

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





P R É A M B U L E

Ce dépliant résume les faits saillants de l'étude réalisée en 2004 par le Comité aviseur Femmes sur la situation économique et professionnelle des Québécoises. Il s'inscrit dans la poursuite de la mission du Comité aviseur, laquelle consiste à promouvoir et à appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Les données qui y sont présentées illustrent ainsi l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail et reflètent leur situation économique. On y trouve un résumé des progrès réalisés et un aperçu des écarts qui persistent entre les deux sexes, notamment sur le plan des salaires et du type d'emploi occupé. La question de la conciliation travail-famille et certaines autres problématiques particulières y sont également abordées. Enfin, ce document propose des pistes d'action à privilégier en vue de favoriser l'équité en emploi entre les femmes et les hommes.

LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Des acquis incontestables et des iniquités persistantes

L'AUGMENTATION IMPORTANTE DU NOMBRE DE FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DEPUIS LES DERNIÈRES DÉCENNIES NE SIGNIFIE PAS POUR AUTANT QU'ELLES AIENT BÉNÉFICIÉ D'UNE AMÉLIORATION SUBSTANTIELLE DE LEURS CONDITIONS DE VIE. EN EFFET, LES FEMMES ÉPROUVENT ENCORE DES DIFFICULTÉS EN CE QUI A TRAIT À L'ACCÈS À L'EMPLOI, AU MAINTIEN EN EMPLOI ET À LA PROGRESSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. MÊME LORSQU'ELLES TRAVAILLENT, BON NOMBRE D'ENTRE ELLES SONT TOUJOURS AUX PRISES AVEC LA PAUVRETÉ. CETTE SITUATION EST LIÉE NON SEULEMENT À LA PRÉCARITÉ ACCRUE DES EMPLOIS, À LA CONCENTRATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET AU FAIT QUE L'ON ACCORDE UNE VALEUR ÉCONOMIQUE MOINDRE À LEUR TRAVAIL, MAIS AUSSI À L'ACCÈS DIFFICILE À L'ASSURANCE EMPLOI ET AUX PROBLÈMES SOULEVÉS PAR LA CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE. BIEN QU'ELLE SOIT DIFFICILE À ATTEINDRE, CETTE CONCILIATION DEMEURE UN OBJECTIF QUI REPRÉSENTE TOUJOURS UN DÉFI DE TAILLE POUR LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE. SOULIGNONS PAR AILLEURS QUE LE PHÉNOMÈNE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL CONTINUE D'ÊTRE POUR L'ESSENTIEL L'APANAGE DES FEMMES, ET QUE SEULEMENT UN PEU PLUS DU TIERS DES EMPLOIS DES QUÉBÉCOISES SONT RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE.

La présence des femmes sur le marché du travail continue d'augmenter. De 1976 à 2003, le pourcentage de femmes occupant un emploi est passé de 37,4 % à 54,6 %, alors que celui des hommes a diminué, passant de 70,4 % à 65,6 %. Le taux de chômage des femmes et des hommes est similaire, soit 8,6 % et 9,6 % respectivement, mais ces dernières éprouvent plus de difficultés à obtenir des prestations d'assurance-emploi puisqu'elles ne parviennent pas à accumuler suffisamment d'heures du fait qu'elles occupent, dans une plus large proportion que les hommes, des emplois à temps partiel ou saisonniers.

On note des disparités régionales manifestes en matière d'emploi chez les femmes. En 2003, on trouvait les taux féminins d'emploi les plus élevés en Montérégie (58,8 %), dans les Laurentides (58,5 %) et dans l'Outaouais (58,0 %). Les taux les plus bas étaient recensés en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (42,2 %), dans le Bas-Saint-Laurent (46,4 %), au Saguenay—Lac-Saint-Jean (46,5 %), sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec (47,2 %), ainsi qu'en Mauricie (47,3 %).

Les Québécoises demeurent confinées dans les emplois traditionnellement féminins. On note que les Québécoises exercent, dans l'ensemble, des métiers et

des professions similaires à ceux qu'elles choisissaient voilà plus de dix ans. En 2003, dans l'ensemble des industries, le pourcentage de travailleuses s'élevait à 46,3 %, contre 53,7 % de travailleurs. Cependant, ces derniers occupaient les trois quarts des emplois dans les industries productrices de biens. Les femmes occupent toujours majoritairement des postes de secrétaires (97,7 %), d'infirmières (91,0 %) et d'éducatrices de la petite enfance (95,7 %). On observe une continuité tant sur le plan de la répartition des emplois qu'en ce qui a trait à la division sexuelle du travail.

Les Québécoises continuent d'être surreprésentées dans les

emplois à temps partiel. Entre 1991 et 2003, les femmes occupaient environ 67,5 % des emplois à temps partiel, un taux deux fois plus élevé que chez les hommes. En 2003, les principales raisons invoquées par les femmes pour expliquer ce choix d'un emploi à temps partiel étaient, dans l'ordre : le choix personnel (28,3 %), le manque d'offres d'emploi à temps plein (26,6 %) et le fait d'être encore aux études (26,2 %). Chez les hommes, les raisons invoquées étaient : le fait d'être aux études (41,8 %), le manque d'offres d'emploi à temps plein (29,1 %) et le choix personnel (22,1 %). Au cours des dernières années, les études ont été mentionnées de plus en plus souvent, et ce chez les deux sexes, pour expliquer le choix d'un emploi à temps partiel. Le pourcentage de femmes déclarant occuper ce type d'emploi en raison des soins à donner aux enfants a fluctué entre 1997 et 2003, passant de 11,1 % à 8,2 %. Chez les hommes, ce motif n'est pas invoqué.

L'emploi autonome progresse chez les femmes. En 2003, les deux tiers des emplois autonomes, soit 66,4 %, étaient occupés par des hommes. Quoique l'emploi autonome ait fluctué très légèrement entre 1991 et 2003 par rapport à l'emploi total, les femmes sont aujourd'hui davantage représentées dans cette catégorie d'emploi (en hausse de 6,8 points).

La situation économique des Québécoises

La rémunération : des écarts manifestes et persistants entre les femmes et les hommes

En 2004, les femmes gagnaient 83,4 % du salaire horaire moyen des hommes, exactement le même ratio qu'en 1998. Qu'il s'agisse du salaire horaire ou du salaire hebdomadaire, les travailleuses obtiennent un salaire inférieur à celui des travailleurs, et l'écart est persistant. Elles ne recevaient en 2002 que 72,7 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes, et 65,2 % de leurs gains d'emploi annuels.

Le type d'activité ou le secteur professionnel demeure un facteur important en ce qui a trait aux écarts salariaux. Dans les secteurs où le salaire féminin est faible, soit le secteur primaire et ceux de la transformation et de la fabrication, les travailleuses gagnent en moyenne environ 60 % du salaire des hommes.

On observe le même phénomène dans les professions de haut niveau de qualification professionnelle, où les femmes obtiennent un taux horaire supérieur à la moyenne. En 2001, chez les cadres supérieurs, les femmes ne recevaient que 63 % du salaire horaire moyen des hommes. On note également des écarts salariaux significatifs dans le domaine de la gestion des affaires et de la finance, ainsi que dans les soins de santé. Le personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique, un milieu fortement syndiqué où les femmes constituent près du tiers de la main-d'œuvre, affiche l'un des écarts les moins grands, les femmes recevant 86 % du salaire horaire moyen des hommes.

Entre 1997 et 2002, l'écart salarial s'est élargi entre les travailleurs et les travailleuses non syndiqués, ces

dernières ayant perdu de plus en plus de terrain. En revanche, l'écart salarial entre les travailleuses syndiquées et les travailleurs syndiqués est beaucoup moins important. En 2003, sur l'ensemble des travailleurs, 39,1 % des femmes étaient syndiquées, comparativement à 43,1 % chez les hommes. Le taux de syndicalisation des femmes demeure cependant très faible dans le secteur privé, comparativement au secteur public, et le fait d'être syndiqué ou non a des incidences majeures sur le niveau de rémunération et sur les avantages sociaux liés au travail (régimes d'assurance, de retraite, etc.).

Travailler tout en restant pauvre : une réalité féminine

Le nombre de femmes qui travaillent au salaire minimum ne cesse d'augmenter. En 2001, elles constituent la majorité des personnes confinées au bas de l'échelle salariale (71,2 %), et ce taux a augmenté de quatre points entre 1991 et 2001, alors qu'il diminuait d'autant chez les hommes. De plus, une forte proportion de travailleuses gagnaient un salaire très faible, à peine plus élevé que le salaire minimum : 52,7 % des salariées non syndiquées gagnaient 10 \$ ou moins l'heure en 2001, et 33,5 % gagnaient 8 \$ ou moins l'heure. Deux fois moins d'hommes se retrouvent dans cette situation.

Soulignons aussi qu'à la suite des modifications apportées à l'assurance-emploi, notamment en ce qui a trait au nombre d'heures requises pour en bénéficier, les travailleuses ont de moins en moins accès à ce régime. En 1996, 48 % des femmes et 51 % des hommes sans emploi recevaient des prestations, alors qu'en 2001 la proportion était de 39 % chez les femmes et de 53 % chez les hommes. Or, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir recours, à un moment ou l'autre de leur vie, à l'assurance-emploi, entre autres en raison du congé de maternité rattaché à ce programme et de la précarité des emplois qu'elles occupent.

La scolarisation des femmes : une évolution perceptible

La formation secondaire

La faible diversification des choix professionnels offerts aux Québécoises au niveau secondaire est un fait reconnu. Ainsi, en 2001, les femmes se retrouvaient encore majoritairement dans les domaines suivants, où elles constituaient entre 78 % et 96 % des effectifs selon le secteur : administration, commerce et informatique; arts; cuir, textile et habillement; santé et soins esthétiques. En revanche, elles étaient toujours largement sous-représentées dans plusieurs domaines offrant pourtant de bonnes perspectives d'emploi, tels l'électrotechnique, l'entretien d'équipement motorisé et la fabrication mécanique, où elles représentaient moins de 15 % des diplômés.

Bien que la probabilité d'obtenir un diplôme d'études secondaires soit plus élevée chez les filles que chez les garçons, l'écart entre les deux sexes tend à s'amenuiser : il est passé de 18 points pour la période de 1989 à 1999 à 13 points en 2001-2002. Cependant, les conséquences du décrochage scolaire sont plus dramatiques pour les filles; en effet, 50 % des hommes qui comptent moins de huit ans de scolarité occupent un emploi, comparativement à 20 % chez les femmes.

Constatation encore plus troublante, la rémunération des femmes est inférieure à celle de leurs collègues masculins, et ce dans tous les domaines, y compris les secteurs où elles sont fortement représentées. Dans l'administration, le commerce et l'informatique, par exemple, le salaire hebdomadaire moyen des femmes en 2003 était de 438 \$, comparativement à 487 \$ chez les hommes.

La formation collégiale et universitaire

Au cours des dix dernières années, les filles, plus nombreuses que les garçons à poursuivre des études

collégiales, ont opté majoritairement pour une formation en sciences humaines. Malgré une légère augmentation du nombre d'inscriptions en sciences, où elles sont passées de 34 % de l'effectif total en 1992 à 39 % en 2002, elles font encore, pour la plupart, des choix traditionnels au sein de ce secteur. Ainsi, elles représentent plus de 75 % de l'effectif des techniques biologiques et agroalimentaires et des techniques humaines, mais seulement 15 % de l'effectif des techniques physiques. On note même un recul dans certains domaines, par exemple l'informatique, où le pourcentage d'étudiantes est passé de 25 % à 11 %.

Le pourcentage de femmes poursuivant des études universitaires est également en progression. Elles constituaient 59 % de l'effectif total en 2001, comparativement à 54 % en 1992. Bien qu'elles optent encore majoritairement pour des domaines dits traditionnels, notamment les sciences humaines, l'éducation et les arts, on a assisté à des percées intéressantes entre 1992 et 2001, l'effectif féminin ayant augmenté de 31 % en sciences appliquées et de 14 % en sciences pures. Pourtant, les femmes sont encore sous-représentées dans les domaines qui présentent de bonnes perspectives d'emploi, tels le génie et, surtout, l'informatique. Par ailleurs, bien qu'elles occupent des emplois plus qualifiés, les femmes qui détiennent un diplôme d'études techniques ou universitaires doivent tout de même composer avec des iniquités salariales une fois sur le marché du travail. Par exemple, dans les domaines de l'alimentation et du tourisme, où elles sont pourtant majoritaires, leur revenu moyen hebdomadaire ne représentait en 2003 que 84 % de celui des hommes.

Les recherches qui tentent d'expliquer les choix professionnels des filles mentionnent fréquemment les motifs suivants : les stéréotypes féminins, le manque de modèles, l'influence de la famille et des enseignants, ainsi que les conditions d'études et de travail dans les domaines technologiques.

La conciliation travail-famille : une réalité vécue différemment par les femmes et les hommes

LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES AYANT DES ENFANTS EST EN CONSTANTE PROGRESSION DEPUIS LES ANNÉES 70 ET ATTEINT ACTUELLEMENT DES NIVEAUX SANS PRÉCÉDENT. EN 2003, 74,8 % DES MÈRES D'ENFANTS DE MOINS DE SIX ANS ET 79,3 % DES MÈRES D'ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS ÉTAIENT ACTIVÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES SANS ENFANTS ATTEIGNAIT QUANT À LUI 87,9 %.

LES FEMMES AYANT DES ENFANTS DE 5 À 19 ANS INVESTISSENT DEUX FOIS PLUS DE TEMPS QUE LES HOMMES DANS LES TÂCHES MÉNAGÈRES, LES SOINS AUX MEMBRES DU MÉNAGE, LES ACHATS ET LES SERVICES. L'ÉCART EST UN PEU MOINS GRAND LORSQU'IL S'AGIT D'ENFANTS DE MOINS DE CINQ ANS. MENTIONNONS ÉGALEMENT QUE DE PLUS EN PLUS DE TRAVAILLEURS, ET SURTOUT DE TRAVAILLEUSES, S'OCCUPENT D'UNE PERSONNE ÂGÉE DÉPENDANTE OU EN PERTE D'AUTONOMIE, LES FEMMES Y CONSACRANT EN MOYENNE 29 HEURES PAR MOIS, COMPARATIVEMENT À 13 HEURES CHEZ LES HOMMES. L'IMPACT D'UNE TELLE SITUATION SUR LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ PEUT ÊTRE DRAMATIQUE; D'AILLEURS, 10 % DE CES PERSONNES DÉCLARENT AVOIR SUBI UNE PERTE DE REVENU.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EST SOUVENT AU CŒUR DES PROBLÈMES DE CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE, ET GÉRER CE TEMPS EST DEVENU BEAUCOUP PLUS DIFFICILE EN RAISON DE LA CROISSANCE DES EMPLOIS PRÉCAIRES, OÙ LES FEMMES SE RETROUVENT EN GRAND NOMBRE (TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRE, SUR APPEL, ETC.). QUANT AUX MESURES SPÉCIFIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE, CE SONT SURTOUT LES GRANDES ENTREPRISES QUI LES OFFRENT. OR, LES FEMMES SONT TOUJOURS EN MAJORITÉ DANS LES PETITES ENTREPRISES OÙ LE TAUX DE SYNDICALISATION EST PAR AILLEURS TRÈS FAIBLE.

L'emploi féminin conjugué à d'autres facteurs

L'âge

En 2002, le taux d'emploi des femmes de 20 à 29 ans était de 71,6 %, contre 77,3 % chez les hommes de la même tranche d'âge. Au cours des dernières années, ce taux a marqué une progression chez les deux sexes, mais l'accès à un emploi à temps plein demeure plus difficile pour les jeunes Québécoises. Malgré la tendance des jeunes femmes à opter pour des métiers traditionnels moins lucratifs, leur présence est aujourd'hui plus marquée dans certains domaines professionnels très qualifiés.

Les femmes de 45 à 64 ans chôment davantage que les hommes du même groupe d'âge. En 2000, le taux de

chômage des femmes de cette tranche d'âge atteignait 7,6 %, comparativement à 6,8 % chez les hommes. Les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi à temps partiel, et leur revenu correspond à 60 % de celui des hommes de la même tranche d'âge. Signalons par ailleurs que les femmes de 45 ans et plus sont appelées à constituer une part de plus en plus importante de la population active, le nombre de jeunes ne suffisant plus à satisfaire à la demande de main-d'œuvre.

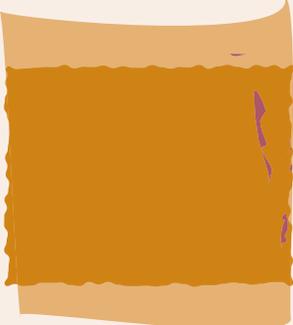
Le statut d'immigrante

En plus des difficultés propres à l'ensemble des Québécoises sur le marché du travail, les femmes immigrantes sont aux prises avec des problèmes spécifiques, notamment la reconnaissance des acquis, la maîtrise de la langue, ainsi que la connaissance du marché du travail et de la culture québécoise. Elles ont un revenu inférieur aux femmes non immigrantes et bien en deçà de celui des hommes, quel que soit leur statut. En 2001, leurs taux d'activité (51,7 %) et d'emploi (45,3 %) étaient passablement

plus bas que ceux des Québécoises d'origine et des hommes. Leur taux de chômage (12,4 %) se situe également bien au-dessus de celui de la population non immigrante (7,8 %).

La présence d'un handicap

En 2001, les femmes ayant une incapacité ou un handicap affichaient un taux d'emploi très inférieur (29,5 %) à celui de la population en général (70,7 %) et, dans une moindre mesure, à celui des hommes ayant une incapacité ou un handicap (36,2 %). Leur condition représente ainsi un obstacle important à leur autonomie économique. En 2000, le revenu moyen des femmes ayant un handicap demeurait le plus bas (15 298 \$); il représentait 68,4 % du revenu moyen des femmes n'ayant pas de handicap, 64,0 % de celui des hommes ayant un handicap et 44,5 % de celui des hommes n'ayant pas de handicap.



PISTES D'ACTION EN VUE DE FAVORISER L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Agir de manière concertée...

L'étude réalisée en 2004 par le Comité aviseur Femmes sur les Québécoises et le marché du travail démontre que, malgré certains progrès, des iniquités demeurent sur le plan de l'emploi et de la situation économique en général. Les phénomènes persistants de la précarisation et de la concentration du travail féminin, l'existence de mesures de conciliation travail-famille et une accessibilité plus adéquate à ces diverses mesures devront être au cœur des préoccupations des différents acteurs sociaux. Il est en outre primordial de mieux connaître les causes et les conséquences des écarts qui subsistent entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi. Cette étape nécessitera la cueillette et le traitement de données selon le sexe, tant dans les entreprises que dans l'appareil gouvernemental. Le dossier de l'analyse différenciée selon le sexe devra ainsi être remis à l'ordre du jour. Il sera ensuite possible d'agir de manière concertée avec les différents partenaires des réseaux de l'intervention sectorielle et de l'emploi afin de réduire les iniquités qui persistent entre les femmes et les hommes au Québec.

... et entreprendre des actions concrètes

La participation des femmes au marché du travail représente un apport important et essentiel au développement économique du Québec. L'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes en emploi ne peuvent être atteintes sans la mise en place de mesures sociales adéquates. Plusieurs pistes d'action peuvent être envisagées afin de mettre en place des conditions plus favorables aux femmes et plus équitables pour elles en matière d'emploi. Le Comité aviseur Femmes s'attarde ici sur quelques-unes de ces pistes d'action jugées prioritaires.

■ Les lois et les règlements régissant le travail devront prendre en considération, de manière plus systématique, la situation économique et professionnelle des femmes. À cet égard, le Comité suivra de près les travaux

reliés à la politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille. Il est primordial que la nouvelle politique tienne compte des besoins effectifs des familles monoparentales et biparentales, et qu'elle porte une attention particulière aux ménages à faible revenu.

■ L'appareil gouvernemental et les milieux de travail seront appelés à jouer un rôle essentiel dans le développement et la mise en œuvre de mesures qui faciliteront la conciliation entre les réalités professionnelles et les responsabilités parentales. L'accessibilité aux services de garde ne peut se concrétiser sans que l'on prenne en considération les situations d'emploi atypique et les contraintes liées au travail, par exemple la prolongation des heures de travail.

■ La question de la formation en emploi est cruciale pour le positionnement des femmes dans un marché du travail soumis aux impératifs de la mondialisation. Les travailleuses et les travailleurs ont besoin de continuer à développer leurs compétences afin de maintenir leur employabilité. Or, une forte proportion de la main-d'œuvre féminine travaille dans les petites et moyennes entreprises, soit dans des milieux de travail où la formation est souvent plus difficilement accessible. Le Comité a émis des avis et des recommandations relativement à l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, qui vise à faciliter l'accès à la formation, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

■ La sensibilisation des milieux de travail à l'embauche des femmes dans des emplois qualifiés, traditionnellement occupés par des hommes, ou dans des emplois d'avenir figure également au programme du Comité aviseur Femmes. Celui-ci travaillera, de concert avec Emploi-Québec, à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les entreprises et les secteurs qui offrent de bonnes perspectives d'avenir.

■ Le Comité aviseur Femmes réaffirme par ailleurs la pertinence et la nécessité de la *Loi sur l'équité salariale*. Il ne peut y avoir de réel progrès économique pour les femmes sans une révision, dans une perspective d'équité, de la valeur attribuée aux secteurs d'emploi où elles sont majoritairement représentées.

Poursuivre la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*

Au cours des dernières années, en raison notamment de certains acquis comme la scolarisation accrue des femmes et leur participation de plus en plus importante au marché du travail, on a vu grandir au Québec l'illusion que l'égalité socioéconomique des femmes et des hommes était atteinte. C'est pourquoi le Comité aviseur Femmes souligne l'importance de poursuivre la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et d'accroître les efforts en ce sens, car la perception que la question de l'équité et de l'égalité entre les sexes est réglée risque de freiner l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes. Dans cette perspective, le maintien des services spécifiques offerts aux femmes en matière d'orientation et d'insertion en emploi apparaît primordial. À cet égard, la *Stratégie* reconnaît le caractère spécifique des problèmes que les femmes rencontrent sur le marché du travail ainsi que l'importance de préserver l'expertise développée par les organismes communautaires qui interviennent auprès de celles-ci.



THÉRÈSE BELLEY

Présidente du Comité aviseur Femmes
et directrice générale d'Accès-Travail-Femmes

MARTINE CUERRIER

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

NATHALIE GOULET

Vice-présidente du Comité aviseur Femmes
et directrice du Conseil d'intervention pour l'accès
des femmes au travail (CIAFT)

Février 2005



110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (QC) H2Y 1E6
Téléphone : (514) 954-0220
Télécopieur : (514) 954-1230
www.c-aviseur-femmes.qc.ca

