Définition du «sous-emploi»

Aujourd'hui, le «sous-emploi» est associé, par les statisticiens du travail, aux personnes qui travaillent un nombre d'heures moindre que la durée normale de travail et qui voudraient travailler davantage². La notion de «sous-emploi», selon Emploi-Québec, concerne les «bassins de main-d'œuvre qui n'ont pas atteint leur plein potentiel en termes de taux d'activité»³. Certains groupes sont ciblés, *plus particulièrement les femmes avec de jeunes enfants, les immigrants, les autochtones et les travailleurs vieillissants.*

Sont considérées également en situation de «sous-emploi» les personnes salariées précaires et celles qui sont surqualifiées en regard de l'emploi occupé. En somme, une situation de «sous-emploi» s'applique autant à des femmes bénéficiaires de l'aide sociale et aptes au travail, aux femmes à la maison avec conjoint, aux chômeuses, qu'à des employées travaillant sur une base occasionnelle ou à temps partiel, qui veulent travailler davantage ou qui sont surqualifiées pour le poste qu'elles occupent.

Pourtant, le *Plan gouvernemental pour l'emploi* limite la définition de cette notion aux caractéristiques individuelles des personnes avec ou sans emploi, et ce, sans faire de distinction de sexe, de culture ou d'âge. C'est en agissant sur ces caractéristiques que l'on compte arrimer l'offre et la demande de main-d'œuvre, de façon à répondre aux «besoins du marché du travail».

Toutefois, comme nous le démontrerons dans la partie historique de cet avis et comme le démontre également l'analyse de Madame Pinard, le sous-emploi des femmes trouve sa source dans une organisation sexuée du marché du travail qui repose sur une discrimination systémique à l'endroit des femmes. Cette discrimination existe depuis plusieurs années et elle a des effets encore aujourd'hui. C'est dans cette perspective que Rolande Pinard souligne que :

Les femmes n'ont pas encore atteint l'égalité dans le monde du travail et de l'emploi, ni quantitativement, ni qualitativement. Les femmes sont plus durement touchées que les hommes par la mondialisation. Leurs gains en termes d'égalité des droits, très récents, ont aussitôt été menacés et remis en cause par les pratiques flexibles des entreprises et par l'affaiblissement des syndicats provoqué par les licenciements massifs accompagnant la restructuration économique.⁴

² Voir Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) 1998.

³ Gouvernement du Québec 2005, p. 12.

⁴ Pinard, Rolande, *L'érosion des droits liés au travail des femmes : une étude exploratoire sur le sous-emploi des femmes*, pour le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, février 2006, p.4.

En effet, force nous est de constater que dans le cadre des transformations actuelles de l'emploi, une situation de sous-droits s'est développée, surtout chez les femmes, et que cela entraîne des effets majeurs sur leurs conditions de travail et sur la qualité des emplois qu'elles occupent.

De plus, il est donc primordial d'ajouter à la définition du « sous-emploi » des considérations touchant les notions de discrimination systémique entourant l'organisation du travail. Enfin, il faut tenir compte de la double discrimination que les femmes peuvent subir en fonction de leur âge, de leur origine culturelle ou d'un handicap physique.

Nous ajouterions donc, à la notion de sous-emploi telle que définie par Emploi-Québec, une perspective selon laquelle l'emploi ne doit pas être séparé du travail et de ses droits. Le respect des droits collectifs et individuels liés au travail est une responsabilité de toute la société exigeant une vigilance et des actions ciblées. Ainsi, nous affirmons que, dans le cadre des transformations actuelles de l'emploi, une situation de « sous-droits » s'est développée, surtout chez les femmes, et que cela entraîne des effets majeurs sur leurs conditions de travail et sur la qualité des emplois qu'elles occupent.

3. Le « sous-emploi » et les femmes : une réalité historique

L'étude de Rolande Pinard démontre bien que la division sexuelle du travail est un fait historique et surtout à quel point le rôle occupé par les femmes dans la sphère familiale a marqué leur participation à l'intérieur du travail salarié, ce qui explique en grande partie les inégalités économiques auxquelles elles sont confrontées encore aujourd'hui.

Dans la période préindustrielle, la production pour le marché se faisait principalement à domicile, hommes et femmes étant intégrés à la sphère domestique. Pourtant, il y avait aussi inégalité à cette époque, les femmes agissant comme assistantes du chef de famille (le mari ou le père), dans des activités considérées comme subsidiaires (...) aux activités productives pour le marché et pour la subsistance s'ajoutaient les maternités, le soin des enfants et l'entretien de la maison.

Cette dimension d'assistance ou de soutien au travail des hommes suivra les femmes dans le monde du travail où elles se voient assigner les tâches de préparation et d'aide aux ouvriers spécialisés.

Avec la production marchande hors de la sphère domestique, ce sont les activités domestiques qui s'exercent dans les interstices des activités productives, celles-ci accaparant la plus grande part du temps d'éveil des

*ouvrières. Les lois protectrices des femmes au travail⁵ sont en quelque sorte les premières mesures visant à concilier le travail salarié et les responsabilités familiales et domestiques des femmes. Ces lois protectrices ont eu pour effet de renforcer l'exclusion des femmes des métiers des hommes et de nombreux secteurs, devenus ou restés, depuis, majoritairement masculins.*⁶

Plus tard, avec l'apparition de l'industrialisation, ce sont les activités économiques effectuées dans la sphère domestique qui deviennent secondaires et seules les femmes en ont la responsabilité. Alors que les hommes se réapproprient du temps pour organiser le mouvement ouvrier, souvent en y excluant nommément les femmes, les ouvrières, elles, font l'expérience des durs problèmes de conciliation travail-famille. De plus, confinées à la sphère privée, les femmes mettront des décennies avant de s'organiser et d'occuper l'espace public. Cela explique en partie le retard auquel elles sont confrontées quant à la reconnaissance de leur contribution dans le monde du travail.

À titre d'illustration, Rolande Pinard fait état d'une loi, votée aux États-Unis, ayant pour effet de limiter la durée de la journée de travail des femmes mais pas celle des hommes, cette dernière étant considérée comme relevant, pour les hommes, de la liberté de contrat. Les travailleuses se retrouvent donc exclues des emplois dont les heures de travail sont plus longues. Au Canada également, des lois discriminatoires à l'endroit des femmes leur interdisent, entre autres, le travail de nuit.

Il est également important d'ajouter à l'analyse de Madame Pinard que le Québec n'échappait pas, lui non plus, à la mise en place de mesures protectionnistes à l'endroit des femmes et que, depuis le lendemain de la deuxième guerre mondiale jusqu'au début des années 60, plusieurs de ces mesures visaient à faire en sorte que les femmes retournent dans la sphère privée. Nous pouvons mentionner, à cet égard, que les centrales syndicales québécoises, dont la CTCC, s'opposaient au travail de nuit pour les femmes, revendiquaient pour celles-ci une journée plus courte que celle des hommes et réclamaient l'instauration d'un « salaire familial », versé à l'homme, qui lui permettrait de faire vivre toute sa famille et dispenseraient les femmes de « l'obligation » de travailler.⁷

4. Quelques données significatives

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail ne cesse de croître (1976 : 37,4%; 2003 : 54,6%) et que sur le plan de la scolarisation, les femmes constituent

⁵ Comme celles sur l'interdiction du travail au fond des mines, du travail de nuit, l'imposition d'une journée de travail plus courte.

⁶ Pinard, Rolande, op.cit., p.12

⁷ Plusieurs publications font état de ces mesures protectionnistes, qui ont pris fin, pour la plupart, avec la Révolution tranquille. Voir entre autres à ce sujet Eid, Nadia F. (Fahmy) et Piché, Lucie, *Si le travail m'était conté autrement : les travailleuses de la CTCC-CSN : quelques fragments d'histoire : 1921-1976*, Montréal, Confédération des syndicats nationaux, 1987.

maintenant la majorité des effectifs des étudiants au secondaire, au collégial et au baccalauréat, des faits troublants persistent, notamment :

- Quel que soit leur succès scolaire aux niveaux secondaire, collégial ou universitaire, la rémunération des femmes reste inférieure à celle de leurs collègues masculins et ce, dans tous les domaines, y compris les secteurs où elles sont fortement représentées.
- En 2001, les femmes optaient encore majoritairement pour des professions similaires à celles qu'elles choisissaient déjà en 1991. Ces emplois souffrent encore aujourd'hui d'un manque de reconnaissance et les salaires qu'on y retrouve sont plus bas que dans les emplois à prédominance masculine.
- Selon une étude sur les femmes, rendue publique le 8 mars dernier par Statistique Canada, les mères seules sont moins susceptibles d'occuper un emploi que les mères de familles biparentales. Les mères de familles monoparentales sont en effet 68% à occuper un emploi comparativement à 73% chez les mères de familles biparentales.
- Les femmes demeurent surreprésentées dans l'emploi à temps partiel (1991 : 67,5 %; 2003 : 67,8 %;).
- En 2001, les femmes constituaient 71,2 % de la main-d'œuvre travaillant au salaire minimum.
- L'écart salarial se maintient entre les hommes et les femmes. En 2004, les femmes gagnaient 83,4 % du salaire horaire moyen des hommes, soit le même ratio qu'en 1998⁸.
- Les femmes sont nettement moins couvertes par l'assurance-emploi que les hommes. En fait, l'écart entre les sexes a quintuplé entre 1996 et 2001, passant de 3 à 14 points d'écart. Cela est dû principalement aux nouvelles règles d'accès à l'assurance-emploi qui désavantagent les femmes. En 2001, les femmes immigrantes représentaient un taux d'activité de 51,7% et d'emploi de 45,3%, alors que chez les femmes en général ces taux étaient respectivement de 59,7% et 54,6% en 2003.
- Les conséquences du décrochage scolaire sont plus dramatiques pour les filles que pour les garçons. En effet, 50% des hommes comptant moins de huit ans de scolarité occupent un emploi, comparativement à 20% chez les femmes⁹.

⁸ Pour 2004 : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0069 et 282-0073, données pour le Québec, décembre 2004. Pour 1998 : Statistique Canada, *Le Revenu au Canada*, no 75-202 au catalogue, et *Gains des hommes et des femmes*, no 13-217-XPB au catalogue. Pour 1998, les tableaux sont constitués selon les secteurs d'activité économique.

⁹ Léa Cousineau, *La réussite socioprofessionnelle des filles : contraintes et facteurs favorables*, Québec, octobre 2001.

- En 1998, les femmes ayant des enfants de 5 à 19 ans consacraient près de deux fois plus de temps que les hommes aux travaux domestiques.
- De plus en plus de travailleuses s'occupent d'une personne âgée en perte d'autonomie, elles y consacrent en moyenne 29 heures par mois, comparativement à 13 heures chez les hommes¹⁰.
- Selon une étude récente de Statistique Canada, pour tous les groupes d'âge le revenu des femmes demeure inférieur à celui des hommes.
- En 2000, le revenu moyen des femmes handicapées ou ayant une incapacité demeurait le plus bas (15 298 \$), représentant 68,4 % du revenu moyen des femmes non handicapées, 64,0 % de celui des hommes handicapés et 44,5 % de celui des hommes non handicapés¹¹.

5. Un parcours en pointillé

Quand on jette un regard sur l'intégration des femmes au marché du travail, une réalité importante apparaît : une grande proportion de travailleuses affichent un parcours de carrière fait d'allers et retours fréquents. En effet, contrairement au parcours professionnel des hommes qui est souvent linéaire, les femmes sont plus susceptibles de modifier leur rapport au travail tout au long de leur vie, soit en s'en retirant temporairement, soit en travaillant à temps partiel.

La maternité et l'éducation des enfants sont les facteurs les plus importants pour expliquer cet état de chose, mais il nous faut y ajouter une nouvelle réalité : celles des soins aux proches dépendants. En effet, dans plus de 80% des situations exigeant le soutien « d'aidant naturel », ce sont des femmes qui prennent soin de leurs proches lorsqu'ils sont malades. Par ailleurs, près de la moitié (49%) des personnes qui prennent soin de proches dépendants doivent le faire pendant plus de 5 ans¹² et on estime à 9% la proportion de soignantes qui quittent un emploi pour prendre soin d'un proche¹³.

La combinaison de ces facteurs entraîne, pour les travailleuses, une amplification des phénomènes tels la précarité de l'emploi, le travail à temps partiel et le travail atypique, donnant aux femmes qui vivent ces situations une perception floue de leur

¹⁰ Statistique Canada « La génération sandwich », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 9, 2004.

¹¹ Tous ces chiffres sont tirés de l'étude *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, 2005.

¹² Guberman, N., Maheu, P., Maillé, C., *Travail et soins*, Les Éditions du Remue-ménage, Montréal, 1993.

¹³ Côté, D., Gagnon, E., Gilbert, C., Guberman, N., Saillant, F., Thivierge, N., Tremblay, M., *Qui donnera les soins, Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Étude commandée par l'AFÉAS, Montréal, 1998.

identité professionnelle et un sens du travail incertain. Dans un tel contexte, le retour sur le marché du travail est souvent vécu, par les femmes, comme une décision difficile. Souvent, elles y ont connu des expériences insatisfaisantes voire des échecs et leur potentiel y était rarement reconnu.

Par conséquent, l'aide aux femmes qui veulent réintégrer le marché de l'emploi se doit d'être spécifique et elle exige une intervention pointue, qui tienne compte des divers obstacles d'intégration à l'emploi propres à la main-d'œuvre féminine. Dans cette perspective, l'approche développée dans les ressources spécialisées en main-d'œuvre féminine, en plus d'offrir un support adapté, permet aux femmes de mieux comprendre leur réalité. De plus, ces groupes offrent des démarches où les femmes ont la possibilité de se reconnaître à travers d'autres femmes et de s'identifier à des modèles positifs.

C'est pourquoi nous pensons qu'une approche spécifique et adaptée aux femmes est indispensable afin de leur permettre de faire le bilan de leurs capacités et de développer certaines de leurs habiletés qui leur permettront de réussir leur intégration. Cette approche, axée sur le processus d'autonomisation des personnes, augmente, pour les femmes, leur estime d'elles-mêmes et favorise leur maintien en emploi.

6. La précarisation de l'emploi

La restructuration économique des dernières années a pesé lourd dans la détérioration des conditions de travail d'une portion toujours grandissante de travailleuses et de travailleurs. Historiquement discriminées, les femmes ont ressenti doublement cette dégradation du contrat social, dans la mesure où plusieurs d'entre elles abordaient à peine le continent du travail, au moment même où celui-ci était devenu le théâtre de tant de transformations.

À titre d'exemple, citons un secteur où les femmes sont très nombreuses en terme de main-d'œuvre soit le secteur public. Depuis la fin des années 90, ce secteur a été grandement perturbé par un tourbillon de réformes sans précédent. Ces réformes ont durement touché les femmes non seulement en tant que travailleuses, mais également en tant qu'usagères de services et en tant qu'« aidantes naturelles ». Entre autres, la grande opération de mise à la retraite, réalisée alors, a laissé des cicatrices dans les réseaux de la santé et des services sociaux ainsi que dans celui de l'éducation. Le personnel resté en place a dû composer à la fois avec la perte d'expertises, le démantèlement d'équipes de travail constituées depuis de nombreuses années et l'insécurité grandissante liée à toutes ces pertes.

D'autre part, dans le secteur privé, la situation n'est pas plus rose pour les femmes. Là encore, des emplois où elles se retrouvent en majorité ont été durement touchés par la restructuration économique. Dans les domaines du textile et des télécommunications, deux secteurs où les femmes sont très présentes, les conditions de travail se sont détériorées et un grand nombre de travailleuses ont perdu leur emploi.

L'étude de Rolande Pinard illustre ce propos en rappelant, de triste mémoire, la situation des téléphonistes de Bell Canada dont le secteur entier fut vendu à une filiale de Bell, qui, tout en profitant de subventions à la création d'emploi, mettait à pied des centaines de travailleuses et en contraignait un grand nombre à accepter des conditions de travail inférieures à celles qu'elles avaient auparavant. De plus, les fermetures d'usines de textile au sud-ouest de la région métropolitaine, ainsi que dans plusieurs régions du Québec, ont laissé sans emploi des centaines de travailleuses peu scolarisées.

En fait, dans un contexte de compétitivité grandissante, la question des droits du travail est trop souvent perçue, par les entreprises comme un irritant et la tentation est forte, pour celles-ci, de privilégier la productivité à tout prix au détriment de leurs responsabilités sociales. Pourtant, les droits encadrant le travail sont nécessaires afin d'assurer un équilibre entre les personnes en emploi et les entreprises, surtout si l'on veut éviter le développement du « sous-emploi ».

D'autre part, force nous est de constater que nous assistons à une véritable explosion des statuts d'emploi. Il faut toutefois préciser que ce phénomène n'est pas tant lié à des impératifs de productivité et de flexibilité qu'à celle d'une recherche de profit à tout prix, au détriment de la stabilité de la main-d'œuvre. Collectivement, les femmes en font les frais.

Ainsi, selon une étude réalisée par le ministère du travail et mieux connue sous le nom de rapport Bernier, entre 1976 et 1995, les femmes ont représenté 74% de l'augmentation de la population active et 82% de l'augmentation des emplois. Cependant, durant la même période, les emplois à temps partiel non désirés augmentaient de 500%, tandis que la part des emplois féminins à temps partiel passait de 18% à 26%.¹⁴ De plus, la presque totalité des emplois atypiques créés de 1997 à 2001 étaient des emplois temporaires à temps plein, ce qui représentait 19% des emplois créés chez les femmes contre 5,5% chez leurs collègues masculins.¹⁵

La situation des responsables de garde en milieu familial illustre bien le difficile combat de ces travailleuses pour sortir de la précarité. En effet, lors de leur tentative de se faire reconnaître en tant que salariées, avec les droits qui accompagnent ce statut, ces femmes se sont vues imposer un statut de travailleuses autonomes par l'adoption controversée de la loi 8 (*Loi modifiant la loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*).

D'ailleurs, le Bureau international du travail a depuis rendu une décision qui condamne le gouvernement du Québec et souligne que cette loi, ainsi que celle visant les ressources intermédiaires et les ressources de type familial, prive des milliers de travailleuses des droits de salariées au sens du Code du travail en leur imposant les contraintes de travailleuse autonome.

¹⁴ Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre, op.cit., 2005.

¹⁵ Bernier, Jean; Vallée, Guylaine, Jobain, Carol, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Gouvernement du Québec, ministère du Travail, 2003.

Par conséquent, le Comité aviseur Femmes tient à réaffirmer qu'une société axée sur les droits ne peut faire abstraction de ceux-ci afin d'obtenir une main-d'œuvre à rabais, malléable selon les tendances d'une économie de marché. Nous croyons donc qu'il y a nécessité de revoir les normes du travail afin de garantir l'ensemble des droits du travail à tous les travailleurs et travailleuses en accord avec les revendications de la Marche mondiale des femmes et tel que recommandé à l'intérieur du rapport Bernier.

7. Des choix professionnels stéréotypés

Entre 1991 et 2001, on observe très peu de changements dans les choix professionnels des Québécoises : la majorité d'entre elles se retrouvent à l'intérieur de quelques secteurs tels la santé, l'éducation, l'administration, la vente et les services. En effet, plusieurs statistiques nous montrent que, malgré des succès scolaires remarquables, les femmes restent concentrées dans certains secteurs économiques précis, qui correspondent souvent à des emplois considérés comme le prolongement du rôle qu'elles assument dans la sphère privée. Cette concentration a pour effet de les rendre vulnérables : d'une part, elles subissent avec beaucoup d'acuité les soubresauts qui agitent les secteurs où elles se retrouvent, d'autre part, ce prolongement de leur rôle traditionnel jusqu'au travail a eu pour effet de les disqualifier, faisant passer les compétences professionnelles qu'elles ont développées au rang de simples qualités de cœur.

Aujourd'hui encore, il est difficile de faire reconnaître les compétences transversales des femmes. Cela se répercute, entre autres, par un traitement salarial inférieur. C'est cet état de fait qui a mené à l'instauration d'une loi proactive en équité salariale. Selon nous, il est important non seulement de maintenir mais aussi d'améliorer cette loi afin de la rendre plus accessible pour les très petites entreprises où les femmes se retrouvent en grand nombre.

Par ailleurs, la concertation entre le milieu éducatif, les groupes qui se consacrent au développement de la main-d'œuvre féminine et l'ensemble des partenaires du marché du travail fait souvent défaut. Ceci fait en sorte que les différents intervenants ont de la difficulté à produire des outils et des actions concertés, à l'intérieur d'un milieu donné, de façon à pouvoir favoriser une plus grande diversification des choix professionnels des femmes et des jeunes filles. Les femmes qui choisissent un métier traditionnellement masculin se butent très souvent à plusieurs préjugés de la part des acteurs du milieu de l'emploi et de la formation. De plus, actuellement, pour beaucoup de secteurs d'emploi, on hésite encore à engager une femme.

En ce sens, soulignons les activités telles *Chapeau les filles!* et *Excellence Science* qui favorisent la présence des femmes dans des métiers traditionnellement masculins et ce, à tous les niveaux de diplomation. Ces concours ont déjà rejoint plus de 7 000 femmes en dix ans d'existence. Ils contribuent à déboulonner les mythes et à favoriser l'intérêt des jeunes filles et des femmes pour ces métiers. Nous croyons donc qu'il y a lieu de multiplier de telles initiatives et de favoriser la production d'outils et d'activités de promotion à partir d'une approche concertée.

Par conséquent, le partenariat de tous les acteurs nous apparaît comme une condition essentielle pour favoriser un élargissement des choix de carrière chez les femmes et les jeunes filles. De plus, le maintien et le développement des groupes spécialisés en main-d'œuvre féminine sont particulièrement importants à ce niveau. L'expertise de ces groupes auprès des femmes, leur connaissance approfondie du terrain ainsi que les outils d'intervention qu'ils ont élaborés, constituent des atouts majeurs pour stimuler l'intérêt autant chez les femmes que chez les autres intervenants : entreprises, milieux de formation et partenaires gouvernementaux.

8. La difficile articulation famille et travail

Tous les milieux de travail sont touchés par les difficultés qu'ont les hommes et les femmes à concilier harmonieusement les exigences de la vie privée et celles du travail salarié. Nous croyons qu'il y a urgence de trouver des solutions à ce problème et tous les partis politiques l'admettaient lors de la dernière campagne électorale. Pourquoi, dans ce cas, est-on toujours en attente d'une politique de conciliation entre travail et famille?

Alors que plusieurs employeurs ferment les yeux sur la réalité familiale de leurs salariés, le gouvernement se désengage, laissant les familles assumer seules certains services autrefois assurés par l'État. Par ailleurs, de nouvelles réalités viennent s'ajouter aux responsabilités déjà existantes, alourdissant ainsi la tâche des femmes et posant pour elles de nouveaux problèmes de conciliation entre la famille et le travail salarié. Rappelons à ce sujet toutes les transformations qui sont intervenues récemment dans les secteurs de la santé et des services sociaux.

Tous ces changements ont eu pour conséquence que plusieurs femmes sont actuellement aux prises avec une famille encore à élever et une dégradation des conditions de santé de leurs parents ou de leurs beaux-parents. Coincés entre les diverses exigences de la vie familiale, ces femmes tenteront fréquemment d'assouplir leur prestation de travail afin de consacrer plus de temps aux proches dépendants.

D'autre part, les services publics, tels qu'ils sont offerts, sont une partie du problème et une partie de la solution. En effet, si les employeurs s'engagent avec réticence dans l'adoption de mesures permettant l'harmonisation de la vie personnelle et professionnelle, les services publics, de leur côté, tendent à faire comme si la question ne les concernait nullement. Pourtant, nous devons admettre que, de façon indirecte, ils contribuent à dégager du temps dont profitent les familles. Inversement, la détérioration de ces services entraîne une prise en charge par la famille, et notamment par les femmes, de certaines responsabilités qui étaient auparavant assumées par l'État.

De plus, les exemples sont nombreux des divers problèmes apportés par des services (publics ou privés) qui refusent de tenir compte de la disponibilité de leur clientèle : la moindre réparation ou livraison nous obligera souvent à gaspiller une journée de travail pour attendre, la presque totalité des services externes de la majorité des

hôpitaux ferment leurs portes à 17 heures, plusieurs CLSC offrent peu de services en soirée et dans l'élaboration d'un plan de soins ou l'organisation des services à un patient, plusieurs tiennent difficilement compte de la disponibilité des personnes en charge d'un proche dépendant. Les services de garde en installation, dans les écoles et à domicile ferment le plus souvent à 18 heures et même plus tôt dans certaines régions.

Parallèlement, d'autres actions apportent un certain relâchement dans la tension entre le monde du travail et celui des responsabilités familiales, permettant ainsi un accès accru au travail pour les femmes. Dans une telle perspective, en optant pour un régime d'assurance parentale plus généreux que le régime précédent, le gouvernement du Québec envoie un message clair quant à l'importance de reconnaître notre responsabilité collective dans l'éducation et le développement des enfants. Ce régime reconnaît également le rôle des pères et octroie à ces derniers une partie spécifique des prestations. De plus, l'accès des travailleuses autonomes au nouveau régime renforce l'idée que l'éducation et les soins aux enfants constituent une responsabilité sociale et non pas uniquement individuelle.

Dans un autre domaine, des études récentes ont démontré que l'instauration des Centres de la Petite Enfance a provoqué un rehaussement sensible (21%) de la présence des mères d'enfants d'âge préscolaire sur le marché du travail¹⁶. De plus, ce réseau a contribué à sortir du « travail au noir » des centaines de femmes qui autrefois faisaient le même travail dans la clandestinité. On peut donc en conclure que des mesures structurantes d'accommodement pour les parents sont essentielles si on veut contrer le « sous-emploi » des femmes.

Beaucoup d'exigences liées aux responsabilités familiales ne trouvent aucune reconnaissance sur le marché du travail. Par conséquent, nous pensons qu'une véritable politique de conciliation travail et famille, assortie de périodes de congés rémunérés pour responsabilités familiales, aurait pour effet de contrer le « sous-emploi » des femmes et d'apporter des solutions à long terme à ce problème.

9. Conclusion et recommandations

Dans le *Plan gouvernemental pour l'emploi*¹⁷, la préoccupation actuelle pour le « sous-emploi » est située dans le contexte du vieillissement de la population québécoise et d'une pénurie de main-d'œuvre, qui pourrait avoir lieu d'ici quelques années. Le relèvement du taux d'emploi de certains groupes cibles est présenté comme un moyen de parer à cette pénurie. Cette mission a été confiée à Emploi-Québec, qui reprend, dans son *Plan d'action annuel 2005-2006*, la vision gouvernementale du « sous-emploi ». On y constate qu'un taux de chômage et de « sous-emploi » élevé coexiste avec « un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à

¹⁶ Cauchy, Clairandrée, *Hausse de 21 % du taux de travail chez les femmes*, *Le Devoir*, jeudi 2 février 2006.

¹⁷ Gouvernement du Québec, *Plan gouvernemental pour l'emploi*, Québec, 2005, p. 30.

pourvoir ces postes»¹⁸. Il y a donc place pour l'augmentation du taux d'emploi dans les groupes ciblés dont font partie 377 000 femmes.

De plus, Emploi-Québec peut maintenant intervenir pour offrir des mesures et services à des personnes déjà en emploi, dans certaines circonstances, notamment lorsque « la personne vit une situation de «sous-emploi» ou d'emploi menacé » et lorsqu'elle « vit une situation familiale critique » (par exemple, une mère seule dont les horaires de travail sont incompatibles avec la vie familiale).¹⁹

Par ailleurs, les services publics de l'emploi, axés sur les individus, tels que stipulés dans le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec, visent à relever le niveau de qualification de la main-d'œuvre ainsi que le taux d'emploi de la population, en particulier des «groupes défavorisés sur le plan de l'emploi»²⁰, et ce, dans le but de contrer les pénuries actuelles de main-d'œuvre. Un objectif connexe se trouvera ainsi atteint, soit la lutte à la pauvreté, car « l'emploi constitue le moyen privilégié pour assurer l'autonomie financière des personnes aptes à travailler »²¹.

En conclusion, quand on regarde la place que les femmes occupent sur le marché du travail, il nous faut redire que beaucoup de chemin a été parcouru mais que de grandes iniquités persistent. En effet, en analysant de façon plus pointue les données sur l'emploi, une évidence s'impose : travail rémunéré et maintien dans la pauvreté vont souvent de pair pour les femmes. Autrement dit, le «sous-emploi» n'est pas qu'une affaire de chiffres. Sortir de la pauvreté et du «sous-emploi» signifie d'abord, pour les femmes, avoir accès à un travail offrant des conditions leur permettant de sortir de la précarité. Cela signifie aussi un emploi où les conditions salariales sont déterminées en fonction des exigences requises pour le poste occupé et non pas selon le sexe de la personne qui l'occupe. Sortir du « sous-emploi » pour les femmes va de pair avec une société qui se donne les outils nécessaires à une conciliation travail-famille équilibrée. C'est dans ce contexte que nous avons formulé les recommandations qui suivent.

Recommandations

1. Qu'Emploi-Québec :
 - a) agisse afin de contrer les iniquités persistantes vécues par les femmes sur le marché du travail et leur assure le soutien nécessaire dans leurs efforts d'intégration et de réintégration à l'emploi ;
 - b) aide et appuie les femmes qui optent pour des changements de carrière menant vers des emplois d'avenir, notamment en privilégiant les mesures de longue durée ;

¹⁸ Emploi-Québec, *Plan d'action annuel 2005-2006*, Montréal, 2005, p. 1.

¹⁹ Voir Emploi-Québec 2005a « Réorientation des personnes en emploi et sans emploi dans l'offre de service d'Emploi-Québec. Orientations », *Approche d'intervention*, Annexe 8, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, Document du 26 août 2004, révisé le 18 février 2005.

²⁰ *Ibid.*, p. 2.

²¹ *Ibidem.*

- c) fasse largement la promotion de l'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins et dans les emplois d'avenir ;
 - d) tienne compte, dans ses mesures, de la situation particulière des femmes qui subissent une double discrimination.
 - e) voie au développement d'outils spécialisés servant à reconnaître et à mesurer les acquis expérientiels des femmes et les compétences déjà acquises par des activités rémunérées ou non rémunérées.
 - f) attribue les fonds nécessaires à la réalisation de l'ensemble de ces recommandations.
2. Que le gouvernement du Québec maintienne la Loi sur l'équité salariale et la Commission dans ses rôles et responsabilités actuels.
 3. Qu'Emploi-Québec fasse la promotion de la Loi sur l'équité salariale auprès des entreprises en développant des partenariats avec la Commission de l'équité salariale.
 4. Qu'Emploi-Québec voie à assurer le maintien et le développement des organismes qui oeuvrent **spécifiquement auprès de la main-d'œuvre féminine**, notamment en soutenant financièrement leur mission, et ce, dans toutes les régions du Québec.
 5. Que le gouvernement du Québec :
 - a) élargisse les droits et régimes de protection liés à l'emploi à tous les statuts d'emploi;
 - b) garantisse une égalité de traitements pour toutes les personnes salariées, peu importe leur statut d'emploi.
 6. Que l'État maintienne son support à la famille par :
 - a) le maintien d'un réseau accessible, universel et de qualité de centres à la petite enfance et de services de garde en milieu scolaire;
 - b) le maintien du Régime québécois d'assurance parentale;
 - c) l'adoption d'une politique de conciliation famille-emploi-études qui tienne compte de la situation de pauvreté d'une partie importante de la main-d'œuvre féminine;
 - d) la création d'un fonds dédié aux mesures facilitantes de conciliation famille-emploi-études.
 7. Que les gouvernements et les ministères concernés reconnaissent la formation de base et l'alphabétisation comme étant des facteurs déterminants d'accès à la

formation et au marché de l'emploi et, de ce fait, les soutiennent et en fassent la promotion.

8. Que les gouvernements et les ministères concernés priorisent, pour les femmes, une formation qualifiante et transférable menant à diverses professions, y compris à des métiers traditionnellement masculins.