

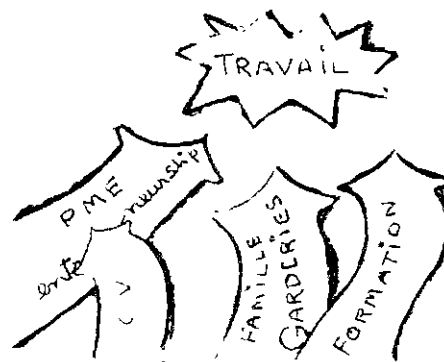
# Dossier d'étude

---

## 1996-1997

### NOUVELLES RÉALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Marché du travail  
*Un monde en changement!*



AFEAS

## **TABLE DES MATIÈRES**

Introduction .....	101
Le monde du travail, un monde en changement .....	101
Le contexte .....	102
Qu'est-ce donc que la mondialisation .....	102
Le chômage au Canada .....	104
La désertion des régions .....	104
Les conséquences de la transformation du travail .....	105
Les victimes de la crise .....	105
Des emplois plus exigeants .....	105
Impact sur les survivantes et les survivants .....	106
Et l'avenir? .....	107
Les politiques gouvernementales .....	107
Chez nous, des initiatives prometteuses .....	107
L'importance de la formation .....	108
Des secteurs qui promettent .....	109
Tableau Les métiers d'avenir conjugués au féminin .....	110
Tableau: L'avenir pour les quarante ans et plus .....	112
De la variété dans les modes de travail .....	113
Le travail à temps plein .....	113
Le travail à temps partiel .....	114
D'autres modes de travail .....	114
Le travail au noir .....	116
Des mesures d'aménagement du temps de travail .....	117
Le partage de poste .....	117
Une solution, pas le miracle .....	117
Tableau Mesures d'aménagement du temps de travail .....	118
Les femmes au travail .....	120
Leurs revenus .....	120
L'équité salariale .....	121
Les femmes, responsables du chômage? .....	121
Temps partiel, un choix décisif: le temps ou l'argent? .....	122
L'entrepreneuriat au féminin .....	122
L'autre mode de gestion .....	124
L'accès aux métiers non traditionnels .....	124
La conciliation travail-famille .....	125
Des mesures de conciliation .....	125
La responsabilité des employeurs .....	126
Tableau: La conciliation travail-famille .....	127
Conclusion .....	128
Explication de la grille d'activités .....	129
Grille d'activités .....	130
Références et bibliographie .....	131

## INTRODUCTION

### LE MONDE DU TRAVAIL, UN MONDE EN CHANGEMENT!

Fusions, rationalisation, licenciements... Le monde du travail est en pleine mutation. Le chômage, une des plus cruelle conséquence de ces bouleversements, tisse sa toile sur tous: ouvrières et ouvriers, cadres intermédiaires, patronnes et patrons. Personne n'est à l'abri. À tel point que, pour parler de notre époque, les Américains utilisent, depuis peu, l'expression «la décennie des travailleurs jetables»<sup>(1)</sup>.

Comment tous ces changements sont-ils survenus? Que réserve l'avenir? Le présent dossier identifie les principaux facteurs qui ont engendré la situation actuelle. Il présente certaines tendances qui se dessinent et qui façonneront les nouveaux visages du travail. Dans ce contexte, reste-t-il des secteurs d'activités prometteurs d'avenir?

Les emplois à temps plein, bardés «mur à mur» d'avantages, en font aujourd'hui rêver plusieurs. Notamment ceux qui font leurs beaux jours de divers modes de travail en développement: du travail à contrat, à temps partagé, à temps partiel et d'autres encore.

Et les femmes, à peine installées sur le marché de l'emploi, sont-elles toujours les plus vulnérables? Des aspects qui leur sont propres sont détaillés: leurs revenus, leur présence plus importante dans certains modes de travail, leur apport distinctif aux entreprises. Il sera ensuite question des mesures propres à faciliter la coexistence de la vie de famille et du travail, l'accès massif des femmes sur le marché du travail ayant grandement modifié le partage des responsabilités parentales et domestiques.

Dans le monde du travail, y a-t-il un peu d'espoir?

*Michelle Houle-Ouellet*

## LE CONTEXTE

Les changements qui surviennent en matière de travail ne sont pas apparus spontanément. Ils découlent de plusieurs facteurs. Les progrès technologiques, l'essor fantastique des communications y sont pour beaucoup. Mondialisation, globalisation des marchés, rationalisation, qu'est-ce qui se cache derrière ces mots qui semblent ne semer que de la désolation sur leur passage? En réalité, c'est une véritable révolution économique qui est en cours!

### QU'EST-CE DONC QUE LA MONDIALISATION?

#### *Le développement de nouvelles technologies*

Depuis la période de l'après-guerre, le développement de la technologie a été phénoménal. Il a provoqué un bouleversement radical de la production des produits de consommation. Il a aussi été à l'origine de l'essor vécu dans le domaine des communications.

Sait-on par exemple que le premier robot fonctionnel a été introduit dans l'industrie au cours des années 1960? En 1982, environ 32 000 robots étaient utilisés aux États-Unis. Aujourd'hui, on en compte 20 millions!

En plus de changer les modes de production, le développement de la technologie a augmenté la capacité de production des entreprises. Pour disposer de tous ces produits, les distances ne comptent plus. Les barrières commerciales entre les pays tombent progressivement, facilitant les échanges à travers les continents. L'Amérique du Nord voit naître l'accord du libre-échange (ALENA) et, en Europe, la communauté économique européenne (CEE) est créée.

Les manufacturiers débordent le marché local pour exporter une plus grande quantité de leurs produits. En contrepartie, ils importent davantage de matériaux et de composants. Il y a ainsi une ouverture incroyable de nouveaux marchés pour les produits et services. Des concurrents apparaissent à l'étranger, là où les salaires sont peu élevés. Les frontières ne comptent plus. On pense production à l'échelle mondiale.

#### *Le comportement des consommateurs*

Cette mondialisation transforme les marchés. Des produits inédits et des procédés novateurs s'imposent. De nouvelles classes moyennes qui consomment davantage apparaissent, notamment en Asie et en Amérique Latine. La consommation de voyages comme les «charters», occasionnent un accroissement supplémentaire des dépenses à l'extérieur du pays. Les consommateurs achètent, à meilleur coût, des biens produits à travers le monde; ils mondialisent ainsi leurs habitudes. Les systèmes de distribution sont affectés par l'intense

circulation des produits. Chez nous, on a assisté à une réorganisation de la vente au détail: changements dans les heures d'ouverture des magasins et avènement du magasinage le dimanche.

***Les mouvements des entreprises et l'exode des emplois***

Balayées par la compétition qu'elles ne peuvent supporter, plusieurs entreprises doivent mettre fin à leurs opérations locales et ferment leurs usines, cessent la production de certains produits pour se concentrer sur les plus rentables, ouvrent des installations plus près des marchés locaux et font perdre ainsi de multiples emplois. Chez nous le chômage augmente. Pour survivre ou pour réaliser de plus en plus de profits, les entreprises procèdent à une intégration mondiale de leurs opérations. Chaque semaine, l'actualité nous informe de fermetures, fusions ou rachats d'entreprises. Heureusement, tout n'est pas complètement noir, il y a aussi des créations d'entreprises, comme les sociétés de logiciels et la montée de secteurs qui deviennent florissants notamment le secteur de la biotechnologie et l'aéronautique, au Québec.

***La restructuration des multinationales***

Par delà la réorganisation de la production, la structure décisionnelle des entreprises est, elle aussi, affectée. Des fusions d'entreprises sont monnaie courante. Le nombre de multinationales s'accroît et leurs modes de gestion se transforment. Au début des années 80 par exemple, les entreprises multinationales menaient des activités de production et de marketing partout dans le monde. Les décisions passaient par plusieurs échelons: régional, national, mondial. Aujourd'hui, suite aux transformations opérées dans la structure des entreprises, on dit qu'une entreprise dont les activités sont dispersées dans trente pays, et dont le chiffre d'affaires atteindrait des milliards de dollars, pourrait fonctionner avec un personnel central comptant entre vingt et trente personnes seulement!

La mondialisation a ainsi provoqué un bouleversement du monde du travail et a eu un impact direct sur les emplois.

**EN RÉSUMÉ**

*Des facteurs ont grandement contribué à modifier l'emploi: le développement de la technologie pour la production des biens et dans le domaine des communications, l'éclosion de nouveaux marchés et les changements d'habitudes chez les consommateurs, l'exode des emplois vers de nouveaux sites de production et la restructuration des entreprises.*

## LE CHÔMAGE AU CANADA

Il est passé de 11,2% en 1993 à 9,4% en avril 96. C'est le ministre canadien de l'Industrie qui reconnaît la difficulté de prévoir à quel moment le Canada sera capable de vivre une situation de «plein emploi», définie dans le passé comme un taux de chômage aux alentours de cinq ou six pour cent. Les politiciennes et politiciens reconnaissent leur impuissance à régénérer le marché du travail. Après avoir prétendu qu'ils créaient des emplois, ils admettent qu'en réalité c'est l'économie qui les crée. Bien entendu nos dirigeantes et dirigeants peuvent, par des politiques appropriées, encourager ou décourager le développement économique et, tout au plus, procéder à l'engagement ou au licenciement des fonctionnaires.

### *La réduction du déficit*

L'endettement actuel de nos gouvernements, tant au fédéral qu'au provincial, les amène à opérer des coupures importantes dans la fonction publique mais aussi à réduire les dépenses publiques. On assiste au désengagement de l'État dans des programmes destinés à la population comme la sécurité du revenu, l'assurance-chômage, la pension de sécurité de la vieillesse. Des clientèles voient ainsi leurs revenus diminuer.

D'autres coupures provoquent la diminution de services que la population doit reprendre en mains. Très concrètement, ce sont surtout les femmes qui le font, par exemple en prenant soin des personnes âgées ou malades, délaissées par le système. Pour le faire, elles devront parfois se contenter d'emplois à temps partiel. C'est ainsi, par des biais divers, que les coupures et leurs effets freinent l'économie. La population n'a pas le choix, disposant de moins de revenus, elle dépense moins, ralentissant ainsi le rythme de production des entreprises et faisant augmenter le nombre de pertes d'emplois.

## LA DÉsertION DES RÉGIONS

En période de crise d'emploi, les régions sont affectées par un exode massif de leur population, principalement les jeunes qui, dans l'espoir de trouver du travail, partent vers les grands centres. Nos régions ont été grandement affectées par cette situation au cours des dernières années. Cependant, cette réalité semble vouloir s'atténuer. S'il est encore trop tôt pour parler de tendance inverse, des données sont encourageantes. Les nouvelles activités économiques comme la montée du travail autonome, la résurgence de production de biens en petites séries, le développement du travail à domicile pourraient favoriser un retour vers le Québec rural.

## LES CONSÉQUENCES DE LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

### LES VICTIMES DE LA CRISE

La présente crise de l'emploi aura touché toutes les catégories de travailleuses et travailleurs: cols bleus, cols blancs, syndiqués et cadres, jeunes et moins jeunes. Cependant, elle affecte davantage les jeunes, leur bloquant, faute de places disponibles, l'entrée sur le marché du travail. Le nombre accru de chômeuses et chômeurs ralentit l'économie, fait diminuer la consommation et la demande de biens et services.

Pour sortir du chômage, il faut se mettre à chercher un emploi ailleurs, souvent dans une industrie totalement étrangère à celle que l'on connaissait, qui fera appel à des compétences différentes. Ce sont plus de la moitié des travailleuses et travailleurs licenciés qui finissent par accepter des emplois à un salaire plus bas. On remarque que cette éventualité augmente d'ailleurs avec l'âge.

Pour la première fois depuis plusieurs décennies, les jeunes ne peuvent s'attendre à dépasser le niveau de vie de leurs parents. Pourtant, leur taux de scolarisation est élevé, il n'y a jamais eu autant de diplômées et diplômés universitaires.

«Au début du siècle, 85% des travailleurs oeuvraient dans le secteur de l'agriculture, aujourd'hui, l'agriculture occupe moins de 3% de la main-d'oeuvre. En 1950, 73 % des employés américains travaillaient dans le domaine de la production ou de la fabrication. Aujourd'hui, ce groupe a chuté à moins de 15%. D'ici l'an 2000, on estime qu'au moins 44% de tous les emplois se situeront dans des domaines reliés à l'information. Les carrières défilent. Le travail se modifie. Il n'y a là rien de nouveau, mais le rythme auquel ces changements se produisent est plus rapide que jamais»<sup>(2)</sup>.

Les gens n'envisagent plus avoir le même patron toute leur vie. Le travail autonome est en pleine expansion. Les emplois permanents se font rares. Une plus grande proportion des emplois ont tendance à rapporter des salaires moindres et ne comportent ni assurances, ni régimes de retraite, ni jours fériés payés, comme dans la plupart des emplois à temps plein.

### DES EMPLOIS PLUS EXIGEANTS

D'autre part, «Tout indique que ceux qui ont un emploi travaillent plus qu'avant. En 1994, selon Statistique Canada, les 10 millions de travailleurs canadiens ont travaillé en moyenne une heure de plus par semaine qu'en 1991. Un calcul qui ne tient compte que des heures déclarées! Près d'une personne sur deux travaillait plus qu'en 1990: 12% faisaient plus de 60 heures par semaine; 44,4% plus de 45 heures.

C'est ainsi que, pour ceux qui restent, on constate qu'il y a davantage de travail, de déplacements, de compétition, d'insécurité et d'intensité, mais moins de gens. Le changement est devenu la norme, et la règle de survie très simple: tenir ou partir<sup>(3)</sup>.

### **IMPACT SUR LES «SURVIVANTES ET SURVIVANTS»**

Le moral des troupes est en chute libre. Les gestionnaires, de même que les survivantes et survivants des coupures sont stressés. En même temps, la famille et le travail changent. On traîne ses problèmes de travail à la maison, et les problèmes personnels au bureau. Selon une étude réalisée en 1993, la moitié des absences de courte durée (entre une journée et un mois) étaient liées à des problèmes de santé mentale ou à des «problèmes personnels», sinon aux deux. On le déplore de plus en plus, le monde du travail néglige toujours de tenir compte des responsabilités familiales des travailleuses et des travailleurs.



## ET L'AVENIR?

### LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

Réunis pour le *Sommet sur l'emploi*, en avril 1996, les ministres représentant les sept grandes puissances mondiales, dont le Canada, n'ont pas trouvé de solution miracle pour assurer une croissance assurée de l'emploi. Il faudra probablement attendre des années pour réaliser des progrès substantiels. Les gouvernements font leur part en réduisant leurs déficits. Ce qui, pour le moment, perpétue le chômage.

Pourtant tous les pays ne sont pas touchés par la mondialisation de la même façon. Certains s'en tirent mieux que d'autres, comme l'Allemagne, la Suède, la Norvège, l'Autriche. Des politiques complexes comme les politiques monétaires, les taux d'intérêts, les taux d'inflation exercent des pressions importantes quant au développement de l'emploi. Tous ces facteurs sont du ressort des gouvernements.

### CHEZ NOUS, DES INITIATIVES PROMETTEUSES

Est-ce à dire qu'on doit se croiser les bras et attendre que ça se termine? ... Certainement pas!... Au Québec, déjà des milieux se distinguent. À Drummondville, le chômage est sous la norme provinciale, le nombre de nouvelles entreprises est à la hausse et la ville est en plein essor. On remarque un phénomène semblable dans la Beauce!

Des actions ont été entreprises par des organismes comme le *Forum pour l'emploi et Solidarité rurale*. D'envergure provinciale, ils ont provoqué la réflexion, la recherche de solutions, et une concertation en vue de revitaliser le milieu québécois. D'autres expériences sont en cours, comme dans la région de Québec où un projet-pilote de *réseaux d'entreprises jeunesse* est né. Ce projet favorise le maillage de jeunes entrepreneurs avec des fournisseurs, des chercheurs, d'autres entrepreneurs.

D'autres projets font appel aux ressources de chacun et de chacune. Ainsi, la *Fondation de l'entrepreneurship* invite la population à se réunir, école par école, localité par localité, entreprise par entreprise pour agir en sorte que chaque personne qui le désire puisse être au travail dans cinq ans! Cet effort collectif auquel le Mouvement Desjardins est associé a été baptisé «*la Corvée du plein emploi*».

*Qualité-Québec* permet à chacune de nous d'apporter sa contribution. Ce projet en est un d'achat de produits fabriqués chez nous. On a estimé que si, toutes les semaines, chaque famille québécoise remplaçait 20\$ d'achat de biens provenant d'ailleurs par la même valeur

en produits québécois, c'est plus de 100 000 emplois qui pourraient être créés. Peut-être votre emploi ou celui d'un ou d'une de vos proches! Monsieur Claude Béland, président du Mouvement Desjardins et de Qualité-Québec, est convaincu: «Aujourd'hui, c'est à chacun de nous d'agir et de faire preuve de détermination pour contribuer à créer ne serait-ce qu'un seul emploi».

### L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Le slogan des années 60 «Qui s'instruit s'enrichit» serait-il toujours valable aujourd'hui? Il semble que oui. Le taux de chômage chez les diplômées et diplômés de niveau secondaire est le plus élevé à 19%; au niveau collégial ce taux se situe à 10%, alors qu'il n'est que de 6,6% pour les diplômées et diplômés. De plus, les diplômées et diplômés du secondaire auront un salaire moindre quand ils trouveront de l'emploi. Ainsi donc, le mythe du chômeur instruit mérite d'être pondéré!

#### *La formation de base*

Au Québec, environ 100 000 jeunes n'ont pas terminé leurs études secondaires. Ils auront, tout au long de leur vie, des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail et seront guettés par la pauvreté. Les jeunes doivent en effet s'attendre à changer d'orientation trois ou quatre fois au cours de leur vie, d'où l'importance accrue de posséder une formation minimale de base que représente le certificat obtenu à la fin du secondaire.

#### *La revalorisation des métiers*

Les métiers, longtemps négligés par notre système public d'éducation, pourraient représenter une des avenues prometteuses pour contrer le chômage. Lors des *Forums pour l'emploi*, tenus en 1989 à travers le Québec, la revalorisation des métiers a été jugée nécessaire et fortement recommandée dans la lutte au chômage.

Il semble que pendant une grande partie de son histoire, l'Occident a fait reposer son développement économique sur des activités productives exercées par des gens de métier. Les artisanes et artisans à qui l'on doit les cathédrales, châteaux et beaux objets étaient des exemples vivants de ce que nous recherchons aujourd'hui sous le nom d'«excellence», de «zéro défaut», de «qualité totale».

#### LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

*L'AFEAS multiplie ses initiatives pour obtenir des mesures de reconnaissance pour le travail invisible des femmes. Une victoire récente: l'inclusion de questions sur le travail non rémunéré dans le recensement de mai 1996, certainement une étape vers le calcul du travail non rémunéré dans les comptes nationaux.*

*Une recommandation a de plus été adoptée à cet effet lors de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes, organisée par l'ONU (Organisation des Nations Unies) et tenue à Beijing, en septembre 1995. Elle demande aux gouvernements de mesurer quantitativement le travail non rémunéré, d'améliorer les méthodes qui traduiront sa valeur dans des comptes distincts mais compatibles avec les comptes nationaux.*

*Force est cependant de reconnaître que, même en période de pleine explosion du travail et de la restriction des services publics, la notion de «travail» tient toujours bien peu compte de tout le travail non rémunéré effectué dans les foyers ou dans la communauté. Indispensable pourtant et, prenant souvent la relève suite au désengagement de l'État, ce travail, majoritairement le fait des femmes, n'est pas reconnu ni apprécié par des mesures de reconnaissance tangibles.*

La revalorisation des métiers, leur enseignement renouvelé dans les écoles secondaires offrirait une alternative aux jeunes décrocheurs. Actuellement, on manque de bouchers, entre autres. Pourtant les salaires sont intéressants et ce type de travail n'est pas prêt d'être éliminé. Et les filles comme les garçons peuvent l'effectuer!

***La formation continue***

Une bonne formation de base et la volonté de développer et d'actualiser ses connaissances seront essentielles dans l'avenir. Aussi bien pour la diplômée ou le diplômé qui peut s'attendre à voir dépasser ses connaissances techniques les plus perfectionnées que pour l'artisan ou l'artisan qui devra constamment s'adapter à de nouveaux produits et de nouvelles techniques.

On estime que 30% des employées et employés canadiens ont participé en 1991 à une activité de formation structurée autre que la formation maison livrée sans encadrement ou la formation sur le tas, donnée en cours de travail. C'est sans compter non plus les remboursements par l'employeur des frais de scolarité pour des cours de perfectionnement suivis au cégep ou à l'université. Les besoins en formation iront en augmentant. D'ailleurs, depuis janvier 1996, les employeurs et employeurs québécois sont tenus d'investir 1% de leur masse salariale en formation.

De leur côté, les employées et employés devront avoir le souci de développer leurs connaissances et d'assurer leur croissance personnelle pour maintenir en quelque sorte leur «employabilité». La formation continue ne diminuera pas, au contraire elle fera partie désormais des moyens dont il faut se doter pour demeurer dans la course et rester en emploi. Il deviendra nécessaire d'ajouter toujours de nouvelles cordes à son arc.

**DES SECTEURS QUI PROMETTENT**

Des revues spécialisées se risquent périodiquement à émettre leurs prévisions et à dresser des listes des métiers d'avenir. Que prévoit-on pour l'an 2000? Malgré les pertes massives d'emplois, des secteurs seront, dit-on, en pleine expansion. Le magazine *Affaires plus*, d'avril 1996 identifiait les suivants comme prometteurs: l'entrepreneurship, les technologies de pointe, les services financiers, la formation sur mesure, le secteur de la santé.

### LES MÉTIERS D'AVENIR CONJUGUÉS AU FÉMININ

La revue *Coup de pouce* présentait, en mars 1994, sa vision des métiers de l'an 2000 pour les femmes, les revenus probables pour ces métiers et le nombre d'emplois qui devraient être créés annuellement, d'ici l'an 2000.

#### **Chargée de services personnalisés auprès du 3<sup>e</sup> âge**

Les besoins d'une population vieillissante créeront ce genre d'emploi qui offrira des services personnels: coiffure, soins esthétiques, courses, magasinage, entretien ménager, comptabilité, loisirs et culture personnelle jusqu'à l'organisation d'activités de groupe, cours de peinture, de généalogie ou organisation de bingos! On pourra offrir ces services à partir de chez-soi, sans trop de moyens, ou les offrir dans les centres d'accueil ou résidences pour personnes âgées.

- Revenus annuels prévus: de 15 000\$ à 50 000\$
- Création possible de 1 300 à 1 400 emplois par année.

#### **Conseillère en services financiers**

Le marché des baby boomers est prometteur, les conseils en matière de placements allant du dépôt à terme au capital à risque ou d'assurances seront requis. De plus en plus, les services seront offerts à domicile

- Revenus annuels prévus: de 18 000\$ à 62 000\$
- Création possible de 1 500 et 2 000 emplois chaque année.

#### **Secrétaire**

Ce métier qui n'est pas nouveau évoluera pour s'adapter aux réalités nouvelles. Le principal outil de la secrétaire sera l'ordinateur. Elle sera appelée à jouer un rôle dans les communications et les relations publiques de l'entreprise qu'elle devra connaître à fond. La secré-

taire de l'an 2000 devra être ouverte aux différentes cultures et parler plus d'une langue.

- Revenus annuels prévus: 15 000\$ à 45 000\$.
- Création possible de 7 000 emplois par année.

#### **Médecin**

La population de demain aura besoin autant de généralistes que de spécialistes. La profession est également appelée à évoluer et les médecins devront apprendre à travailler avec des appareils de plus en plus complexes.

- Revenus annuels pour les omnipraticiennes payés à l'acte: 92 000\$.
- Revenus annuels pour les médecins salariés: 66 000\$ à 77 000\$.
- Création possible de 700 postes par année.

#### **Pharmacienne ou pharmacologue**

La pharmacienne devrait être occupée pour le reste du siècle et plus, avec le vieillissement de la population et la propension des Québécoises et Québécois à l'automédication. Elle s'ouvrira une officine ou travaillera en hôpital ou pour les grandes chaînes. La pharmacologue possède, en plus de son baccalauréat universitaire, une maîtrise ou un doctorat, et réalisera de la recherche pour les grandes entreprises pharmaceutiques.

- Revenus annuels prévus: entre 20 000\$ et 67 000\$.
- Création possible de 250 à 300 postes par année.
- Les pharmacologues ont un revenu encore plus substantiel.

**Infirmière à domicile**

Avec le virage ambulatoire, les traitements et la convalescence à la maison risquent de devenir monnaie courante d'ici l'an 2000. Il faudra donc des infirmières mobiles, presque volantes! Certaines infirmières du secteur public ont commencé à travailler à domicile, sans compter toutes celles qui le faisaient déjà dans le secteur privé.

- Revenus annuels prévus: entre 26 000\$ et 51 000\$ dans le secteur public; environ 30 000\$ dans l'entreprise privée.
- Création possible de 3 200 emplois. (Il y a environ 2 600 diplômées et diplômés par année).

**Audiologiste ou orthophoniste**

Actuellement, on s'arrache ces professionnels, majoritairement des femmes. Les audiologistes travaillent avec des gens souffrant de troubles de l'audition; les orthophonistes avec ceux atteints de troubles de la parole ou du langage oral ou écrit. Certaines ont déjà pignon sur rue, en plus de leur travail dans le secteur public.

- Revenus annuels prévus: entre 30 000\$ et 70 000\$ par année.
- Il est difficile de cerner la progression à attendre dans ce secteur mais il est certain que les besoins seront en croissance.

**Technicienne ou technologue en systèmes ordonnés**

Ce métier figure parmi les gagnants de l'avenir et il réserve ses ouvertures aux diplômées et diplômés en techniques physiques du collégial. Les entreprises qui auront survécu prendront le virage technologique vers l'automatisation et la robotisation. Les techniciennes ou

technologues en systèmes ordonnés travaillent à la fabrication, à la mise au point, à l'installation, à l'exploitation et à l'entretien des chaînes de production automatisées et des microprocesseurs et ordinateurs qui les dirigent.

- Données nationales non disponibles. Ces métiers garantissent les meilleurs revenus aux diplômées et diplômés du collégial depuis 1988.

**Designer industrielle**

Créatrice employée par divers types d'entreprises ou par une firme spécialisée en design, la designer industrielle est l'architecte des objets. C'est elle qui conçoit les produits de consommation que nous achetons. Les industries de l'avenir qui utiliseront des robots pour produire une plus grande variété de produits devront, pour offrir sans cesse de nouveaux produits, faire appel de plus en plus à des concepteurs.

- Revenus actuels: entre 13 000\$ et 50 000\$.
- Création possible de 450 postes par année.

**Ingénieure en aérospaciale**

Même si la conjoncture actuelle dans ce secteur n'est pas des plus favorables, on s'attend à une reprise marquée au Canada dans un avenir immédiat et cette activité est surtout concentrée au Québec. L'ingénieure en aérospaciale travaille à l'étude, à la conception, au développement et à la fabrication des avions, des satellites et des sondes spatiales.

- Revenu actuel moyen: 52 000\$ par année.
- Création possible de 1 000 postes d'ici l'an 2000.

### L'AVENIR POUR LES QUARANTE ANS ET PLUS

Comment sont-ils affectés par la présente crise? Dans un article publié par la revue Coup de pouce, on apprenait que chez les quarante-cinq ans et plus, le taux de chômage est moins élevé que chez les jeunes de 15 à 24 ans (10,9% contre 18,2%). Cependant, lorsqu'elles perdent leur emploi, les personnes plus âgées chôment deux fois plus longtemps que les jeunes environ 30 semaines contre 17,6 pour les 15-24 ans

Pour ces personnes les règles du jeu ne sont pas les mêmes qu'avant la récession. Certaines attentes justifiées il y a dix ans ne le sont plus. On doit accepter de se recycler, souvent dans des champs d'activités complètement différents de l'expérience antérieure. Pour retrouver un emploi, les personnes doivent aussi être prêtes à faire des concessions: accepter un salaire inférieur et des conditions souvent moins alléchantes que celles que l'on a déjà connues.

On affirme cependant que ce n'est pas nécessairement l'âge qui augmente les difficultés à se relocaliser mais bien le profil de carrière. Les plus problématiques sont les personnes qui sont restées longtemps dans la même compagnie ou, à l'opposé, celles qui ont occupé des postes disparates, sans fil conducteur dans leur carrière. De même, les personnes qui ont travaillé dans un seul secteur de l'industrie, à plus forte raison s'il est en décroissance, les employées et employés qui ont peu de formation et qui ont résisté aux changements technologiques.

Pourtant les plus de quarante ans ont beaucoup à offrir: leur expérience de travail, leur liberté d'action et leur taux peu élevé d'absentéisme, leur stabilité d'emploi, leur motivation, leur intérêt au travail, leur flexibilité, leur sens des responsabilités, leur autonomie, leur efficacité et leur compétence.

#### *Les avenues prometteuses après quarante ans*

Le secrétariat et les emplois reliés à la bureautique, les métiers du secteur des services (en droit, en criminologie, en psychologie, en formation des adultes); le génie quand on a des compétences en gestion, l'informatique bien sûr, la vente ou le marketing où les tempes grises inspirent confiance, la finance; et tout poste de responsabilité où l'expérience est un atout, particulièrement dans les PME.

#### *Les secteurs à risque*

Les emplois comme col bleu, c'est-à-dire tous les métiers manuels ou physiques; les techniques de pointe où il faut une maîtrise de l'informatique; les communications, radio, télévision, publicité où l'on favorise un look jeune et dynamique; les grandes entreprises où l'on préfère recruter de jeunes diplômées et diplômés pour les former et, bien sûr, les secteurs particulièrement affectés par les récessions.

## DE LA VARIÉTÉ DANS LES MODES DE TRAVAIL

Le 9 à 5 n'a jamais été l'unique modèle de travail. Il l'est encore moins aujourd'hui. Travail autonome, à temps partagé, travail à contrat, on a de plus en plus recours à diverses formules. D'une part *les entreprises*, motivées par des impératifs de rentabilité, effectuent des compressions de personnel et imposent des formes de travail plus souples et moins coûteuses. Elles tentent ainsi d'éviter le fardeau des avantages sociaux, fonds de pension, assurances collectives, etc., qui pèsent lourd et diminuent les profits.

D'autre part, la demande pour du travail, autre que le plein temps, peut aussi émaner *des travailleuses ou des travailleurs* pour diverses raisons: consacrer plus de temps à ses enfants, prendre soin d'un parent malade, effectuer un retour aux études ou simplement avoir plus de temps à soi et jouir d'une meilleure qualité de vie.

### LE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

C'est «la» référence, la forme d'organisation du travail qui est toujours la plus convoitée. Souvent, une «permanence» de l'emploi sera reconnue après une période de probation déterminée par l'employeur. Le contrat de travail est ensuite renouvelé chaque année ou selon les conventions collectives, si l'on est syndiqué. On pourra bénéficier d'avantages qui s'ajoutent au salaire comme l'assurance-chômage, le fonds de pension, des congés, vacances et autres. La personne au travail y trouvera la sécurité, des revenus stables et réguliers, des congés pour faire face à la maladie ainsi qu'à certaines occasions spéciales ou pour assumer ses responsabilités parentales.

Mais, il existe bel et bien des emplois à temps plein qui sont mal rémunérés, sans avantages sociaux et où la porte peut être indiquée au moindre prétexte et ce, malgré l'existence de normes (ex.: normes du travail) et de lois (ex.: salaire minimum) qui régissent le travail. Le travail à temps plein n'est pas toujours doré!

En regard des horaires de travail, on associe habituellement le temps plein au «9 à 5», cinq jours par semaine, même si la réalité n'est pas non plus figée dans ce modèle. Depuis toujours, des employées et employés à temps plein ont travaillé sur des «*quarts*» de travail. Sait-on par exemple, qu'il y a aujourd'hui environ 800 000 travailleuses et travailleurs de nuit au Québec?

On peut aussi avoir recours au *temps supplémentaire* qui sera exécuté en surplus des heures régulières, selon des conditions habituellement précisées dans le contrat de travail. La loi des normes du travail oblige un employeur à rémunérer le temps supplémentaire après 44 heures de travail effectuées durant une semaine. De plus, il peut arriver que *du personnel temporaire* puisse travailler à temps plein, par exemple pendant le temps de remplacement d'un congé de maladie ou de maternité.

### LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

On qualifiera de *temps partiel* tout travail exécuté en deça du nombre d'heures régulières. Pour une semaine de 40 heures, 35 heures sera du temps partiel. Statistique Canada considère pour sa part, qu'un emploi est à temps partiel s'il exige moins de 30 heures de travail par semaine.

Le temps partiel ne garantira pas toujours les droits liés au travail à temps plein comme les avantages sociaux, l'accès à la permanence ou à un emploi à temps plein. Quand ils sont accordés, les avantages le seront habituellement dans des proportions qui tiennent compte du temps travaillé, pour le salaire, les congés, le temps de vacances, etc.

Depuis 1975, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté chaque année. Il a plus que doublé entre les années 1975 et 1993. Durant cette période, la moitié des nouveaux emplois créés l'ont été à temps partiel.

Des entreprises trouvent leur compte dans les diverses formules de travail à temps partiel. Elles ont besoin de flexibilité pour s'adapter aux hauts et aux bas de la demande, pour utiliser au maximum leur équipement et pour économiser sur la rémunération. D'où les types d'emplois à temps partiel: *selon des horaires brisés ou sur appel*, on pense aux caissières dans les institutions financières, aux infirmières ou enseignantes qui font du remplacement. Ces emplois rejoignent surtout une main-d'oeuvre de jeunes et de femmes. On pourra aussi parler de *personnel occasionnel ou surnuméraire*, pour désigner les personnes qui sont liées à une entreprise, qui pourront travailler sur appel et qui sont requises au travail plus ou moins fréquemment. Ces personnes travaillent à temps partiel. Elles pourront aussi être des travailleuses ou des travailleurs autonomes qui remplissent ainsi un contrat. La ligne peut être mince entre certaines formes de travail.

### D'AUTRES MODÈS DE TRAVAIL

Du travail pourra être proposé *à contrat, à la pige* (surtout dans le secteur des communications), en *sous-contrat* ou en *sous-traitance*... Il pourra dans ces cas être accompli par une travailleuse ou un travailleur autonome.

Il existe également un nouveau mode de travail qui, par son organisation, ressemble au **travail autonome** mais qui relève d'un employeur: c'est le **télétravail**. Du personnel employé par une entreprise ne travaille pas sur les lieux du travail mais à domicile. En 1990, 21% des entreprises canadiennes avaient recours à cette formule.

#### *Le travail autonome*

Pour s'en sortir après des mois de recherches d'emploi infructueuses, on en vient à penser au travail autonome. Comment le définir? On peut dire que «tout travailleur qui génère ses



propres revenus, seul ou avec des employés, est autonome. Vous offrez des cours de secrétariat, de coiffure...à partir de votre domicile, ou vous gardez des enfants? Dès que vous êtes à votre compte, vous êtes travailleur autonome»<sup>(4)</sup>

On estime que le travail autonome a augmenté de 29% dans la dernière décennie soit deux fois plus que le travail salarié. Il y aurait eu au Québec, en 1995, 500 000 travailleuses et travailleurs autonomes et l'on prévoit, que d'ici l'an 2000, ils représenteront plus du quart de la main-d'oeuvre québécoise. À l'heure actuelle, 50% des travailleurs autonomes sont des femmes.

#### Les avantages

Le premier avantage est certainement d'avoir à nouveau du travail et des revenus et de sortir ainsi du chômage ou de l'aide sociale. Le démarrage d'une petite entreprise peut représenter une solution réaliste parce qu'il ne demande presque pas d'investissement initial. Ce genre d'entreprise n'est pas toujours assujettie à un règlement municipal déterminé et peut générer des revenus rapidement.

Premier avantage financier du travail autonome, tous les profits de l'entreprise appartiennent à son propriétaire. En remplissant les conditions requises, les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent contribuer au Régime de rentes du Québec. De plus, ils peuvent, en respectant les critères, déduire plusieurs dépenses de leurs revenus pour fins d'impôt: loyer, entretien, équipement, etc. Et puis, finis ou du moins diminués les coûts de transport, d'habillement, de repas au restaurant, la course continuelle.

L'autonomie et la souplesse des horaires sont d'autres avantages qui valent le coup de devenir sa propre patronne. C'est véritablement un travail sur mesure. Pour la jeune mère qui pourra modeler son horaire à sa convenance en donnant, selon son choix, la priorité aux enfants ou au travail. Pour la travailleuse plus âgée qui pourra respecter son rythme ou pour la personne qui veut compléter une formation. La liberté quant à l'organisation de son travail est totale: liberté de choisir ses heures de travail et ses journées de congé!

#### Les inconvénients

Selon son tempérament, l'isolement et le repli sur soi, parce que l'on travaille seule, seront difficiles à supporter. Il faudra aussi se plier aux exigences des clients, à leurs horaires, au respect des échéances. Tenant compte de sa capacité à se discipliner, l'apprentissage pourra être plus ou moins pénible.

On devra apprendre à vivre avec l'insécurité et l'instabilité financière (contrats irréguliers, clients difficiles à recruter) et, malgré tout, faire face à ses obligations pour rembourser l'équipement acquis. Il faudra passer à travers les tracasseries administratives: faire ses comptes, percevoir et s'acquitter des taxes. Et puis, adieu aux divers avantages assurés par un emploi: congés, vacances, assurances, etc.

Le Mouvement Desjardins lançait, durant l'hiver 1996, dans la région de Montréal, un programme spécial qui tient compte des besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs autonomes et qui s'étendra progressivement à l'ensemble des régions. Par exemple, ils pourront obtenir plus facilement du crédit pour financer leurs équipements ou pour faire face aux imprévus. Les modalités de remboursement seront plus souples et traitées «sur mesure». D'autres produits seront également offerts: fonds de prévoyance, assurances-prêts, assurances collectives pour les entreprises.

### LE TRAVAIL AU NOIR

Ce n'est pas un mode de travail proprement dit. On qualifie ainsi le travail exécuté «sous la table», c'est-à-dire qui ne respecte pas les lois régissant le travail et la production de biens comme le paiement des taxes ou le salaire horaire établi dans un secteur d'activité. Le travail au noir est florissant dans les périodes où les taxes sont particulièrement élevées. Des domaines s'y prêtent plus que d'autres comme ceux de la rénovation, de la garde à domicile, de l'entretien domestique, des réparations pour les automobiles et des services professionnels.

Selon une enquête menée en 1994, c'est une Québécoise ou Québécois sur cinq qui participe à l'économie souterraine soit à titre de travailleuse ou travailleur, de consommatrice ou consommateur de biens et services produits au noir. Quarante-quatre pour cent (44%) seraient des femmes, 70% des jeunes entre 18 et 34 ans et 14% seraient des chômeuses et chômeurs.

Les avantages pour les consommatrices et consommateurs sont réels: obtenir des produits à meilleur compte, boucler leur budget, pouvoir s'offrir des petits luxes autrement inaccessibles. Les travailleuses et travailleurs eux en tirent des revenus appréciables mais ils se privent en même temps des avantages habituellement liés au travail: pleine rémunération, contribution au régime de rentes, à l'assurance-chômage et autres avantages.

Pour tous et toutes, le travail au noir équivaut à plus de taxes et d'impôts. Le gouvernement viendra chercher autrement ce qui n'est pas déclaré, qui diminue ses revenus et sa capacité de dépenser. Ou il coupera alors carrément dans les services offerts, que ce soit dans le domaine de la santé, de l'éducation, de l'entretien des routes, ou autres.

## **DES MESURES D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Des mesures, volontaires de la part de la personne en fonction dans un poste à temps plein, permettent de rester au travail tout en modifiant l'horaire traditionnel de ce travail. Outre le temps partiel qui a déjà été décrit, il y a: l'horaire flexible, la semaine comprimée, l'emploi à temps réduit, la retraite progressive, les congés entraînant une interruption de carrière et le partage de poste fréquemment mis sur la sellette par les temps qui courent.

### **LE PARTAGE DE POSTE**

On voit dans le partage de poste - le fait de diviser un emploi permanent entre deux ou plusieurs personnes - comme «la» solution au chômage permettant la création de nouveaux emplois. Cependant, cela ne va pas sans pénalité: le temps partagé entraîne une perte de salaire, d'avantages sociaux et de prestations futures de retraite. La formule ne convient pas à tous et toutes. La mère seule qui a besoin de son plein salaire pour faire vivre sa famille ne sera guère tentée par l'expérience. Par contre la préretraîtée, qui a moins de responsabilités familiales et financières, pourra voir dans cette formule la façon idéale de se retirer progressivement du travail.

En outre, cette mesure risque de perpétuer les rôles traditionnels. En effet, la plupart du temps, ce sont les femmes qui souscrivent aux programmes de partage de poste. Elles le font pour consacrer plus de temps aux enfants et à la famille, pour avoir plus de temps libre et jouir d'une meilleure qualité de vie.

Le temps partagé suscite des problèmes de promotion. Les personnes qui visent des postes de direction ne sont guère tentées d'alimenter la compétition en partageant le travail et les informations. Le partage sera plus facile s'il s'agit de tâches routinières.

### **UNE SOLUTION, PAS LE MIRACLE**

Pour la société, il y a un gain assuré: charges sociales (sécurité du revenu, assurance-chômage) moins élevées, accroissement du nombre de personnes avec revenus de travail payant des impôts et faisant augmenter la consommation et le paiement de taxes.

Pourtant le partage de poste n'est pas la panacée miracle au chômage! Il semblerait que la vision «comptable» de voir le temps partagé comme une quantité de travail divisé en plus d'un emploi, ne tient pas compte de l'impact de ce réaménagement sur la productivité. La somme de travail produite aurait tendance à être inégale et puis, de toute façon, on ne se bouscule pas aux portes pour partager son salaire!

Au Québec, des entreprises comme Bell Québec et Alcan ont proposé des programmes de partage de postes à leurs employés. Les résultats de leurs expériences permettront de mieux cerner les effets réels de cette mesure. Un centre de recherche (CIRANO, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations) publiera d'ailleurs, à l'automne 1996, une étude sur le sujet.

<b>MESURES D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b> (La Gazette des Femmes, juillet-août 1990)		
Mesures	Avantages	Inconvénients
<p><b>Horaire flexible</b> Permet de choisir les heures d'arrivée et de départ, à l'intérieur des heures normales de travail, en respectant les impératifs du temps obligatoire et les exigences du poste.</p>	<p>Suspend le contrôle de la ponctualité, facilite le transport, la conciliation d'activités sociales, familiales et récréatives.</p>	<p>Peut soustraire l'employeur au paiement des heures supplémentaires et restreindre l'autorisation d'absences en dehors des plages mobiles. Augmente les difficultés de se réunir ou de communiquer, réintroduit l'horodateur.</p>
<p><b>Semaine comprimée</b> Consiste en une diminution du nombre de jours réguliers de travail dans une semaine et à une augmentation des heures quotidiennes de travail. Au terme d'une période déterminée, le temps de travail prévu doit être effectué.</p>	<p>Autonise plus de jours de liberté sans perte de salaire. Permet des économies sur le transport, les repas au restaurant, les services de garde.</p>	<p>Peut augmenter la fatigue ou les risques d'accidents. Responsabilités domestiques et familiales accrues peuvent provoquer une surcharge.</p>
<p><b>Emploi à temps réduit</b> Prend la forme d'une réduction partielle et volontaire du nombre d'heures travaillées par jour ou du nombre de jours par semaine</p>	<p>Permet aux parents d'être plus présents auprès des enfants et d'accomplir leurs autres tâches à un rythme plus normal. Favorise les loisirs ou le retour aux études.</p>	<p>Entraîne une perte de salaire, d'avantages sociaux et de prestations de retraite future. Perpétue les rôles traditionnels si les femmes uniquement s'en prévalent.</p>
<p><b>Partage de poste</b> Consiste à diviser un emploi (permanent) entre deux ou plusieurs personnes</p>	<p>Offre les mêmes avantages que la mesure précédente, tout en formant la personne au travail en équipe, à la communication.</p>	<p>Se compare au travail à temps partiel. De plus, les personnes deviennent responsables l'une de l'autre, d'où la nécessité d'un tandem réussi.</p>
<p><b>Retraite progressive</b> Permet de cesser graduellement ses activités professionnelles en fonction de ses aptitudes physiques et intellectuelles propres.</p>	<p>Prévient un arrêt brusque de la rémunération.</p>	<p>En l'absence de compensation monétaire quelconque, entraîne une baisse de revenu régulier. Les prestations de retraite peuvent également s'en trouver amoindries.</p>
<p><b>Congés entraînant une interruption de carrière</b> Permettent de suspendre momentanément le travail avec garantie de réintégration complète à la fin du congé (sabbatique, parental, de formation, d'études, à traitement différé, etc.).</p>	<p>Favorise la réalisation d'activités personnelles (repos, perfectionnement, réorientation de carrière) et familiales. Réduction temporaire de la double tâche.</p>	<p>Entraîne une perte substantielle de traitement et d'avantages sociaux. Prolongation du congé rend la réintégration dans le poste plus difficile.</p>
<p><b>Travail à temps partiel</b> Correspond à un temps de travail dont la durée est inférieure au nombre d'heures régulières (21 heures au lieu de 35 par exemple).</p>	<p>Voir avantages de la mesure <i>Emploi à temps réduit</i>.</p>	<p>Ne garantit pas nécessairement les droits rattachés à l'emploi à temps plein (salaire, avantages sociaux, permanence, accès à un emploi à temps plein si désiré).</p>

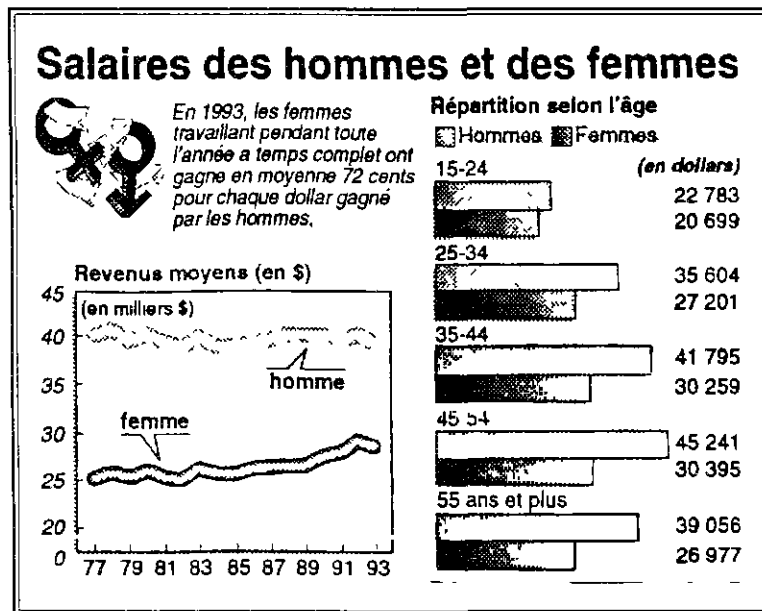
POUR COMPLÉTER...		
Mesures	Avantages	Inconvénients
<p><b>Travail à temps plein</b>                      Forme d'organisation du travail la plus convoitée. Étendue sur cinq (5) jours, elle permet souvent d'accéder à une permanence.</p>	<p>Offre des revenus stables assortis d'autres avantages: vacances, congés divers, avantages sociaux selon la générosité de l'employeur.</p>	<p>Ne garantit pas nécessairement ces avantages et exige beaucoup de disponibilité.</p>
<p><b>Travail autonome</b>                      Est exécuté par une ou des personnes qui génèrent leurs propres revenus.</p>	<p>Permet une grande souplesse dans les horaires, l'autonomie et la responsabilité dans les décisions à prendre.</p>	<p>Entraîne de l'instabilité financière, des exigences imprévisibles des clients et exige beaucoup de discipline.</p>

## LES FEMMES AU TRAVAIL

Les femmes sont sur le marché du travail pour y rester. Elles formaient, en 1995, 45% de la main-d'oeuvre et ce sont celles en âge d'avoir des enfants qui sont le plus actives. Les femmes travaillent toujours majoritairement dans l'industrie des services des secteurs privé et public.

### LEURS REVENUS

Les femmes qui travaillent à plein temps ont reçu en moyenne 72 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 1993, selon Statistique Canada. Une étude du Conseil du statut de la femme révèle que les diplômées du collégial sont payées de 90\$ à 50\$ de moins que les hommes par semaine.



Source: La Presse, 8 mars 1996

**Les femmes au travail**

	Canada	États-Unis	Chine	Japon	Allemagne	Afrique du Sud	Russie	Mexique
Proportion de femmes sur le marché du travail	45%	46%	44%	40%	42%	40%	49,2%	64,24%
Salaires des femmes en proportion de celui des hommes	70%	76%	77,4%	61,6%	75%	N D	40%	N D.
Présence des femmes dans les fonctions administratives	13,2%	12,4%	36,8%	4,3%	2%	N D	N D	1 01%

Source: La Presse, 8 février 1995.

## L'ÉQUITÉ SALARIALE

Malgré le principe de l'égalité salariale - travail égal, salaire égal - ou la Charte des droits et libertés qui interdit toute forme de discrimination, les emplois dits «féminins» sont encore moins bien rémunérés. Cette situation perdure même quand hommes et femmes effectuent des tâches similaires.

Pour renverser cette situation, plus de cinquante groupes de femmes et d'organisations syndicales, dont l'AFEAS, réunis dans une coalition nationale, réclament une loi pro-active. Elle obligerait tous les employeurs et employeurs, des secteurs privé, public, para-public ou communautaire à faire les ajustements nécessaires pour que les travailleuses dans des emplois dits «féminins», reçoivent une rémunération égale à celle des travailleurs dans des emplois dits «masculins» équivalents.

### L'AFEAS RÉCLAME L'ÉQUITÉ SALARIALE

*En 1990, une première résolution recommande l'adoption d'une loi selon le modèle qui fait alors école. la Loi ontarienne. Suite à l'absence de développement significatif, les déléguées qui assistent au congrès provincial de 1995, reprennent les débats sur ce sujet et réclament cette fois l'adoption d'une loi pro-active. L'AFEAS fait partie de la Coalition en faveur de l'équité salariale.*

Pourquoi en effet, un gardien de zoo gagne-t-il aujourd'hui plus cher qu'une gardienne d'enfants? Un préposé à l'entretien ou un peintre en bâtiment plus qu'une secrétaire? L'équité salariale découlera d'une juste révision des tâches qui tiennent compte des qualifications, des efforts, de la responsabilité et des conditions de travail des différents emplois. Le salaire doit ensuite être ajusté pour tenir compte de cette analyse. Des changements sont attendus car le gouvernement du Québec a déposé un projet de loi en ce sens au printemps 1996.

## LES FEMMES, RESPONSABLES DU CHÔMAGE?

Les femmes qui sont entrées massivement sur le marché du travail n'ont-elles pas provoqué systématiquement du chômage en s'accaparant les emplois? Selon l'économiste Pierre Fortin, ce ne serait pas le cas. La Suède et l'Autriche, pays où les femmes ont été aussi nombreuses à passer dans la main-d'œuvre active, ont réussi à maintenir leur taux de chômage en bas de 3%. Même situation pour les États-Unis. Par contre la France, où les femmes ont été moins nombreuses à se chercher un emploi, a un taux de chômage plus élevé.

L'arrivée d'un grand nombre de femmes a cependant eu un impact sur l'emploi. Ce sont les salaires qui ont été affectés par la présence d'un plus grand nombre de travailleuses. Pour être à même d'embaucher plus de monde, les employeurs et employeurs réduisent plutôt les hausses de salaire. Ainsi, la masse salariale ne connaît pas de hausse spectaculaire, même si le nombre d'employées et employés est plus grand.

### TEMPS PARTIEL, UN CHOIX DÉCISIF: LE TEMPS OU L'ARGENT?

En 1993, bien que les femmes représentaient 45% de l'ensemble de la main-d'oeuvre, elles constituaient 71% des personnes qui occupaient un emploi à temps partiel. On note que les travailleurs masculins à temps partiel sont relativement jeunes alors que les travailleuses étaient souvent d'âge moyen (entre 25 et 44 ans). Si pour la majorité c'était un choix, il y en a cependant plus de 40% qui auraient préféré un emploi à temps plein et ont accepté ce travail parce qu'il n'y en avait pas d'autre disponible.

Les femmes qui travaillent à temps partiel ont, pour la plupart, un conjoint qui occupe un emploi et des enfants. Alors qu'il y a 20 ou 30 ans, elles se seraient entièrement consacrées à la famille, ces femmes font aujourd'hui d'autres choix. Le coût élevé de la vie et la fragilité des unions les incitent à travailler. Dans cette perspective, le temps partiel apparaît comme un compromis satisfaisant.

Plusieurs admettent cependant que ce choix résulte surtout de la rareté et du coût élevé des garderies et divers services qui permettent de mener de front carrière et famille. D'autres ont des obligations familiales à l'égard de personnes âgées ou malades qui les empêchent de travailler toute la semaine. Mais, pour plusieurs, c'est plutôt l'absence de travail à temps plein qui les force à accepter du temps partiel.

### L'ENTREPRENEURSHIP AU FÉMININ

Les femmes sont en train de se développer une réputation d'entrepreneure. Qu'en est-il au juste? Qu'est-ce qui peut pousser une femme à quitter un emploi et la sécurité financière pour devenir une femme d'affaires, souvent une «micro-patronne»?

Un consultant dans le domaine financier a développé sa théorie: «Qu'elles (les femmes) démontrent des talents de «cheffes» d'entreprisen'a au fond rien d'étonnant. Depuis le début de la colonie, les femmes gèrent les fermes, les écoles de rangs et les entreprises de leur mari. Si elles optent pour des affaires modestes, c'est parce qu'elles sont prudentes et parce qu'elles disposent de ressources financières limitées»<sup>(5)</sup>.

Ce sont surtout dans les TPE, les très petites entreprises, de moins de 10 employées et employés que l'on retrouve des femmes. Elles les fondent et demeurent à la barre. À l'échelle canadienne, plus de 50% des firmes fondées par des femmes ont été lancées à la maison.

#### *Les qualités d'une entrepreneure*

«Le potentiel entrepreneurial n'est pas donné à tous. Il est des gens très intelligents qui ne sauraient pas gérer un comptoir de limonade et d'autres qui, avec une sixième année, s'avèrent des entrepreneurs de génie. Et, contrairement à ce qu'on peut croire, ça n'a rien à



voir avec le goût de s'enrichir... Monter une entreprise requiert de la patience, de la détermination et une certaine passion»<sup>(6)</sup>.

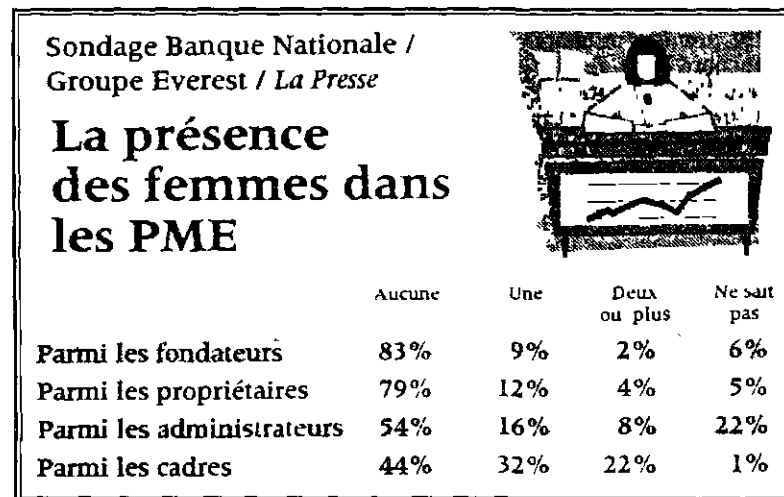
Tous les experts sont d'accord: «Mettre sur pied sa TPE n'est pas une sinécure. Les femmes qui mènent leur petite «business» possèdent un moral d'acier, une capacité de travail supérieure à la moyenne et des «tripes», des idées et un tas de trucs qu'on ne trouve pas dans les manuels de management»<sup>(7)</sup>.

### *Les avantages et les inconvénients*

Les avantages et les inconvénients s'apparentent à ceux du travail autonome. Là aussi les styles de gestion reconnus aux femmes caractérisent leur manière de mener leur entreprise et de composer avec leur personnel. Comme patronne, on juge leur approche différente, plus concrète et structurée, plus humaine ou sensible et plus respectueuse dans leurs relations avec les autres.

Elles vivent les mêmes aléas que les autres propriétaires d'entreprises. Elles auraient cependant davantage le réflexe de consulter. Cependant, «le financement représente pour les TPE le problème numéro un. À fortiori pour celles ayant une femme à leur tête, la traditionnelle méfiance des établissements financiers est tenace à l'égard des femmes»<sup>(8)</sup>.

Majoritaires dans les TPE, le nombre de femmes chute au niveau des PME, les petites et moyennes entreprises.



Source: La Presse, 15 avril 1996

### L'AUTRE MODE DE GESTION

Il ne serait pas un mythe. Un consultant en entreprise, Hervé Sérieyx, affirme que traditionnellement, dans les entreprises, le pouvoir s'exerce d'une façon «machiste», basé sur la hiérarchie, affirmé sur des territoires et qu'il se nourrit des conflits entre fonctions.

La nouvelle réalité exige de la coopération en réseau, de la recherche de synergie qui est déjà reconnue comme une force des femmes dans leur manière de travailler. «Dans ce cas, la promotion des femmes ne doit pas seulement se faire au nom de l'égalité et de la liberté mais pour des raisons de nécessité».

Toujours selon ce consultant, «Il faut profiter de la complémentarité entre les hommes et les femmes. Les femmes ont des talents pour le progrès, pour doter les organisations de nouvelles façons de fonctionner basées sur les relations interpersonnelles, le fonctionnement en réseau, sur les problèmes, sur les occasions à saisir. Pour leur part, les hommes sont plus conservateurs mais évitent ainsi aux organisations des évolutions trop rapides, ils ont le goût du pouvoir qui se repose sur l'ordre pyramidal, des programmes et des plans.» Pour ce consultant, «le succès repose sur ces doubles forces. Si les dirigeants continuent à gaspiller les talents des femmes et des jeunes, nous allons droit dans le mur»<sup>(9)</sup>.

### L'ACCÈS AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Nouvelles avenues pour les femmes! Il s'agit des métiers encore largement occupés par des hommes: machiniste, assembleuse monteuse, policière, etc. Ces métiers sont habituellement plus payants que ceux traditionnellement réservés aux femmes comme la coiffure, l'esthétique. Contrairement au stéréotypes, ces métiers requièrent rarement de la force mais font souvent appel à la dextérité, à l'habileté manuelle dont les femmes ne sont pas dépourvues.

Chaque année, l'organisation du concours de la Bourse Défi par l'AFEAS permet de constater le petit nombre de femmes inscrites dans les programmes d'études non traditionnelles. Pourtant, elles ne manquent pas d'enthousiasme pour décrire leur satisfaction vis-à-vis ces métiers. Ils ne sont pas la solution pour toutes mais il est important de les faire connaître et d'en offrir le choix aux filles et aux femmes. C'est dans cet objectif que l'AFEAS décerne chaque année, depuis 1989, une bourse d'étude de 1 000\$ en guise d'encouragement à celles qui choisissent une formation non traditionnelle.

## LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Les femmes payent chèrement leur entrée sur le marché du travail. Ce monde a fait place aux femmes mais il ne tient toujours pas compte des obligations des parents. Et à la maison, ce n'est guère mieux! Le partage des tâches n'est pas encore monnaie courante.

À l'heure actuelle, 60% des couples du Québec qui ont des enfants sont sur le marché du travail. De même, 60% des quelque 300 000 cheffes et chefs de familles monoparentales occupent un emploi. Phénomène plus récent et qui augmentera: le nombre de personnes qui travaillent et qui assument des responsabilités à l'endroit de personnes âgées ou malades, notamment suite au virage ambulatoire. Près de la moitié des répondantes et répondants à une enquête récente faite par la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec ont déclaré être dans cette situation. On estime que d'ici l'an 2000, ce sont 77% des travailleuses et des travailleurs qui devront s'occuper, à des degrés divers, de parents âgés.

Pour la majorité des mères au travail, c'est la perpétuelle course contre la montre. Du réveil au coucher, elles courent: entre la garderie, la maison, le bureau, le dentiste, l'aréna, l'épicerie... Une course perpétuelle! Il n'est pas étonnant que les femmes au travail des années 90 souffrent de détresse psychologique: stress, fatigue extrême, irritabilité.

Bien plus, les femmes sont pénalisées dans leur cheminement de carrière et leur situation financière à cause des responsabilités familiales qu'elles assument. Elles choisissent souvent le travail à temps partiel et refuseront de s'élever dans la hiérarchie de l'entreprise aux dépens de leur avancement, de leur salaire et de leurs rentes de retraite.

### DES MESURES DE CONCILIATION

Les services de garde sont les premiers auxquels on pense. Même si l'on compte présentement plus de 47 000 places réparties dans quelque 850 garderies, elles ne satisfont toujours que 64 % des besoins. Celles qui n'en ont pas dans leur voisinage doivent recourir à la parenté, aux amies. Elles auront souvent des difficultés à obtenir des reçus pour réclamer les crédits d'impôts alloués pour les frais de garde.

Et puis, que font les parents qui travaillent en soirée, de nuit, en dehors du traditionnel 9 à 5, ceux qui travaillent sur une ferme? Les agences de garde en milieu familial peuvent répondre à ces besoins mais elles sont peu nombreuses. On ne parle pas des garderies en milieu de travail, à peu près inexistantes. Celles en milieu scolaire ferment pour de nombreux congés sans compter la période estivale ou le temps des Fêtes. Il n'existe pratiquement pas d'implication de la part des municipalités pour prendre la relève.

### LA RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURES ET EMPLOYEURS

Ils ont une part de responsabilité importante pour transformer le milieu de travail en un partenaire de la famille. Que ce soit en octroyant des congés parentaux adéquats, d'autres congés pour responsabilités familiales, pour prendre soin des enfants mais aussi des parents malades ou âgés qui sont à charge.

Des formules d'aménagement du temps de travail peuvent être offertes selon les besoins des parents au travail: horaires flexibles, semaines de travail comprimées, temps partiel ou télétravail.

D'autres mesures relèvent davantage des habitudes de travail. Une prise de conscience et beaucoup de bonne volonté pourraient permettre de contrôler plusieurs irritants pour les parents au travail: journées de travail qui se prolongent indument, temps supplémentaire requis à la dernière minute, réunions cédulées trop tôt ou trop tard, déplacements trop fréquents.

Les femmes sont sur le marché du travail pour y rester. À partir de cette réalité, il est clair que les parents continueront d'avoir besoin d'aide pour mener de front travail et famille et la solution n'est pas unique. Les gouvernements, les employeures et employeurs, les municipalités, le réseau scolaire, tous et toutes ont le pouvoir d'améliorer la situation.

## LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

### L'AFEAS réclame les mesures suivantes:

#### *Services de garde*

- le développement du réseau public de garderies, des services de garde en milieu familial et en milieu scolaire;
- de l'aide financière pour les frais de garde: exonération pour les parents dans le besoin, décentralisation des bureaux d'aide financière et révision de l'aide pour les frais de garde.

#### *Congés parentaux*

- un congé de maternité payé d'une durée de 20 semaines;
- le maintien du programme de retrait préventif;
- un congé parental (pour la mère ou le père) sans solde, après la naissance, avec garantie de retour à un poste équivalent;
- des congés payés pour responsabilités parentales.

#### *Travail*

- l'application des normes du travail aux employées et employés à temps partiel et travaillant dans des emplois précaires;
- la couverture de toutes les personnes salariées par la Loi sur le salaire minimum;
- le développement de mécanismes pour faciliter et régir le travail à temps partagé et l'utilisation des horaires variables;
- un salaire égal pour un travail égal;
- une loi proactive en matière d'équité salariale.

### Identifiez d'autres demandes

#### *Voici quelques suggestions...*

- l'ouverture des services de garde en milieu scolaire jusqu'à l'heure de retour du travail;
- le développement des services à la petite enfance;
- l'ouverture de garderies en milieu de travail;
- le développement de services de garde adaptés en milieu rural;
- des services de répit pour les personnes âgées ou les personnes malades à charge.

#### *Autres suggestions*

---

---

---

À partir de ces suggestions, formuler une proposition à soumettre à votre AFEAS locale et à votre région!

## CONCLUSION

Le monde du travail s'est détérioré avec le comportement des multinationales et le courant économique où c'est le profit qui prime. On s'est éloigné du patron «bon père de famille» qui avait à coeur les intérêts de son personnel. La compétition a pris le pas sur la solidarité et la rentabilité sur la dignité des personnes.

Cependant, pour sortir du marasme, des initiatives commencent à poindre. On assiste à l'éclosion de projets qui permettent à l'individu de se reprendre en mains. Oui, il est possible d'agir, par des initiatives locales, par des politiques d'achat chez nous, pour favoriser le développement de l'emploi et pour revitaliser nos régions.

On peut même créer son propre emploi. Les femmes sont d'ailleurs gagnantes à ce niveau, comme travailleuses autonomes et patronnes de très petites entreprises. Leur façon de gérer s'impose. Il reste un grand pas à faire maintenant pour leur faciliter la vie, à elles, à leurs conjoints et enfants. Le travail est un choix, une nécessité, une facette de la vie. Il doit laisser de la place à l'autre face, celle de la famille, à l'épanouissement affectif. C'est à nous d'y voir!

## EXPLICATION DE LA GRILLE D'ACTIVITÉS

### *Activité 1*

Accueil. À l'arrivée, chaque participante est accueillie par une responsable qui lui remet un macaron sur lequel elle identifiera le métier qu'elle exerce ou une des compétences qui fait sa force. S'il n'y a pas de macaron, l'animatrice demandera de faire cette inscription dans le livre des présences. Cette identification est proposée pour s'identifier comme travailleuse et aborder l'étude.

### *Activité 2*

Exposé. L'animatrice présente l'objectif du dossier. Elle brosse un portrait des facteurs qui ont provoqué des changements dans le monde du travail. Elle se servira du dossier, se contentant de brosser les grandes lignes avec les titres ou le résumé ou d'approfondir davantage, grâce au texte, certains éléments.

L'animatrice poursuit en expliquant les conséquences des transformations qui se sont opérées dans le monde du travail: plus de chômage, plus de travail et de stress pour les personnes en emploi.

### *Activité 3*

Jeu de définitions. Les participantes sont réunies en groupes de 4 à 5 personnes. On leur remet une feuille sur laquelle sont inscrites des noms correspondant à des formes de travail et les définitions de ces termes. Elles doivent réunir les éléments qui vont ensemble.

L'animatrice complète ensuite les informations relatives aux modes de travail ou mesures d'aménagement du temps de travail. Elle précise la définition et donne les avantages et inconvénients.

### *Activité 4*

Discussions. Elles portent sur les difficultés vécues par les parents. La responsable du CPEA transmettra au préalable aux animatrices, en guise de préparation, la partie du dossier qui porte sur la conciliation travail-famille. Les questions inscrites à la grille d'activités seront distribuées, une par atelier. L'animatrice alimentera les discussions au besoin. Une membre de l'atelier prend des notes.

### *Activité 5*

Action collective. Chaque secrétaire d'atelier transmet le compte-rendu des discussions. Les difficultés identifiées sont notées. On trouve ensuite les solutions qui pourraient être apportées. À partir de ces solutions, des propositions sont formulées. Un comité pourra être formé pour compléter la rédaction des propositions qui devront être adoptées par l'AFEAS locale et ensuite transmises au congrès régional.

### *Activité 6*

Évaluation orale ou écrite. L'animatrice et les participantes évaluent la rencontre en faisant ressortir les activités qu'elles ont le plus appréciées. Elles émettent leurs commentaires sur l'animation, le sujet.

En terminant, l'animatrice propose le dossier aux membres qui voudraient en prendre connaissance. Elle distribue les tableaux portant sur les métiers d'avenir pour les femmes et les personnes de 40 ans et plus, ainsi que le tableau portant sur les définitions du travail.

**NOUVELLES RÉALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UN MONDE EN CHANGEMENT**  
**Objectif: Informer les femmes sur les nouvelles réalités du marché du travail.**

TEMPS		SOUS-OBJECTIFS	ACTIVITES	INSTRUMENTS	RESSOURCES
05m	Prendre connaissance du déroulement de la soirée	1) <b>Accueil</b> Demander à chaque participante de nommer une compétence ou le métier qu'elle exerce L'inscrire sur macaron ou dans le livre des présences L'animatrice de la soirée présente le déroulement et le dossier d'étude	Macarons ou livre des présences Dossier page 101	Responsable de l'accueil Animatrice Responsable sujet du mois	
05m	Brosser un tableau des facteurs qui ont bouleversé le monde du travail	2) <b>Exposé</b> L'animatrice présente les facteurs qui ont provoqué des changements dans le monde du travail et leurs conséquences	Dossier pages 102 et 103, résumé p 103 Dossier pages 104, 105, 106	Animatrice Responsable du sujet du mois	
10m	Se familiariser avec les différentes formes de travail	3) <b>Jeu de définitions</b> En ateliers (4 à 5 personnes) Les participantes associent une définition avec son sujet L'animatrice fait un retour et complète l'information sur chacun des types de travail	Dossier pages 113 à 117, résumé p 118-119 Sur une page divisée en deux colonnes, type de travail sur une colonne et les définitions de l'autre	Animatrice, responsable du sujet d'étude	
15m	Identifier les difficultés pour concilier le travail et la vie familiale	4) <b>Discussions (en ateliers)</b> Quelles sont les principales difficultés que les parents qui travaillent rencontrent? Comment les horaires de travail affectent-ils la vie familiale et/ou la vie d'un couple? Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les parents d'enfants d'âge préscolaire?	En atelier, les participantes répondent à une des trois (3) questions Dossier pages 125 et 126	Animatrices ateliers Secrétaires ateliers	
15m	Trouver des solutions réalistes aux difficultés	5) <b>Action collective</b> Chaque secrétaire d'atelier donne un compte-rendu de la discussion L'animatrice fait une liste des difficultés identifiées En grand groupe, elle fait ressortir des solutions possibles et formule des propositions	Dossier page 127 Dossier juin 1991 pour formuler des propositions	Secrétaires ateliers Animatrice	
05m	Identifier le degré de satisfaction des participantes	6) <b>Évaluation orale ou écrite</b> des participantes et remise des tableaux portant sur les métiers d'avenir	Dossier pages 110, 111, 112	Animatrice	



## RÉFÉRENCES

1. Châtelaine, *Les employés jetables*, Pierre Racine, sept. 1993.
2. Price Pritchett, *Le choc du travail: s'adapter pour survivre*, Manuel de l'employé.
3. Commerce, *Se tuer au boulot*, Laurent Fontaine, février 1995.
4. Femme d'aujourd'hui, *Deviendrez-vous travailleurs autonomes?*, Sylvie Rivard, fév. 1996.
5. Châtelaine, *Démarrer une petite entreprise*, Pierre de Billy, nov. 1995.
6. Ibid<sup>(5)</sup>.
7. Ibid<sup>(5)</sup>.
8. Ibid<sup>(5)</sup>.
9. Les Affaires, *Selon Hervé Séreux, les organisations gaspillent les talents des femmes et des jeunes diplômés*, 17 fév. 1996.

## BIBLIOGRAPHIE

- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Symposium La famille et l'économie: l'équation des années 90, *La sécurité des familles à l'heure de la mondialisation*, texte préparatoire, Judith Maxwell, 1994.
- La Presse, *Manley au G-7*, Penny Macrae, 2 avril 1996.
- Le Village, *La renaissance des petits territoires*, Marc-Urbain Proulx, dossier spécial, semaine du 25 au 31 janvier 1996.
- Price Pritchett, *Le choc du travail: s'adapter pour survivre*, Manuel de l'employé.
- Commerce, *Se tuer au boulot*, Laurent Fontaine, février 1995.
- La Presse, *Le sommet de l'honnêteté*, Frédéric Wgnière, 3 avril 1996.
- Ma Caisse, *L'emploi: un défi à la mesure d'une société imaginative*, Claude Béland, janvier-février 1996.
- RND, *Il faut abandonner notre politique économique guidée par une peur malade de l'inflation*, Pierre Fortin, septembre 1988.
- L'Agora des idées, des débats, *Métier et Management*, Alain Chanlat, Renée Bédard, oct. 1995.
- Coup de pouce, *Travail après quarante ans*, Andrée Laurier, avril 1993.
- La Gazette des femmes, *L'éclatement du 9 à 5*, Jeannine Codaire, juillet-août 1990.
- Coup de pouce, *Temps partiel*, Suzanne Lalande, septembre 1990.
- Femme d'aujourd'hui, *Deviendrez-vous travailleuse autonome?* Sylvie Rivard, février 1996.
- La Gazette des femmes, *Concilier travail et famille: une mission impossible?* Carole-Line Nadeau, novembre-décembre 1993.

**CENTRE**