

«Le travail des Québécoises. État de la situation à l'aube du deuxième millénaire.» Comité aviseur-femmes

Le travail des Québécoises État de la situation à l'aube du deuxième millénaire

Table des matières

[Avant-propos](#)

[Introduction](#)

1. [Les nouvelles réalités sociales](#)
2. [Portrait de la main-d'œuvre en 1996](#)
3. [Le chômage réel des femmes](#)
4. [La précarité de la main-d'œuvre féminine](#)
5. [Les salaires des travailleuses](#)
 - 5.1. [L'incidence de l'âge et de l'état civil sur les revenus d'emploi](#)
6. [Les choix professionnels des femmes](#)
7. [Les programmes d'accès à l'égalité](#)
8. [Les femmes et l'éducation](#)
 - 8.1. [L'accès à la formation universitaire](#)
 - 8.2. [Les formations professionnelles non traditionnelles](#)
 - 8.3. [La formation des femmes adultes](#)
9. [Travail et famille](#)

[Conclusion et perspectives](#)

[Bibliographie](#)

Avant-propos

Le Comité aviseur-femmes créé en novembre 1996 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) a le mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail et leur maintien en emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, le comité émet des avis et soumet des recommandations concernant les stratégies d'intervention à privilégier par la SQDM qui en assume la consolidation et la transmission auprès des comités sectoriels pertinents.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), mandataire du Comité aviseur-femmes, est une association nationale qui regroupe quelque 120 membres dont 52 organismes et groupes de femmes provenant de diverses régions du Québec

Les fondements des interventions du CIAFT reposent sur le principe que l'autonomie des femmes s'acquiert d'abord par leur autonomie financière, ce qui suppose la mise en place de politiques favorisant leur insertion socioprofessionnelle. Le CIAFT collabore avec différents partenaires socio-économiques afin d'amener des changements sociaux nécessaires permettant l'atteinte de l'égalité professionnelle et économique des femmes.

Depuis 1982, le CIAFT intervient de façon continue dans les champs d'action reliés au travail, à l'éducation et

à l'économie. Ses efforts ont contribué notamment à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, de même qu'à la mise en vigueur du programme d'obligation contractuelle, à l'obtention d'une loi en équité salariale et à la participation des femmes aux structures décisionnelles régionales.

Introduction

L'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant qu'elles ont bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus. En intégrant ou réintégrant le marché du travail, bon nombre d'entre elles sont toujours confrontées à la pauvreté. Cette pauvreté est liée non seulement à la précarité accrue des emplois, au taux élevé de chômage, à l'homogénéité professionnelle des femmes, mais également à leur situation familiale et à la discrimination systémique des employeurs.

Le texte qui suit est un portrait global de la situation des femmes sur le marché du travail en 1997 et se veut le «point d'origine» des travaux du Comité aviseur-femmes en matière de développement de la main-d'œuvre. Nous espérons qu'il fournira une analyse juste et suffisante qui permettra ensuite au comité d'orienter efficacement ses interventions.

1. Les nouvelles réalités sociales

Au nombre des changements sociaux majeurs des trois dernières décennies, la hausse de l'activité professionnelle des femmes constitue sans aucun doute l'un des plus marquants. En Amérique du Nord, comme dans la plupart des pays occidentaux, la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue de façon considérable depuis le début des années 60. Ayant plus que doublé en 30 ans, le taux d'activité féminine au Canada a franchi le cap des 50% en 1980 (Armstrong, 1982). Malgré un ralentissement à la suite de la crise économique, il a poursuivi sa hausse pour atteindre 60% en 1991 et devrait atteindre 66% d'ici la fin du siècle (Statistique Canada, 1991). La croissance a été particulièrement forte chez les mères de jeunes enfants, ce qui constitue d'ailleurs une caractéristique importante de l'évolution du marché du l'emploi des dix dernières années. Chez les femmes mariées dont les enfants étaient tous d'âge préscolaire, la progression était fulgurante: les taux d'activité ont grimpé de 49% en 1981 à 69,9% en 1991; d'autre part, en 1988, plus de la moitié (54%) des femmes mariées ayant des enfants, dont un au moins était âgé de moins de six ans, occupaient un emploi (Paris, 1989). Au cours des 20 dernières années, un des résultats de la montée de l'activité professionnelle des femmes est la progression marquée du nombre de couples à deux revenus, soit 71% des couples ayant des enfants âgés de 18 ans ou moins, alors qu'on en comptait 30% il y a 20 ans (CIAFT, 1994).

2. Portrait de la main-d'œuvre en 1995-1996

(Le Marché du Travail, 1996)

En répertoriant les travailleurs et travailleuses sous-utilisés (ceux et celles qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à plein temps) ainsi que les travailleurs et travailleuses découragés, le taux de chômage atteint un sommet de 16,5% en 1995. Par ailleurs, la durée du chômage s'est considérablement accrue au cours des vingt dernières années pour passer en 1996 de 16 à 28 semaines (ministère de la Sécurité du revenu, 1996).

Pour l'année 96, on compte au total 9 000 créations d'emploi et 22 000 nouveaux chômeurs et chômeuses

En 1996, la population active, dont l'effectif déclinait depuis quelques mois, a été stimulée par la forte création d'emploi observée en août. L'arrivée de 24 000 personnes sur le marché du travail a mis fin à trois mois consécutifs de recul de la population active. Le taux d'activité global se situe présentement à 61,9%.

L'emploi non désaisonnalisé en août 1996 était tout juste supérieur à celui d'août 1995, avec 3000 postes de plus. Cependant, pour la première fois depuis des mois, ce sont les emplois à plein temps qui étaient en hausse (de 18 000) pendant que le nombre d'emplois à temps partiel reculait de 15 000. Une telle modification dans la composition de l'emploi est caractéristique d'une amélioration du marché du travail et annonce habituellement de nouvelles créations d'emplois.

Les hommes et les femmes ont connu des sorts opposés. Les premiers étaient 23 000 de plus à occuper un emploi tandis que les secondes en ont perdu 19 000. Au mois d'août 1996, la population active a vu ses rangs se gonfler de 40 000 personnes par rapport à août 1995. Cette augmentation est entièrement imputable aux hommes, alors que la population active féminine demeurait inchangée. Le taux d'activité, qui est demeuré stable à 63,5%, est monté de 72,1% à 72,7% chez les hommes et a reculé de 55,2% à 54,6% chez les femmes. La baisse de l'emploi féminin et la forte augmentation de la population active masculine ont occasionné une augmentation du chômage par rapport à l'année précédente, en hausse de 17 000 chez les hommes et de 20 000 chez les femmes. L'écart entre les taux de chômage masculin et féminin s'est creusé, passant de 1 à 1,6 point de pourcentage à l'avantage des hommes, avec des taux respectifs de 10,5% et de 12,1%.

La chute vertigineuse de l'emploi chez les jeunes semble avoir été freinée. Par contre, dans chacun des groupes d'âge, l'emploi masculin est en hausse et l'emploi féminin, en baisse. Néanmoins, la population active progresse dans tous les groupes d'âge. Cette hausse a permis une augmentation du taux d'activité chez les 15-24 ans et les 25-44 ans mais un recul chez les 45-64 ans. Ce recul est attribuable aux femmes de ce groupe d'âge, dont le taux d'activité a régressé en un an de 54,1% à 51,5%. La création d'emploi anémique, combinée à une progression normale de la population active, a eu pour conséquence de hausser le chômage dans tous les groupes d'âge. Les 45-64 ans comptaient 20 000 chômeurs de plus, les 25-44, 6 000, et les 15-25 ans, 10 000 de plus. Chez ces derniers, le chômage masculin était en légère baisse, ce qui a permis de réduire leur taux chômage de 14,6% à 13,9%, tandis que celui des jeunes femmes grimpait de 3,7 points, à 16,5%.

Indicateurs de la population active selon le groupe d'âge et le sexe Québec (données non désaisonnalisées)												
	Août 1996											
	15-24 ans			25-44 ans			45-64 ans			15 ans et plus		
	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes
Taux de chômage (%)	13,9	16,5	15,1	10,5	11,5	11,0	9,0	10,4	9,5	10,5	12,1	11,2
Taux d'activité (%)	67,8	61,5	64,7	91,7	75,3	83,6	75,8	51,5	63,5	72,7	54,6	63,5
Chômage (000)	46	48	95	117	104	221	56	45	101	220	198	418
Emploi (000)	288	244	532	996	797	1 793	567	390	956	1 870	1 442	3 311
Population active (000)	334	292	627	1 113	901	2 014	622	435	1 057	2 090	1 639	3 729

姓名	性别	出生年月	民族	籍贯	学历	学位	职称	工作单位	联系电话	电子邮箱	备注
王德胜	男	1975.03	汉族	山东烟台	本科		讲师	烟台大学	1390645XXXX	ysw@yantaiu.edu.cn	
李小明	男	1980.07	汉族	河南郑州	硕士		副教授	郑州大学	1380371XXXX	lxm@zzu.edu.cn	
张小红	女	1985.11	汉族	湖北武汉	本科		助教	武汉大学	1350710XXXX	zxr@whu.edu.cn	
刘伟强	男	1978.05	汉族	广东广州	硕士		副教授	中山大学	1390201XXXX	liuw@zsu.edu.cn	
陈丽娟	女	1982.09	汉族	四川成都	本科		助教	四川大学	1350802XXXX	chenl@scu.edu.cn	
赵国强	男	1976.12	汉族	河北石家庄	硕士		副教授	河北大学	1390311XXXX	zhaog@hbu.edu.cn	
孙文婷	女	1988.04	汉族	浙江杭州	本科		助教	浙江大学	1350571XXXX	sunw@zju.edu.cn	
周志远	男	1979.08	汉族	湖南长沙	硕士		副教授	湖南大学	1390731XXXX	zhouz@hnu.edu.cn	
吴昊	男	1983.02	汉族	江苏南京	本科		助教	南京大学	1350251XXXX	wuh@nju.edu.cn	
郑雅婷	女	1986.06	汉族	福建厦门	硕士		副教授	厦门大学	1390592XXXX	zhengy@xmu.edu.cn	
徐磊	男	1977.10	汉族	安徽合肥	本科		助教	安徽大学	1350551XXXX	xulei@ahu.edu.cn	
马静	女	1981.01	汉族	广西桂林	硕士		副教授	广西大学	1390771XXXX	majing@gxu.edu.cn	
高伟	男	1974.09	汉族	山西太原	本科		助教	山西大学	1350351XXXX	gaow@sxu.edu.cn	
林晓	女	1984.03	汉族	江西九江	硕士		副教授	江西大学	1390791XXXX	linxiao@jxu.edu.cn	
周强	男	1976.11	汉族	云南昆明	本科		助教	云南大学	1350871XXXX	zhouq@ynu.edu.cn	
吴昊	男	1980.05	汉族	贵州贵阳	硕士		副教授	贵州大学	1390851XXXX	wuh@gu.edu.cn	
郑雅婷	女	1985.12	汉族	陕西西安	本科		助教	西安大学	1350291XXXX	zhengy@xau.edu.cn	
徐磊	男	1978.07	汉族	宁夏银川	硕士		副教授	宁夏大学	1390951XXXX	xulei@nxd.edu.cn	
马静	女	1982.04	汉族	青海西宁	本科		助教	青海大学	1350971XXXX	majing@qhu.edu.cn	
高伟	男	1975.10	汉族	甘肃兰州	硕士		副教授	甘肃大学	1390931XXXX	gaow@gsu.edu.cn	
林晓	女	1983.08	汉族	新疆乌鲁木齐	本科		助教	新疆大学	1350991XXXX	linxiao@xju.edu.cn	
周强	男	1979.02	汉族	内蒙古呼和浩特	硕士		副教授	内蒙古大学	1390471XXXX	zhouq@imnu.edu.cn	
吴昊	男	1981.06	汉族	吉林长春	本科		助教	吉林大学	1350431XXXX	wuh@jlu.edu.cn	
郑雅婷	女	1986.01	汉族	黑龙江哈尔滨	硕士		副教授	哈尔滨工业大学	1390451XXXX	zhengy@hit.edu.cn	
徐磊	男	1977.09	汉族	辽宁沈阳	本科		助教	沈阳大学	1350241XXXX	xulei@sdu.edu.cn	
马静	女	1984.05	汉族	吉林长春	硕士		副教授	长春大学	1390431XXXX	majing@ccu.edu.cn	
高伟	男	1976.12	汉族	黑龙江哈尔滨	本科		助教	哈尔滨工程大学	1350451XXXX	gaow@heue.edu.cn	
林晓	女	1983.03	汉族	吉林长春	硕士		副教授	吉林师范大学	1390431XXXX	linxiao@jlnu.edu.cn	
周强	男	1979.07	汉族	黑龙江哈尔滨	本科		助教	哈尔滨理工大学	1350451XXXX	zhouq@hlrbu.edu.cn	
吴昊	男	1981.11	汉族	吉林长春	硕士		副教授	长春理工大学	1390431XXXX	wuh@ccrbu.edu.cn	
郑雅婷	女	1986.04	汉族	黑龙江哈尔滨	本科		助教	哈尔滨师范大学	1350451XXXX	zhengy@hlnu.edu.cn	
徐磊	男	1978.08	汉族	吉林长春	硕士		副教授	吉林农业大学	1390431XXXX	xulei@jlau.edu.cn	
马静	女	1982.02	汉族	黑龙江哈尔滨	本科		助教	黑龙江八一农垦大学	1350451XXXX	majing@hknau.edu.cn	
高伟	男	1975.06	汉族	吉林长春	硕士		副教授	吉林林业大学	1390431XXXX	gaow@jlau.edu.cn	
林晓	女	1984.10	汉族	黑龙江哈尔滨	本科		助教	黑龙江森林警察学院	1350451XXXX	linxiao@hlfpc.edu.cn	
周强	男	1979.04	汉族	吉林长春	硕士		副教授	吉林警察学院	1390431XXXX	zhouq@jlcjy.edu.cn	
吴昊	男	1981.08	汉族	黑龙江哈尔滨	本科						

Tableau 2

Taux de chômage selon le groupe d'âge et le sexe Québec (données non désaisonnalisées)													
		15-24 ans			25-44 ans			45-64 ans			15 ans et plus		
		H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes
	1991	21,4	14,8	18,3	11,6	10,9	11,3	9,4	9,8	9,6	12,5	11,3	12,0
	1992	20,8	15,3	18,2	13,2	11,1	12,2	10,5	11,6	10,9	13,5	11,9	12,8
	1993	22,1	16,1	19,3	13,1	11,1	12,2	11,6	11,8	11,7	14,0	12,1	13,2
	1994	19,7	15,3	17,7	12,3	10,6	11,5	10,7	10,5	10,6	12,9	11,3	12,2
	1995	17,9	15,6	16,8	11,1	10,2	10,7	9,8	9,4	9,6	11,7	10,8	11,3
1995	J	19,6	18,7	19,2	12,8	11,4	12,1	13,4	11,3	12,5	13,8	12,5	13,2
	F	18,7	18,0	18,3	11,8	10,9	11,4	13,2	10,9	12,2	13,1	12,0	12,6
	M	20,9	18,1	19,6	13,1	11,4	12,3	13,7	12,1	13,0	14,4	12,6	13,6
	A	18,9	15,2	17,2	12,1	9,6	11,0	12,2	10,2	11,4	13,0	10,6	11,9
	M	16,4	14,9	15,7	10,9	9,3	10,2	10,0	8,0	9,2	11,4	9,8	10,7
	J	15,5	14,4	15,0	10,1	9,4	9,8	8,7	8,7	8,7	10,5	10,1	10,3
	J	16,1	15,2	15,7	10,1	8,9	9,6	7,5	9,0	8,1	10,3	10,1	10,2
	A	14,6	12,8	13,8	10,4	11,2	10,7	6,7	9,2	7,8	9,9	10,9	10,3
	S	18,8	14,0	16,6	8,1	9,9	8,9	7,6	8,2	7,9	9,4	10,1	9,7
	O	16,6	14,6	15,7	10,9	10,4	10,7	7,6	8,2	7,8	10,6	10,4	10,5
	N	20,4	16,8	18,7	10,4	10,3	10,3	8,0	8,5	8,2	11,0	10,8	10,9
	D	19,8	15,0	17,6	12,9	9,6	11,4	9,4	8,8	9,1	12,7	10,2	11,6
1996	J	20,3	17,6	19,0	12,9	10,4	11,8	11,6	8,9	10,5	13,3	11,0	12,3
	F	22,0	18,7	20,5	13,0	9,9	11,6	11,3	9,2	10,4	13,6	11,1	12,5
	M	21,1	16,1	18,8	14,4	10,1	12,4	10,1	10,1	10,1	13,8	11,0	12,6
	A	20,5	16,4	18,7	12,8	8,5	10,8	10,9	9,1	10,1	13,2	9,8	11,7
	M	17,6	17,2	17,4	10,8	8,0	9,5	9,2	7,6	8,5	11,2	9,4	10,4
	J	18,1	19,9	18,9	10,7	8,5	9,7	9,0	9,1	9,0	11,3	10,6	11,0
	J	18,2	19,4	18,8	11,0	10,8	10,9	8,8	8,4	8,7	11,5	11,8	11,7
	A	13,9	16,5	15,1	10,5	11,5	11,0	9,0	10,4	9,5	10,5	12,1	11,2

Note. - Les moyennes annuelles ont été calculées par la Direction de la recherche de la SQDM

3. Le chômage réel des femmes

La situation du chômage n'a cessé de s'aggraver au Québec et au Canada au cours des dernières décennies. Au Québec, la moyenne se situe autour de 10%, ce qui en fait une société à chômage élevé (Tremblay, 1995). Les femmes étant de plus en plus actives sur le marché du travail, elles sont aussi de plus en plus touchées par le chômage. Alors, qu'à la fin des années 60, leur taux de chômage était inférieur à celui des hommes, il était généralement supérieur dans les années 70 et 80 (d'un ou de deux points de pourcentage en général). Aujourd'hui, il se situe de nouveau légèrement en dessous de celui des hommes.

Le Québec et le Canada connaissent donc ce qu'il est convenu d'appeler un chômage chronique. Cette situation de chômage élevé est en partie imputable à une forte augmentation de la population active due au fait que les jeunes et les femmes sont de plus en plus présents sur le marché du travail, mais ce n'est pas la seule cause. Ces taux élevés sont aussi causés par les récessions importantes connues au cours des années 1980 et 1990. La récession de 1990-1992 a provoqué un impact particulièrement important sur le chômage: les pertes d'emplois se sont étalées sur une durée beaucoup plus longue que dans les années 1980 et un volume plus élevé de licenciements a été de nature permanente. De nombreuses faillites et fermetures

Bien que le taux officiel de chômage chez les Québécoises soit de 12,1% (août 1996), il reste qu'une grande part du chômage féminin se cache derrière le travail temporaire ou à temps partiel. On compte presque autant de femmes sous-employées que de femmes occupant un emploi.

De plus en plus, les femmes qui travaillent à temps partiel désirent, en fait, un emploi à temps plein (40%) (ministère de la Sécurité du revenu, 1996). En outre, 73,000 autres femmes travaillent un nombre restreint d'heures par semaine. Aussi, le taux de chômage «réel» chez les femmes en décembre 1993 s'élèverait à 30,4%. Ce taux tient compte de l'ensemble des femmes qui ont effectivement perdu leur emploi ou qui sont sorties du marché du travail et de celles n'ayant pas la possibilité de travailler à temps plein, soit presque une femme sur trois.

Tableau 3

Taux de chômage "réel" chez les femmes, Décembre 1993, Québec.	
Chômeuses inscrites	240,000
Travailleuses à temps partiel désirant travailler à temps plein	119,000
Femmes travaillant sur des heures/ semaines réduites	73,000
Femmes sorties du marché du travail	22,000
Total	454,000
Population active féminine	1,495,000
Taux de chômage "réel"	30.4%

Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

Quelques faits...

(FTQ, 1996)

- Officiellement, le taux de chômage dans le cas des femmes était de 9,2 % en 1995. Les jeunes femmes de moins de 24 ans enregistraient un taux de chômage de 15,6%!
- En 1991, le taux de chômage dans le cas des femmes appartenant aux minorités visibles était de 13,4%, de 17,7% pour les femmes autochtones et de 16,6% pour les femmes handicapées.
- Selon les recherches du Réseau d'action des femmes handicapées, il apparaît que seulement 14% des femmes handicapées étaient dans l'incapacité de travailler. En tout, 65% des femmes handicapées qui étaient au chômage voulaient travailler, de ce nombre, 45% ont été employées à plein temps et 23% ont travaillé en qualité de bénévoles sans rémunération aucune.

4. La précarité de la main-d'oeuvre féminine

Lorsque l'on parle d'emploi précaire, on fait référence à des emplois qui n'offrent pas la même protection sociale (assurance-emploi, CSST, ...), ni les mêmes avantages sociaux (assurances médicales, régimes de retraite, congés de maternité payés) ou le même salaire que les autres types d'emploi. Ils sont souvent exclus des conventions collectives et de l'application de toutes, sinon de certaines normes du travail. L'emploi précaire prend diverses formes: les mesures et les programmes d'employabilité, le travail à temps partiel, le

travail dans des agences de placement et le travail autonome. Il prend aussi la forme du travail au noir, du travail à domicile ou du travail sur appel, occasionnel, surnuméraire, temporaire, contractuel ou saisonnier. Certaines formes d'emploi non standards ne sont pas nécessairement précaires pour tous comme le travail à temps partiel ou le travail autonome, mais elles le sont de plus en plus souvent (Au bas de l'échelle, 1996).

Ce sont surtout les femmes de tous âges et les jeunes de 15 à 24 ans qui connaissent des situations d'emploi précaire. En 1991, les femmes occupaient 54% des emplois non standards, qualifiés souvent de précaires, et les jeunes de 15 à 24 ans, 40% (Tremblay, 1994). Contrairement à ce que l'on pourrait penser, pour un grand nombre de femmes ces emplois précaires ne constituent pas une étape de transition vers une situation plus stable. De plus, même lorsqu'elles occupent les mêmes types d'emploi que les hommes, les femmes restent souvent dans une situation plus précaire. Ainsi, en 1985, le revenu moyen de la travailleuse autonome était de 10 800\$, soit 14 000\$ de moins que celui du travailleur autonome (Dupont, 1993). Ces données sont confirmées dans une étude plus récente réalisée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Dagenais, 1996).

Tableau 4

Tableau 4					
Revenu d'un travail autonome dans les industries des AIS et des SAE pour les autonomes sans aide, femmes, hommes, Québec, 1991					AIS + SAE
					Effectif total H + F
Revenu d'un travail autonome	AIS (23 267)		SAE (14 400)		37 667
Par sexe	F (13 600)	H (9 667)	F (5 433)	H (8 967)	F (19 033) H (18 634)
Perte	37,0	27,2	31,3	20,4	16 586 (56%)
- de 19 999	53,4	47,2	48,5	35,7	(44%)
20 000 à	6,4	12,4	9,8	11,2	2 447 (30,6%)
29 999					(69,4%)
30 000 et +	3,2	13,1	10,4	32,7	

On estime qu'actuellement, entre un tiers et la moitié des travailleurs et travailleuses du Québec et du Canada ne travaillent pas à plein temps toute l'année. Ce statut les exclut souvent des avantages associés à un poste régulier, principalement les avantages sociaux et assurances diverses. Le tableau 5 fait état de la répartition des salariés selon qu'ils travaillent régulièrement à temps plein ou régulièrement à temps partiel, ou encore qu'ils ont un statut d'occasionnel, selon les données du dernier recensement de 1991, rendues disponibles en 1993.

Tableau 5

Répartition des travailleurs selon le statut et le sexe, Québec, Canada, 1991				
	Total Nombre	Temps plein %	Temps partiel %	Occasionnel temps plein %
Canada				
Total	14 934 315	52.7	6.7	40.5
Hommes	8 138 025	58.8	3.3	37.9
Femmes	6 796 290	45.5	10.9	43.7
Québec				
Total	3 579 695	52.4	6.1	41.5
Hommes	1 985 100	57.8	3.1	39.2
Femmes	1 594 590	45.8	9.9	44.3

Source: Statistique Canada (1993). Recensement de 1991, cat. 93-324

Le tableau 6, plus récent, nous présente également le nombre d'emplois à temps plein et à temps partiel en fonction du sexe, mais également de l'âge des individus.

Tableau 6

Emploi à plein temps et à temps partiel selon le sexe et l'âge — Québec (000) (données non désaisonnalisées)								
	Août 1996	Août 1995	Variation en nombre	Variation en %	Janvier à août 1996	Janvier à août 1995	Variation en nombre	Variation en %
Plein temps								
Hommes	1 722	1 697	25	1,5	1 593	1 603	-9	-0,6
Femmes	1 128	1 135	-7	-0,6	1 067	1 063	4	0,4
15-24 ans	370	363	7	1,9	264	279	-15	-5,3
25-44 ans	1 622	1 608	14	0,9	1 567	1 573	-6	-0,4
45-64 ans	844	842	2	0,2	809	792	17	2,1
Total	2 849	2 831	18	0,6	2 660	2 665	-6	-0,2
Temps partiel								
Hommes	148	150	-2	-1,3	190	171	20	11,4
Femmes	314	326	-12	-3,7	373	363	10	2,9
15-24 ans	162	167	-5	-3,0	198	198	0	0,0
25-44 ans	171	181	-10	-5,5	217	212	4	2,0
45-64 ans	112	118	-6	-5,1	131	114	16	14,1
Total	462	477	-15	-3,1	564	534	30	5,5
Total								
Hommes	1 870	1 847	23	1,2	1 784	1 773	10	0,6
Femmes	1 442	1 461	-19	-1,3	1 440	1 426	14	1,0
15-24 ans	532	530	2	0,4	463	477	-15	-3,1
25-44 ans	1 793	1 789	4	0,2	1 783	1 785	-2	-0,1
45-64 ans	956	960	-4	-0,4	940	906	33	3,7
Total	3 311	3 308	3	0,1	3 223	3 199	24	0,8

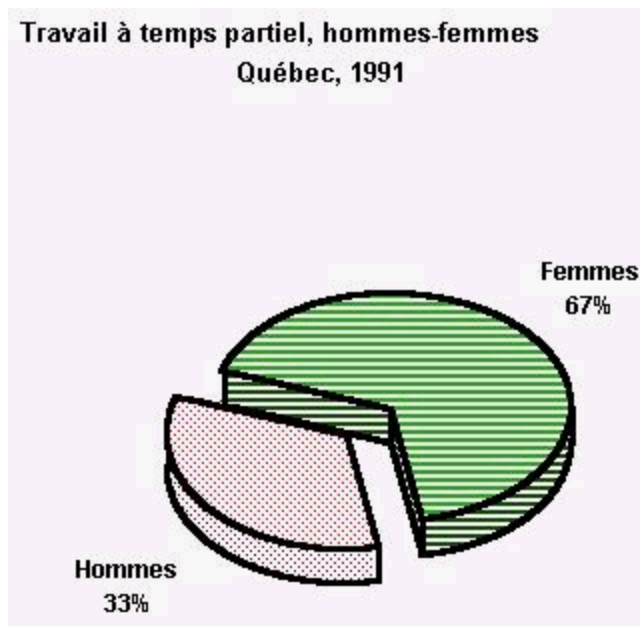
Note. — La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des données arrondies.
Source : CANSIM — Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

En 1996, le gouvernement du Québec évaluait que 66 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes, ce qui constitue une augmentation de 6% par rapport aux données de 1988 (ministère de la Sécurité du Revenu, 1996). D'autres informations de Statistique Canada, recueillies en 1991, nous confirment d'ailleurs la pauvreté des femmes:

- les dix emplois les moins bien rémunérés au Canada sont occupés à 75% par des femmes;
- le revenu moyen des femmes occupant un emploi à temps plein durant toute l'année était, en 1996, de 26 734\$ alors que celui des hommes était de 38 201\$ (Secrétariat à la condition féminine, 1996);
- en 1996, les femmes travaillant à temps plein au Québec gagnent donc en moyenne 70% du salaire des hommes (Secrétariat à la condition féminine, 1996).

La multiplication des femmes sur le marché du travail ne serait pas non plus étrangère à l'augmentation importante des emplois à temps partiel. En effet, selon des données relevées en 1992, 69% des emplois à temps partiel étaient détenus par des femmes. Ce fractionnement du temps de travail touche donc beaucoup plus les femmes que les hommes: de 1977 à 1989, les emplois à temps partiel se sont accrus de 105% chez les hommes alors qu'ils ont augmenté de 153% chez les femmes. Notons également, qu'en 1992, sur l'ensemble de la population active féminine, 23,4% des femmes occupaient un emploi à temps partiel alors que la proportion chez les hommes était de 8,4%. Par ailleurs, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (Statistiques Canada, 1993).

Tableau 7

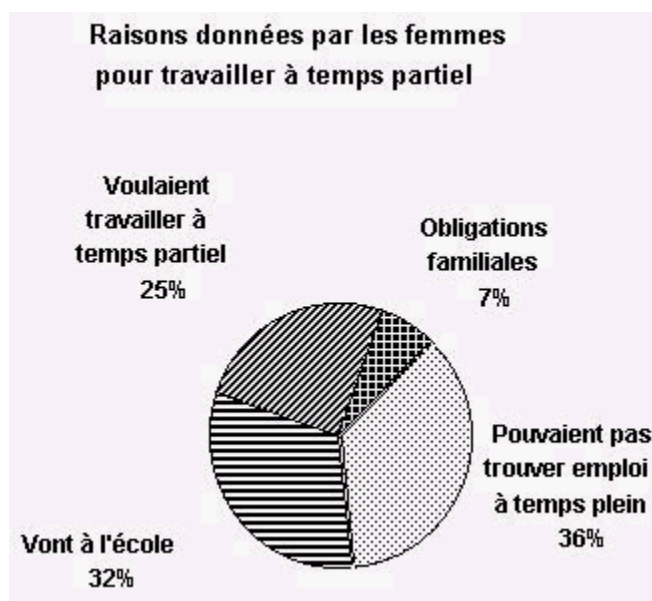


Source: Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

En plus d'être deux fois plus nombreuses à travailler à temps partiel, les femmes doivent composer avec un écart salarial important. Ainsi, en ayant un temps de travail réduit, elles doivent boucler leur budget avec un revenu moyen de 8,620 \$ par année, alors que pour les hommes travaillant à temps partiel, il est de 12,800 \$ (soit un écart salarial de 67,3%). Mentionnons de plus, que 70% des femmes travaillant à temps partiel gagnent moins de 10,000 \$ par an; seulement 20% des hommes travaillant à temps partiel gagnent moins de 10,000 \$ par an.

Les femmes ont plus de difficulté que les hommes à trouver un emploi à temps plein. En effet, 36% des femmes travaillent à temps partiel parce qu'elles n'arrivent pas à trouver un emploi à temps plein, comparé à seulement 27% des hommes. Beaucoup plus d'hommes (54%) que de femmes (32%) travaillent à temps partiel et poursuivent des études. Il est intéressant de noter que 7% des femmes travaillent à temps partiel à cause d'obligations familiales tandis qu'aucun homme n'a donné cette raison.

Tableau 8



Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

Quelques faits...

(FTQ, 1996)

- Entre 1984 et 1995, le nombre de femmes opératrices de machines dans le secteur manufacturier et employées à temps plein a diminué de 10%. Dans l'industrie de la confection, qui se caractérise surtout par une main-d'œuvre féminine immigrante, l'emploi à temps plein pour les femmes opératrices de machines a diminué de 17% au cours des 10 dernières années.
- En moins de 20 ans, le nombre de travailleuses à temps partiel a augmenté de 200%, passant de 750 000 en 1976 à 1,52 million en 1994. Au cours des vingt dernières années, les femmes ont constamment représenté environ 70% des travailleurs à temps partiel.
- De 1990 à 1995, les postes à temps plein dans la catégorie des emplois de bureau ont été réduits de 13% alors que l'emploi à temps partiel dans cette catégorie a augmenté de 22%. En 1995, les femmes occupant des emplois de bureau représentaient 88% de la population active travaillant à temps partiel dans des emplois de bureau.
- De 1990 à 1995, le nombre de femmes travaillant à temps plein dans le secteur de l'administration publique a diminué de 4% au Canada, avec une chute brutale de 14% dans la catégorie des emplois de bureau.
- Selon l'enquête sur la population active de 1993, les taux les plus élevés d'emplois à temps partiel involontaires revenant aux femmes se situent dans les secteurs des transports, des communications et d'autres services publics (45%) et dans les secteurs des affaires, de l'éducation, de la santé et des services sociaux (37%).
- De 1977 à 1993, le nombre de travailleuses occupant plus d'un emploi a augmenté de 372%, alors que le nombre d'hommes dans cette même situation n'a augmenté que de 93%. En 1993, les femmes représentaient presque 50% des 628 000 travailleurs et travailleuses occupant plus d'un emploi. Ce sont surtout les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui occupent plus d'un emploi. En 1993, les femmes représentaient plus de 70% de tous ceux qui occupaient plus d'un emploi et dont le travail principal exigeait moins de 30 heures de travail.
- Seulement 20% des femmes ont des emplois à temps plein, qu'elles occupent de janvier à décembre, et pour lesquels elles sont payées plus de 30 000\$ par année, comparativement à 40% chez les hommes.
- À l'heure actuelle, un emploi sur dix est temporaire. Les travailleuses temporaires gagnent 2\$ de moins de l'heure que les travailleuses permanentes occupant le même genre d'emploi.
- Les travailleuses syndiquées gagnent 33% de plus que les travailleuses non syndiquées.

5. Les salaires des travailleuses

Les femmes n'ont pas encore réussi à traduire leurs niveaux supérieurs d'instruction en salaires supérieurs et en avancement économique. L'écart des salaires est demeuré très prononcé. En 1996, les Canadiennes gagnent 73% du revenu de leurs homologues masculins comparativement aux Québécoises qui elles ne gagnent que 69,8% du revenu des travailleurs (Secrétariat à la condition féminine, 1996). Bien que la proportion canadienne ait été de 66% en 1987, l'analyse démontre que le rétrécissement apparent de l'écart

s'explique davantage par un recul des gains des hommes que par une progression des gains des femmes.

Selon Statistique Canada, l'écart entre la rémunération des femmes et des hommes s'est rétréci en 1995, ce qui s'explique en partie par le recul de 2,4% des gains moyens des hommes qui ont travaillé à temps plein (Le Devoir, 28 janvier 1997).

Les gains des femmes ont progressé de 2,2% par rapport à 1994. Conclusion: les femmes ont gagné, en 1995, 73 cents par dollar gagné par leurs homologues masculins, dépassant ainsi le sommet de 72 cents enregistré en 1993.

Les hommes travaillant à temps plein (30 heures ou plus par semaine) ont gagné en moyenne 40 610\$ en 1995, soit environ 1 000\$ de moins que l'année précédente. Pour la même période, la rémunération des femmes s'est établie à 29 700\$. La progression des femmes leur permet de combler le retard enregistré en 1994, alors qu'elles n'avaient gagnées que 70 cents pour chaque dollar versé à un homme.

Le ratio des gains des femmes par rapport aux hommes a suivi une tendance à la hausse depuis que Statistique Canada a débuté sa collecte de données, en 1967. Le revenu des femmes s'établissait alors à 58,4% de celui des hommes. La tendance s'était accentuée de 1989 à 1993, le pourcentage passant alors de 66% à 72,2%. Selon Statistique Canada, le repli de la rémunération chez les hommes est en partie imputable aux pertes d'emplois dans les groupes professionnels où les traitements sont élevés. Quant aux femmes, elles ont enregistré des progrès dans les professions reliées à la direction et à l'administration, à la médecine et à la santé, aux sciences sociales ainsi qu'aux sciences naturelles. Les femmes ont bénéficié de 70% des nouveaux emplois à temps plein en 1995 (Le Devoir, 28 janvier 1997).

Statistique Canada estime d'ailleurs que 9,5 millions de Canadiens ont tiré des gains d'un emploi à temps plein pendant toute l'année 1995, ce qui constitue une augmentation de 177 000 par rapport à l'année précédente. De ces 9,5 millions de travailleurs à temps plein, 3,8 millions sont des femmes, ce qui surpasse le sommet enregistré en 1989 (Le Devoir, 28 janvier 1997).

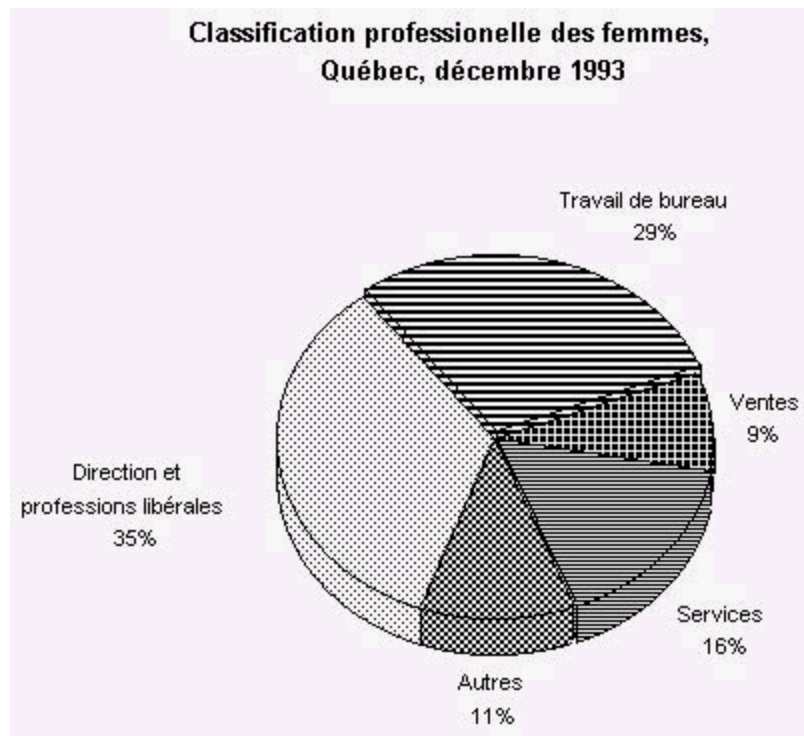
5.1 L'incidence de l'âge et de l'état civil sur les revenus d'emplois

La pauvreté des femmes aurait aussi un lien avec leur âge et leur état civil. Cette situation se remarque particulièrement chez les femmes seules de plus de 55 ans. En effet, 58% des femmes entre 55 et 64 ans ont un revenu inférieur à 20 000 \$, tandis que cette proportion s'élève à 84% des femmes entre 65 et 69 ans et à 87% pour celles âgées de 70 ans et plus. Ces données nous indiquent que ce sont les femmes plus jeunes qui ont participé d'une façon ou d'une autre au marché du travail qui peuvent s'assurer une vieillesse plus confortable avec une qualité de vie convenable.

6. Les choix professionnels des femmes

L'étude de la répartition de la main-d'oeuvre féminine entre les différents groupes d'emplois démontre que près de 54% de celle-ci se concentrait, encore en 1993, dans trois grandes catégories professionnelles: 29% des travailleuses occupaient des emplois de bureau, 16% travaillaient dans les services et 9% dans la vente. Notons que ces grands secteurs d'emploi sont ceux où les problèmes de précarité sont les plus fréquents et ceux qui sont les plus faiblement rémunérés.

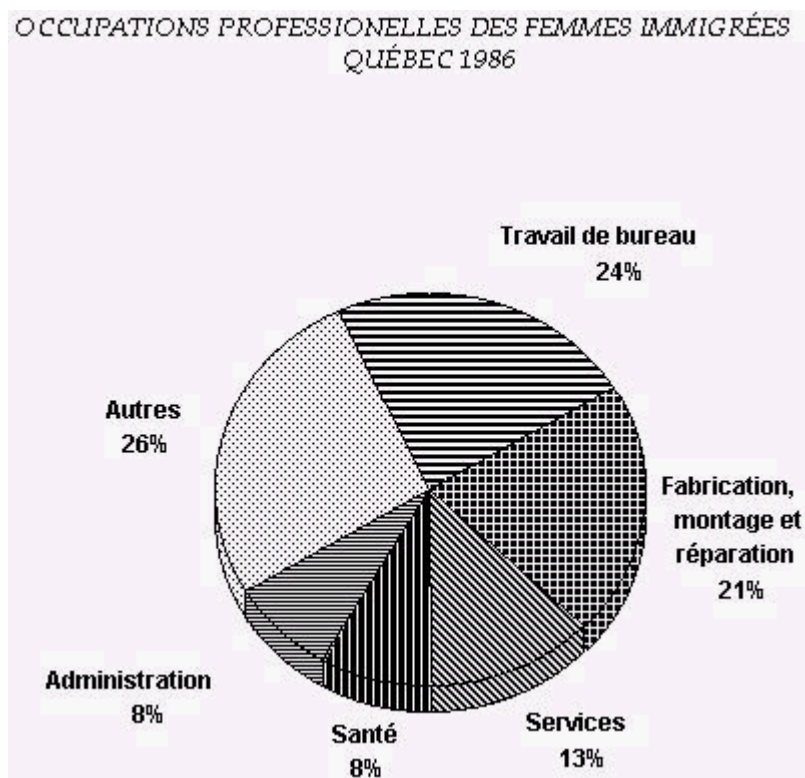
Tableau 9



Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

Quant aux femmes immigrées, elles sont concentrées dans trois secteurs économiques. Il s'agit de celui de l'habillement, suivi des services médicaux et sociaux et enfin, des services professionnels et domestiques.

Tableau 10



Source : Conseil du statut de la femme, *Les femmes immigrées du Québec : quelques éléments d'un portrait socio-économique*, mars 1993.

Quelques faits...

(FTQ, 1996)

- Entre 1990 et 1995, le nombre d'emplois occupés par des femmes dans la catégorie de la gestion et les professions libérales, les secteurs des ventes et des services a augmenté. Par contre, le nombre d'emplois de bureau revenant aux femmes a diminué.
- Durant cette période, les emplois dans les catégories professionnelles et de gestion occupés par des femmes ont augmenté de 16%, les postes de vendeuses ont augmenté de 7,6% et les emplois de services occupés par des femmes ont augmenté de 6,8%.
- Le nombre d'emploi de bureau occupés par des femmes a diminué de 10% entre 1990 et 1995 (après avoir connu une augmentation entre 1984 et 1990).
- Entre 1990 et 1993, la proportion des emplois occupés par des femmes à plein temps est passée de 75% à 72% dans les emplois de bureau, de 60% à 58% dans le secteur des services et de 80% à 79% dans les emplois dits professionnels et de la gestion. La proportion des emplois à plein temps qu'occupent les femmes dans le secteur des ventes est demeurée inchangée, soit 60%.

7. Les programmes d'accès à l'égalité

Pour soutenir la diversification professionnelle des femmes, le gouvernement québécois mettait de l'avant en 1986 son plan d'actions ayant pour but de favoriser l'implantation de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Ce plan d'actions visait à éliminer les diverses formes de discrimination systémique exercées envers les femmes et qui avaient pour effet de limiter leur accès aux emplois qu'elles souhaitaient occuper. De 1987 à 1991, quelques 76 entreprises ou organismes dans le secteur scolaire, municipal, de la santé et du secteur privé, participaient à l'implantation volontaire de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes.

De l'aveu même de la ministre de la Condition féminine de l'époque, madame Trépanier, les résultats quantitatifs et qualitatifs de cette mesure ont été décevants. L'application de la loi provinciale vise actuellement les entreprises de plus de cent employés voulant obtenir des subventions ou des contrats gouvernementaux de plus de 100 000\$. En 1994, seulement 122 entreprises se sont engagées à implanter un programme d'accès à l'égalité, en vertu de cette mesure, cela ne représentant que 3,1% de l'ensemble des entreprises privées et publiques du Québec. Tous les autres employeurs sont invités à implanter volontairement leur programme d'accès à l'égalité, avec des résultats fort mitigés dans bien des cas (CIAFT, 1994).

Il est impossible de connaître exactement le nombre de femmes qui ont été embauchées grâce à ces programmes. Toutefois, un rapport de la Commission des droits de la personne explique que ce sont surtout des mouvements de personnel à l'interne qui ont permis, à une faible échelle, d'accroître la représentation des groupes-cibles.

Les données statistiques qui nous permettraient de connaître exactement le nombre de femmes qui ont été embauchées ou qui ont amélioré leur situation professionnelle dans le cadre de ces mesures sont inexistantes ou inaccessibles.

D'autre part, le champ actuel de l'application des programmes d'obligation contractuelle pour les entreprises comporte diverses brèches permettant à celles-ci de s'en déroger assez facilement. En effet, il est toujours

possible pour les entreprises de se soustraire de l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en ne tenant pas compte du personnel contractuel, surnuméraire et à temps partiel. De plus, le cadre législatif actuel ne considérant pas le cumul annuel des contrats et des subventions octroyés aux entreprises, celles-ci ont toute la latitude nécessaire pour obtenir du gouvernement différents contrats de moins de 100 000\$ sans être obligées d'élaborer leur programme d'accès à l'égalité.

En plus du champ limité d'application des lois fédérale et provinciale, la méthodologie d'application des programmes d'accès à l'égalité a pour effet de dévier sérieusement les véritables objectifs de l'équité en emploi pour les femmes - comme c'est le cas avec les plaintes à rebours. La méthode de calcul servant à déterminer la sous-utilisation des femmes provoque non seulement le maintien des femmes dans des ghettos d'emplois féminins mais cautionne également l'absence des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. La correction des inégalités du marché de l'emploi devra donc passer nécessairement par la formation professionnelle des filles.

8. Les femmes et l'éducation

(Condition féminine Canada, 1994)

Niveau d'instruction

- 10% des femmes ont un diplôme universitaire
- 22% des femmes ont un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires
- 45% des femmes ont fait des études secondaires
- 14% des femmes ont moins de 9 années de scolarité

Pourcentage des femmes parmi les étudiants à plein temps

- 54% des étudiants inscrits dans les collèges
- 53% des étudiants inscrits à des cours de premier cycle
- 46% des étudiants inscrits à des cours de maîtrise
- 35% des étudiants inscrits à des cours de doctorat

8.1. L'accès à la formation universitaire

Les femmes forment désormais la majorité des étudiants du premier cycle, avec 53% des effectifs universitaires- c'est 20% de plus qu'en 1961- et 41% des étudiants de deuxième cycle à plein temps. Elles demeurent toutefois concentrées dans les domaines comme l'enseignement, les sciences infirmières, la santé et l'économie domestique. Bien que les hommes dominent toujours en ingénierie, dans les sciences physiques et en art dentaire, on note une augmentation spectaculaire de l'activité des femmes dans les domaines traditionnels et d'autres professions comme le commerce, le droit et la médecine (CIAFT, 1994).

8.2. Les formations professionnelles non traditionnelles

Jusqu'à présent, les moyens ayant été mis en oeuvre pour faire éclater les ghettos d'emploi dans lesquelles les femmes ont encore tendance à se maintenir ont donné de maigres résultats. Même si des progrès intéressants ont été inscrits dans différentes professions traditionnellement masculines, on retrouve toujours massivement les femmes dans les professions libérales et dans le secteur de la santé. Par exemple, on compte maintenant beaucoup plus de femmes médecins, notaires, pharmaciennes ou avocates. S'il y a de quoi se réjouir, il faut avouer que ces professions ne sont pas à la portée de la majorité des jeunes étudiantes et des étudiantes adultes.

La percée des femmes dans les métiers non traditionnels s'effectue encore très lentement et dans certains cas, connaît même une régression. Au Canada, dans les secteurs non traditionnels comme la fabrication, les métiers de la construction, les transports et la manutention, le pourcentage de travailleuses a baissé passant de 13% en 1981 à 10% en 1991 (CIAFT, 1994).

Si les filles et les femmes sont encore peu enclines à vouloir se doter d'une formation professionnelle non traditionnelle, il ne faut pas seulement y voir un problème de manque d'intérêt causé par l'influence des stéréotypes. Ce facteur peut être relativement important pour les adolescentes, mais cela serait moins le cas pour les femmes adultes. Plusieurs craignent encore, si elles optent pour un métier traditionnellement masculin, de compliquer davantage leur tracé de retour aux études et de se retrouver à nouveau sans emploi une fois leur formation complétée, en raison des procédures d'embauche discriminantes de nombreux employeurs.

Cette difficulté soulève donc deux problèmes majeurs dans le dossier de l'accès des femmes au travail. Le premier concerne l'accessibilité à une formation professionnelle de qualité et le second, a trait à l'inefficacité des programmes actuels en matière d'équité en emploi.

8.3. La formation des femmes adultes

Une formation de qualité est devenue une condition incontournable pour l'accès et le maintien au travail, qu'il s'agisse de formation générale ou professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage. Consciente de l'importance de ce pré-requis indispensable à leur intégration au travail, de plus en plus de femmes sont prêtes à mettre toute leur énergie pour atteindre leur objectif professionnel.

Toutefois, lorsqu'elles décident de retourner aux études, les femmes adultes doivent non seulement composer avec les restrictions budgétaires des programmes fédéraux et provinciaux en matière d'éducation des adultes et de formation professionnelle, mais elles doivent en plus faire face elles-mêmes à de sérieux problèmes financiers- particulièrement lorsqu'elles ne sont ni prestataires de l'assurance-emploi, ni prestataires de la sécurité du revenu ou lorsqu'elles doivent suivre leur formation dans des institutions privées.

Elles éprouvent également de nombreuses difficultés à faire le choix approprié parmi la multiplicité des lieux d'information en matière d'éducation des adultes et la pluralité des programmes de formation professionnelle. De plus, l'accès à certains programmes, tel le nouveau régime d'apprentissage, ne leur est pas permis: ce dernier étant pour l'instant réservé aux étudiants et étudiantes de troisième secondaire.

Jusqu'à maintenant, les orientations prises par les deux paliers de gouvernement en ce qui concerne les clientèles à prioriser sont très inquiétantes pour les femmes. L'approche «prestataire» (priorité donnée aux

prestataires de l'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu dans les programmes de formation) est en train de faire disparaître l'approche «clientèle» (priorité donnée à des clientèles reconnues comme victimes de discrimination). C'est par le biais de cette dernière que les femmes avaient un accès préférentiel pour redresser leur situation face au marché du travail. La non reconnaissance des besoins spécifiques des femmes concernant l'accès à la formation qualifiante et l'intégration professionnelle pourraient conduire un très grand nombre d'entre elles sur la voie de l'exclusion sociale.

De plus en plus, les corridors de la formation deviennent à l'image d'une société fonctionnant en deux vitesses. L'un des corridors est réservé pour celles et ceux qui peuvent payer eux-mêmes leur formation, l'autre pour celles et ceux qui sont subventionnés par l'État. Le premier est plus garant des résultats tandis que le second, parce qu'il opte pour des formations intensives et souvent incomplètes, a beaucoup moins de chances de conduire à un emploi de qualité. En effet, les diplômes ou les attestations obtenues par les adultes via les formations intensives et de courte durée n'ont pas la même valeur aux yeux des employeurs que les diplômes obtenus à la suite des cours réguliers.

La situation particulière des femmes par rapport au marché du travail commande des interventions ciblées et qui leur sont spécifiques. Il faut permettre un accès plus large à la formation générale et professionnelle de façon à pouvoir inclure les femmes au foyer désirant effectuer un retour sur le marché du travail (CIAFT, 1994).

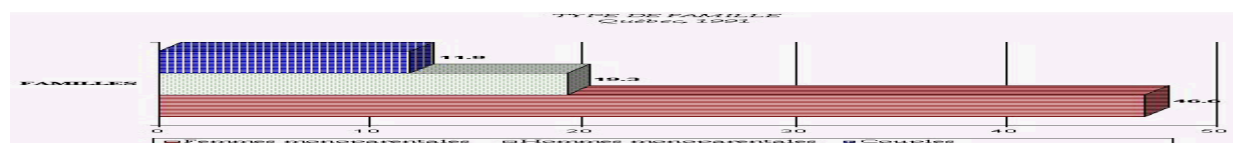
9. Travail et famille

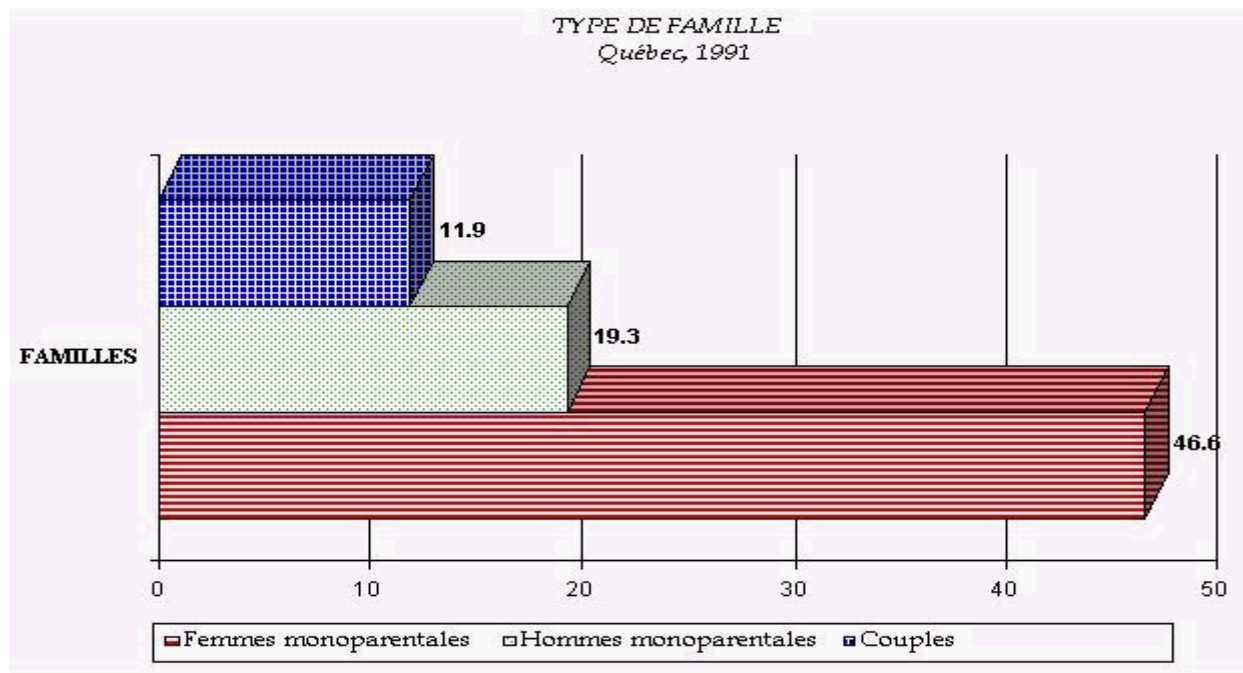
Malgré le fait que les femmes ont investi le marché du travail, elles n'en continuent pas moins d'assumer le plus clair des responsabilités familiales et des fonctions domestiques, dont l'éducation des enfants et le soin des aînés. Selon certaines enquêtes, les femmes font généralement le double du travail non rémunéré des hommes, alors que dans les familles où il y a des enfants, le nombre total d'heures de travail rémunéré et non rémunéré des femmes dépasse de plus de 20% celui des hommes. Des données récentes révèlent certains indices de changement dans le partage traditionnel des responsabilités du ménage. Ainsi, les femmes plus jeunes et les mieux instruites sont plus susceptibles de partager de façon équilibrée les responsabilités du ménage avec leur partenaire (CIAFT, 1994).

Pour les mères travaillant en entreprise, le défi est de taille puisque les programmes de conciliation travail-famille sont très limités et que le système actuel de garde s'adapte peu aux horaires de travail variables des parents. Aussi, ce sont les mères qui doivent palier à ces carences.

Si la pauvreté des femmes a des causes inhérentes à leur situation sur le marché du travail, elle a aussi un lien avec leur situation familiale. Les familles monoparentales dont le parent est une femme ainsi que les femmes seules sont beaucoup plus susceptibles de vivre sous le seuil de la pauvreté que tout autre type de famille. Le revenu moyen des familles monoparentales soutenues par des femmes est de 25,141 \$ par an. 48% d'entre elles ont un revenu inférieur à 20 000 \$ et 18% ont un revenu annuel de moins de 10 000\$. Fait notable, 46,6% des familles monoparentales dirigées par une femme vivent sous le seuil de pauvreté, comparativement à 19,3% des familles monoparentales dirigées par un homme. Par ailleurs, 19% des enfants au Québec de moins de 17 ans vivent sous le seuil de la pauvreté (Statistiques Canada, 1993).

Tableau 11





Source : Statistique Canada, n° 93-331, *Le pays*, 1993.

Certains changements se dessinent toutefois à l'horizon, notamment parmi les générations récentes qui semblent agencer différemment leur vie professionnelle et reproductive. Le fait que les femmes de moins de 35 ans manifestent une propension plus faible à quitter leur travail, et ce même lorsqu'on tient compte de l'arrivée d'un enfant, est révélateur de tels changements. On ne saurait toutefois conclure de façon définitive qu'il s'agit là d'un gain pour les femmes. Par contre, la plus grande continuité professionnelle de ces femmes camoufle peut-être le fait que les jeunes femmes d'aujourd'hui se retrouvent de plus en plus coincées dans des emplois à temps partiel non choisi.

Quelques faits...

(FTQ, 1996)

- Comparativement à leurs homologues masculins, les femmes sont plus portées à quitter leur emploi pour assumer des obligations personnelles et des responsabilités familiales, 7% des femmes contre 1% des hommes (1994).
- Dans 90% des cas, les parents qui travaillent et doivent faire garder leurs enfants connaissent certaines tensions dans leur vie familiale et professionnelle et 50% d'entre eux vivent de graves tensions.

Conclusion et perspectives

Comme nous venons de le démontrer, la situation des femmes sur le marché du travail ne s'est guère améliorée au cours des dernières années. Au contraire, dans le contexte actuel de chômage très élevé et de lente reprise économique, plusieurs ont tendance à vouloir minimiser les problèmes d'inégalité vécus par les femmes sous prétexte que l'accès à l'emploi est maintenant difficile pour tous.

Il semble que la plus forte présence des femmes au travail s'explique davantage par un rythme de roulement plus élevé des entrées et des retours au travail qu'au maintien continu en emploi d'un grand nombre d'entre

elles. Une partie de cet accroissement semble être attribuable au fait que les jeunes femmes ont réduit le nombre de leurs enfants ou ont retardé leur naissance. On peut alors penser qu'une augmentation du taux de fécondité chez les jeunes Québécoises contribuerait à augmenter la discontinuité de leur trajectoire professionnelle et les pénaliserait économiquement. Comme certaines recherches l'ont montré, la présence des femmes sur le marché du travail ne saurait être garante d'un mieux être économique si elle ne s'accompagne pas parallèlement d'une plus grande stabilité en emploi (Le Bourdais et Desrosiers, 1990).

Dans ce contexte, il est clair que le développement de mesures visant à concilier travail et famille ne constitue pas un moyen suffisant en soi pour assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. Seule l'application conjointe et efficace de la loi sur l'équité salariale, d'un nouveau régime d'apprentissage accessible aux filles et aux femmes ainsi que l'ouverture de nombreux programmes d'accès à l'égalité en entreprise pourront permettre l'accès des femmes à des emplois de qualité pour l'an 2000.

Bibliographie

ARMSTRONG, P. (1982). «Unemployed and Underemployed: Not to Mention Underpaid and Overworked», *Canadian Woman Studies*, volume 3, numéro 4, pages 41 à 43.

AU BAS DE L'ÉCHELLE, (1996). *Attention! Travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*. Montréal, 36 pages.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ, (1994). «Les femmes et la restructuration économique», *Rapport du Comité des femmes et la restructuration économique*, Ottawa, 25 pages.

CONDITION FÉMININE CANADA, (septembre 1994). *Les femmes au Canada, un profil statistique*, Ottawa, 15 pages.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, (février 1992). *Pour un développement de la main-d'œuvre qui tienne compte des Québécoises*, Mémoire portant sur la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Montréal, 27 pages.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, (mars 1994). *Les femmes et le marché du travail: ...encore un long chemin à parcourir!*, Montréal, 18 pages.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, (septembre 1993). *La politique de plein emploi et la situation économique des femmes*, Document présenté au CIAFT par Ginette Dussault, Montréal, 44 pages.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, (janvier 1997). *Réforme de la Sécurité du revenu: pour un parcours menant au véritable changement social*, Montréal, 17 pages.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, (1993). *Même poids, même mesure- Avis sur l'équité en emploi*, Québec, 54 pages.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, (1993). *L'équité en emploi pour les femmes*, Québec, 194 pages.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, (1995). *Mise à jour de la place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes*, Québec, 36 pages.

DAGENAIS, Lucie France, (1995). *Des travailleuses autonomes et précaires: éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Montréal, 1995, 69 pages.

DUPONT, Christiane, (1993). «Les travailleurs autonomes, propriétaires de micro-entreprises», dans *Ma caisse*, avril-mai, page 8.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, (1996). *Rapport provisoire sur les femmes et le travail*, 17 pages.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, (octobre 1996). «Main-d'œuvre», *Le Marché du Travail*, volume 17, numéro 10, pages 57 à 66.

LE BOURDAIS, Céline, DESROSIERS, Hélène, (1990). «Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines», *Recherches féministes*, volume 3, numéro 1, pages 119 à 134.

PRESSE CANADIENNE, «L'écart salarial se rétrécit entre hommes et femmes», dans *LE DEVOIR* Montréal, 28 janvier 1997, page B4.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, (1992). *Perspectives sectorielles du marché du travail au Québec et dans ses régions 1991, 1992 et 1995*, Québec, 158 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, (1996). *Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi. Document de consultation*, Québec, 94 pages.

PAQUETTE, L. (1989) *La situation socio-économique des femmes. Faits et chiffres*. Québec, Les Publications du Québec.

PARIS, H., (1989). *The Corporate Response to Workers with Family Responsibilities*. Ottawa, The Conference Board of Canada.

SAINT-AMOUR, Pierre, (1992). *État de situation de la population active*, ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Direction de la recherche, Québec.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, (1996). *À travail équivalent salaire égal. Un droit incontournable*, Québec, 23 pages.

STATISTIQUE CANADA, (1989). *La famille au Canada. Faits saillants choisis*. Ottawa, catalogue 89-509.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, (1994). «L'évolution du chômage et de l'emploi au Québec», *Interventions économiques, pour une alternative sociale*, numéro 25, *L'emploi en transition*, pages 41 à 68.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, (1995). «L'évolution du marché du travail québécois dans le contexte de la mondialisation», *Actes du congrès du CIAFT*, pages 7 à 17.