

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

LA SITUATION ÉCONOMIQUE
ET PROFESSIONNELLE
DES QUÉBÉCOISES

COMITÉ
AVISEUR
FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



UNE RÉALISATION DU COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec)
H2Y 1E6

T 514.954.0220
www.c-aviseur-femmes.qc.ca

Coordination

Martine Cuerrier
Coordonnatrice du Comité aviseur Femmes

Comité de suivi du projet

Thérèse Belley - Présidente du Comité aviseur Femmes - Directrice d'Accès-Travail-Femmes

Monique Bernier - Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle - Emploi-Québec

Nathalie Goulet

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

Recherche et rédaction

Jennifer Beeman (CIAFT), Thérèse Belley, Martine Cuerrier, Nathalie Goulet

Collaboration spéciale

Sylvie Lépine - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Micheline Potvin - Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

France Tardif

Révision linguistique

Renée Bédard

Conception de la page couverture

VALNA inc.

Mise en page

mccbaba@videotron.ca

Cette étude a été réalisée grâce à une contribution financière d'Emploi-Québec.

Dépôt légal

ISBN 2-9807217-2-7

Mars 2005

Avant-propos

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À cet effet, il soumet des recommandations à Emploi-Québec sur tout ce qui touche au développement et à la formation de la main-d'œuvre féminine.

Le Comité poursuit sa mission dans la concertation. À cet égard, il réunit les déléguées en condition féminine des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les représentantes des organisations et organismes suivants : la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), le Réseau des entreprises familiales du Québec et le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).

Le Comité aviseur Femmes publiait en 2000 une étude intitulée *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique*. Cette étude ainsi que le résumé de celle-ci, intitulé *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexion, interventions*, ont été largement diffusés dans les réseaux de l'emploi et de la formation.

Le Comité a produit la présente étude sur l'emploi, la formation et la situation économique des Québécoises pour assurer le suivi et la mise à jour de l'étude réalisée en 2000. Nous espérons que ce document sera un outil de référence utile pour nos partenaires et qu'il favorisera une meilleure compréhension des enjeux relatifs à la situation des femmes sur le marché du travail.

Table des matières

Liste des tableaux	5
Introduction	7
1. Le portrait général de l'emploi	9
1.1 La participation des Québécoises au marché du travail et les indicateurs	10
1.2 Les types d'emplois occupés par les femmes et les hommes	13
1.3 Le travail précaire	15
Les faits saillants du portrait général de l'emploi	19
2. La situation économique des Québécoises	21
2.1 La rémunération : un écart significatif persistant entre les femmes et les hommes	22
2.2 La pauvreté des femmes et l'accès aux programmes sociaux liés à l'emploi	26
Les faits saillants de la situation économique des Québécoises	29
3. La scolarisation des Québécoises	31
3.1 La formation au secondaire	32
3.2 La formation collégiale	35
3.3 La formation universitaire	37
Les faits saillants de la scolarisation des Québécoises	39
4. La conciliation travail-famille	41
4.1 La conciliation : une problématique complexe	42
4.2 La participation des femmes au marché du travail... et à la famille	42
4.3 Le travail précaire et la conciliation	45
4.4 La conciliation dans les entreprises québécoises	45
Les faits saillants de la conciliation travail-famille	47
5. L'emploi féminin conjugué à d'autres facteurs	49
5.1 L'emploi féminin et l'âge	50
5.2 L'emploi féminin et le statut d'immigrante	52
5.3 L'emploi féminin et la présence d'un handicap	53
Les faits saillants de l'emploi féminin conjugué à d'autres facteurs	55
Conclusion et pistes d'action	56
Liste des documents consultés	58
Définitions	61
Annexes	62

Liste des tableaux

- 1** Population totale en nombre, population active en nombre et répartition en pourcentage selon le sexe, 1976, 1981, 1991, 2001 et 2003, Québec
page 10
- 2** Taux d'emploi total et selon le sexe, aux 5 ans de 1976 à 2001, plus 2002 et 2003, Québec
page 11
- 3** Taux de chômage total et selon le sexe, aux 5 ans de 1976 à 2001, plus 2002 et 2003, Québec
page 11
- 4** Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, par région administrative et pour l'ensemble du Québec, en pourcentage, 2003
page 12
- 5** Nombre total d'emplois selon l'industrie et répartition selon le sexe, 1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec
page 13
- 6** Les principales professions féminines et masculines, 1991 et 2001, Québec
page 14
- 7** Répartition en pourcentage selon l'emploi à temps plein et le sexe, et selon l'emploi à temps partiel et le sexe, 1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec
page 15
- 8** Raisons du travail à temps partiel, selon le sexe, 1997-2003, Québec
page 16
- 9** Nombre d'emplois selon la permanence et le sexe, 1998-2003, Québec
page 17
- 10** Répartition et nombre de travailleuses et de travailleurs de 15 ans et plus occupant un emploi autonome, selon le sexe et quelques autres caractéristiques, 1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec
page 18
- 11** Répartition des personnes salariées ayant touché un revenu d'emploi en 2000 ainsi que le revenu d'emploi moyen selon le sexe, le statut d'emploi et le salaire horaire moyen dans douze grands groupes professionnels où le salaire horaire des femmes est le moins élevé et le plus élevé. Total des personnes occupées de 15 ans et plus, 2001, Québec
page 23
- 12** Taux de présence syndicale selon le sexe par rapport à la population active, 2003, Québec
page 24
- 13** Salaire horaire et hebdomadaire moyen selon la permanence de l'emploi et le sexe, 2003, Québec
page 25
- 14** Répartition femmes-hommes chez les personnes employées au salaire minimum, 1991 et 2001, Québec
page 26
- 15** Répartition en pourcentage des sans-emploi recevant des prestations d'assurance-chômage, selon le sexe, 1996 et 2001, Québec
page 27
- 16** Part relative des sources de revenu moyen des personnes âgées, selon le sexe, 1991 et 2000, Québec
page 28
- 17** Nombre de diplômes décernés en formation professionnelle au secondaire, selon le secteur d'activités et le sexe, 1989-1990 et 2000-2001, Québec
page 32
- 18** Taux de décrochage selon l'âge et le sexe, 1979, 1989, 1994, 1999, 2000 et 2001, Québec
page 33
- 19** Taux d'activité et taux d'emploi, selon le sexe, le niveau de scolarité et l'âge, 2001, Québec
page 34
- 20** Nombre de diplômes décernés en formation technique dans les établissements d'enseignement collégial, selon le secteur d'activités et le sexe, 1990 et 2001, Québec
page 35
- 21** Taux d'accès aux programmes d'études conduisant à un grade universitaire, selon le sexe (en %), 1992 à 2003, Québec
page 37
- 22** Nombre de diplômes de baccalauréat décernés dans les universités du Québec, selon le domaine d'études et le sexe, 2001, Québec
page 38
- 23** Pourcentage de femmes parmi les diplômés, selon les disciplines, 1970 et 1997, Québec
page 38
- 24** Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, 1976-2003, Québec
page 43
- 25** Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, 1976, 1996, 2002 et 2003, Québec
page 43
- 26** Moyenne quotidienne de temps consacré à diverses tâches reliées aux travaux domestiques, selon le sexe et le genre de ménage, 1998, Québec
page 44
- 27** Existence de mesures de conciliation emploi-famille dans 163 entreprises syndiquées au Québec
page 46
- 28** Taux d'emploi (%) selon le sexe et l'âge, 1996, 1998, 2000 et 2002, Québec
page 50
- 29** Revenu moyen des particuliers bénéficiaires d'un revenu, selon le sexe et l'âge, 2000, Québec
page 51
- 30** Activité et statut d'immigrant, selon le sexe, pour la population de 15 ans et plus, 2001, Québec
page 52
- 31** Tranches de revenu total, populations immigrante et non immigrante, selon le sexe, pour la population de 15 ans et plus en 2000, Québec
page 52
- 32** Activité sur le marché du travail des adultes handicapés et non handicapés âgés de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001, Québec
page 53
- 33** Revenu total des adultes handicapés et non handicapés âgés de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001, Québec
page 54

Introduction

Le mandat et les objectifs

La présente étude a pour objet premier la mise à jour de l'étude publiée en 2000, intitulée Les femmes du Québec et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique. En produisant cette nouvelle étude, le Comité aviseur Femmes poursuit ainsi trois objectifs :

- effectuer la mise à jour des données sur l'emploi et la formation des Québécoises;
- présenter certaines problématiques spécifiques à la main-d'œuvre féminine;
- dégager des pistes d'action favorisant l'équité en emploi pour les femmes.

Le contenu de l'étude

Cette étude comporte cinq sections. La première trace un portrait général de l'emploi, en présentant son évolution, les principales professions selon le sexe ainsi que les indicateurs du marché du travail. Elle brosse un tableau du travail précaire, soit l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire et l'emploi autonome. La deuxième section dépeint la situation économique des Québécoises. Il y est question de la rémunération et de la syndicalisation, des revenus et du degré de pauvreté des femmes, de même que de leur participation aux principaux programmes sociaux liés au travail.

La troisième section est consacrée à la scolarité des Québécoises aux niveaux secondaire, collégial et universitaire. On y expose également certains constats se rapportant au décrochage scolaire. La quatrième section aborde la question de la conciliation travail-famille et traite des difficultés que cette problématique soulève pour les femmes, du contexte particulier de l'emploi précaire ainsi que des mesures offertes dans les milieux de travail. La cinquième section est consacrée à l'emploi féminin conjugué aux facteurs de l'âge, du statut d'immigrante et de la présence d'un handicap. Enfin, la conclusion présente des pistes d'action visant à favoriser l'équité en emploi entre les femmes et les hommes.

La méthodologie

Nous avons étayé notre analyse de l'emploi, de la situation économique et du niveau de scolarisation des femmes en puisant principalement dans les sources de données suivantes : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec; les données du ministère de l'Éducation du Québec; les enquêtes de Statistique Canada sur la dynamique du travail et du revenu. Nous avons par ailleurs alimenté notre réflexion sur les problématiques particulières et documenté les états de situation faisant l'objet de cette étude en consultant divers rapports de recherche et études qui nous apparaissaient pertinents.

1. Le portrait général de l'emploi

L'étude réalisée en 2000 par le Comité aviseur Femmes mettait en évidence certaines tendances dans l'évolution de l'emploi des Québécoises entre 1976 et 1998. Les principaux constats que nous avons dégagés se résumaient ainsi : une augmentation continue de la participation des femmes au marché du travail, une progression de leur présence dans le travail autonome et dans le travail à temps partiel, une concentration dans les secteurs « affaires, finance et administration » et « vente et services », et la persistance des écarts entre leurs taux d'activité et d'emploi et ceux des hommes.

Dans ce chapitre, nous vous présentons un portrait général de l'emploi selon le sexe. Il y sera question de la participation au marché du travail, des types d'emplois occupés et du travail précaire. Nous analyserons également les données relatives aux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage, chez les deux sexes, tant à l'échelle provinciale que dans une perspective régionale.

1.1

La participation des Québécoises au marché du travail et les indicateurs

L'analyse des données statistiques se rapportant à la période 1976-2003 confirme les tendances mentionnées en 2000 relativement à la présence des Québécoises en emploi et dans la population active. En effet, l'emploi féminin et le taux d'activité des femmes continuent de croître, mais le pourcentage de la population active masculine demeure supérieur à celui des femmes.

Depuis 2001, la population totale a peu augmenté, tandis que la population active totale a fait un bond d'environ 5 %. Durant cette même période, le taux d'activité des femmes a progressé de 0,7 % pour atteindre 46,0 % en 2003, comparativement à 54,0 % chez les hommes. On remarque que non seulement les femmes rejoignent en plus grand nombre la population active, mais qu'elles s'y maintiennent.

TABLEAU 1 Population totale en nombre, population active¹ en nombre et répartition en pourcentage selon le sexe, 1976, 1981, 1991, 2001 et 2003, Québec

	1976	1981	1991	2001	2003
Population totale (en milliers)	6 396,8	6 547,7	7 064,6	7 397,1	7 487,2
Population active totale (en milliers)	2 790,7	3 117,1	3 507,2	3 806,9	4 016,5
Femmes dans la population active (%)	35,8	39,5	43,8	45,3	46,0
Hommes dans la population active (%)	64,2	60,5	56,2	54,7	54,0

1. Population active : population de 15 ans et plus en emploi ou au chômage (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements et des membres des Forces armées canadiennes).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec

► Regard sur les régions

En 2003, c'est en Montérégie que le taux d'activité des femmes était le plus élevé (63,5 %). Les autres régions affichant un taux d'activité féminin relativement élevé étaient : Lanaudière (63,0 %), Outaouais (62,4 %), Laurentides (62,3 %), Chaudière-Appalaches (61,7 %) et Laval (61,5 %). Le taux d'activité le plus bas était enregistré en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et dans le Bas-Saint-Laurent (respectivement 49,9 % et 50,9 %). Chez les hommes, le plus haut taux d'activité était enregistré dans les régions suivantes : Montérégie (75,6 %), Chaudière-Appalaches (74,6 %) et Lanaudière (74,5 %), tandis que le taux le plus faible (59,5 %) touchait la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Dans toutes les régions du Québec, le taux d'activité des hommes dépasse de plus de 10 points celui des femmes. On note des écarts particulièrement importants entre les deux sexes dans plusieurs régions, notamment au Saguenay-Lac-Saint-Jean (16,8 points), dans le Centre-du-Québec (15,9 points), dans le Bas-Saint-Laurent (15,5 points) et en Mauricie (15,2 points). (Voir le tableau 4.)

En 2003, le taux d'emploi des Québécoises atteignait 54,6 %, comparativement à 65,6 % pour les Québécois. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail reste inférieure à celle des hommes. Depuis 1976, le taux d'emploi n'a cessé de croître chez les femmes, notamment dans le secteur des services, mais il ne représente pas pour autant leur poids démographique.

**Taux d'emploi¹ total et selon le sexe² aux 5 ans de 1976 à 2001,
plus 2002 et 2003 Québec**

TABLEAU 2

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2002	2003
TOTAL	53,7	55,3	55,9	55,8	54,6	58,1	59,5	60
HOMMES	70,4	68,8	66,8	64	61,6	64,6	65,8	65,6
FEMMES	37,4	42,4	45,6	48,1	47,8	51,8	53,5	54,6

1. Taux d'emploi : nombre de personnes en emploi exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

2. Taux d'emploi selon le sexe : nombre d'hommes ou de femmes en emploi exprimé en pourcentage de la population d'hommes ou de femmes de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec, et Les chiffres clés de l'emploi au Québec, Information sur le marché du travail, gouvernement du Québec, édition 2004, p. 28-29.

►► Regard sur les régions

En 2003, la Montérégie (58,8 %), les Laurentides (58,5 %) et l'Outaouais (58,0 %) se distinguaient par les taux d'emploi féminin les plus élevés, ces taux demeurant très bas dans les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (42,2 %), du Bas-Saint-Laurent (46,4 %), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (46,5 %), de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec (47,2 %), ainsi qu'en Mauricie (47,3 %). Contrairement au taux d'emploi masculin, le taux d'emploi féminin ne dépasse pas 60 %, et ce, quelle que soit la région considérée. (Voir le tableau 4.)

Depuis 2001, le taux de chômage évolue de façon similaire chez les deux sexes. En 2003, il se situait à 8,6 % chez les femmes et à 9,6 % chez les hommes.

Cependant, les femmes ont à composer avec des épisodes plus fréquents de retrait du marché du travail. Leur présence plus accentuée dans les emplois à temps partiel ou précaires rend plus difficile leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi¹. Au chapitre suivant, nous aborderons plus en détail les incidences pour les femmes des modifications apportées au régime d'assurance-emploi ces dernières années.

**Taux de chômage¹ total et selon le sexe² aux 5 ans
de 1976 à 2001, plus 2002 et 2003, Québec**

TABLEAU 3

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2002	2003
TOTAL	8,7	10,5	11	12,1	11,9	8,7	8,6	9,1
HOMMES	8,1	10	10,7	12,6	12,5	9	9,1	9,6
FEMMES	9,6	11,3	11,5	11,5	11,1	8,5	8	8,6

1. Taux de chômage : nombre de chômeurs et de chômeuses exprimé en pourcentage de la population active.

2. Taux de chômage selon le sexe : nombre de chômeurs ou de chômeuses exprimé en pourcentage de la population active dans chacun des groupes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec, et Les chiffres clés de l'emploi au Québec, Information sur le marché du travail, gouvernement du Québec, édition 2004, p. 28-29.

►► Regard sur les régions

En 2003, les femmes présentaient un taux de chômage plus élevé que celui des hommes dans quatre des seize régions du Québec, soit la Mauricie, Chaudière-Appalaches, Lanaudière et le Centre-du-Québec. La Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine affichait le taux le plus élevé, et ce, chez les deux sexes : 14,9 % chez les femmes et 19,7 % chez les hommes. Les taux les plus bas étaient enregistrés dans les Laurentides pour les femmes (5,9 %) et dans Chaudière-Appalaches pour les hommes (5,8 %).

Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, par région administrative et pour l'ensemble du Québec, en pourcentage, 2003

TABLEAU 4

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	F	H	F	H	F	H
Bas-Saint-Laurent	50,9	66,4	46,4	59,0	8,8	11,2
Saguenay / Lac-Saint-Jean	52,5	69,3	46,5	61,1	11,6	11,9
Capitale-Nationale	59,2	71,6	55,2	66,2	6,7	7,5
Mauricie	53,3	68,5	47,3	61,8	11,2	9,9
Estrie	60,8	71,7	56,5	66,0	7,0	8,0
Montréal	58,6	72,6	52,6	63,5	10,3	12,6
Outaouais	62,4	73,9	58,0	67,9	7,2	8,2
Abitibi-Témiscamingue	56,6	68,7	51,5	61,5	9,3	10,5
Côte-Nord / Nord-du-Québec	53,5	66,9	47,2	56,9	11,8	15,2
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	49,9	59,5	42,2	47,5	14,9	19,7
Chaudière-Appalaches	61,7	74,6	57,7	70,2	6,4	5,8
Laval	61,5	72,5	56,3	65,9	8,4	9,1
Lanaudière	63,0	74,5	57,1	68,4	9,4	8,1
Laurentides	62,3	73,5	58,5	67,6	5,9	8,1
Montérégie	63,5	75,6	58,8	69,6	7,4	7,8
Centre-du-Québec	58,1	74,0	52,8	67,6	9,4	8,6
ENSEMBLE DU QUÉBEC	59,7	72,6	54,6	65,6	8,6	9,6

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2004

1.2 Les types d'emplois occupés par les femmes et les hommes

Le passage aux années 2000 s'est fait dans la continuité pour les femmes. Certes, elles sont maintenant plus nombreuses sur le marché du travail, mais elles ne sont pas présentes dans les mêmes secteurs d'activité économique et les mêmes domaines professionnels que leurs homologues masculins.

En effet, les femmes restent concentrées dans des secteurs économiques précis, particulièrement dans des emplois traditionnels. Le tableau suivant montre la persistance de l'écart très marqué entre la présence des femmes par rapport à celle des hommes dans les industries productrices de biens, ces derniers occupant les trois quarts des emplois dans ce secteur. Les femmes demeurent, pour leur part, surtout présentes dans les industries productrices de services.

TABLEAU 5 Nombre total d'emplois¹ selon l'industrie et répartition² selon le sexe, 1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec

	1991	1996	2001	2002	2003
TOUTES LES INDUSTRIES					
Total	3 081,7	3 145,9	3 474,5	3 592,7	3 649,9
Femmes	44,1	44,7	45,4	45,7	46,3
Hommes	55,9	55,3	54,6	54,3	53,7
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS					
Total	852,1	826,3	909,3	946,2	934,2
Femmes	24,5	24,7	25,5	24,5	24,7
Hommes	75,5	75,3	74,5	75,5	75,3
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES					
Total	2 229,5	2 319,6	2 565,2	2 646,5	2 715,8
Femmes	51,5	51,8	52,5	53,3	53,7
Hommes	48,5	48,2	47,5	46,7	46,3

1. En milliers

2. En pourcentage

Note : la somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison de l'arrondissement.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec, 22 avril 2004

Entre 1991 et 2001, on observe peu de changements dans les choix professionnels des Québécoises. En 2001, la proportion de femmes occupant des postes de secrétaires (97,7 %), d'infirmières (91,0 %), d'éducatrices et d'aides-éducatrices de la petite enfance (95,7 %) restait très élevée. Cette dernière profession a même gagné en popularité, passant du vingtième au septième rang en dix ans. Aucun changement n'est survenu au cours de cette période dans le sens d'un renversement même léger des tendances. Le tableau 6 met bien en relief la sous-représentation des femmes dans les occupations traditionnellement masculines. Les postes de conducteur de camions (97,7 %) et de mécanicien, technicien et réparateur d'automobiles (99,1 %), pour ne nommer que ceux-là, illustrent bien le type d'emplois exercés presque en exclusivité par les hommes. Entre 1991 et 2001, ces derniers ont par ailleurs accentué leur présence dans les professions liées à l'informatique, des professions dites d'avenir, leur effectif passant des deux tiers aux trois quarts.

TABLEAU 6

Les principales professions féminines et masculines
1991 et 2001, Québec

	RANG EFFECTIF		RÉPARTITION PAR SEXE	
	FEMMES	1991	2001	1991(%)
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1	98,3	97,7
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail	2	2	58,7	58,7
Caissières	3	3	88,0	86,5
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5	4	81,6	87,8
Infirmières diplômées	6	5	91,4	91,0
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire	8	6	85,8	86,0
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	20	7	95,9	95,7
Commis de travail général de bureau	4	8	79,1	83,2
Serveuses d'aliments et de boissons	7	9	80,9	79,1
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres	12	10	56,8	60,5
HOMMES				
Professions en informatique	7	1	66,6	74,2
Conducteurs de camions	3	2	98,6	97,7
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	1	3	41,3	41,3
Directeurs de la vente au détail	2	4	65,8	63,3
Concierges	4	5	81,3	79,2
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	5	6	99,1	99,1
Manutentionnaires	11	7	91,9	90,6
Chauffeurs-livreurs	9	8	96,7	92,8
Représentants des ventes non techniques, vente en gros	8	9	76,4	69,6
Commis d'épicerie et étalagistes	17	10	73,6	71,0

Source : Institut de la statistique du Québec, données du Recensement de 2001 de Statistique Canada.

1.3 Le travail précaire

L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail ne signifie pas pour autant qu'elles aient bénéficié d'une amélioration substantielle de leurs conditions de vie. En intégrant le marché du travail, bon nombre d'entre elles continuent de lutter contre la pauvreté, notamment à cause de l'homogénéité de leurs choix professionnels et de la précarité des emplois qu'elles occupent. Les transformations récentes du marché de l'emploi, entre autres en ce qui a trait au travail à temps partiel et au travail autonome, auraient pour conséquence d'accroître l'écart qui sépare les femmes des hommes au chapitre de l'emploi. C'est pourquoi il est pertinent de dresser un état de situation de l'emploi dit précaire ou atypique et d'analyser les incidences des divers changements qui s'opèrent sur le travail des femmes.

L'emploi précaire, loin d'être à la baisse chez les femmes, prend une forme de plus en plus spécifique qui diffère de l'emploi rémunéré permanent, à temps plein et à l'année pour le compte d'un même employeur. Cette catégorie d'emploi comprend l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire, incluant l'emploi pour une durée déterminée ou à contrat saisonnier, l'emploi occasionnel, l'emploi trouvé par l'intermédiaire d'une agence, ainsi que tous les autres emplois dont la date de cessation est déterminée, à savoir l'emploi autonome à son compte (travailleur autonome sans employés) de même que le cumul d'emplois (deux emplois ou plus en même temps)².

L'emploi à temps partiel

Le pourcentage de femmes qui occupent un ou plusieurs emplois précaires, notamment un emploi à temps partiel³, représente une part plus importante de l'emploi total des femmes, comparativement à ce que l'on observe chez les hommes. Il nous apparaît dès lors important de cerner les facteurs de différenciation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. En fait, les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. De 1991 à 2003, la présence des femmes dans ce type d'emploi est demeurée stable, soit près de 68,0 %, ce qui en fait une forme d'emploi toujours résolument féminine.

Répartition en pourcentage selon l'emploi à temps plein et le sexe,
et selon l'emploi à temps partiel et le sexe,
1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec

TABLEAU 7

	1991	1996	2001	2002	2003
EMPLOI À TEMPS PLEIN TOTAL (%)	83,1	82,1	82,8	82,1	81,6
Femmes	39,3	39,6	40,8	40,8	41,4
Hommes	60,7	60,4	59,2	59,2	58,6
EMPLOI À TEMPS PARTIEL TOTAL (%)	16,9	17,9	17,2	17,9	18,4
Femmes	67,5	67,8	67,6	68,4	67,8
Hommes	32,5	32,2	32,4	31,6	32,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec, et Les chiffres clés de l'emploi au Québec, Information sur le marché du travail, gouvernement du Québec, édition 2004, p. 28-29.

2. Leah Vosko, Nancy Zukewich et Cynthia Cranford (2003), « *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi* », Statistique Canada, Perspective, no 75-001-X1F au catalogue, p. 18.

3. L'emploi à temps partiel « tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi ». Cette définition est tirée du concept « Genre de travail », Statistique Canada (2002), Guide de l'Enquête sur la population active, no 71-543-GIF au catalogue, op. cit., p. 10.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le choix d'un travail à temps partiel. Le premier motif invoqué par les femmes est le choix personnel, suivi du manque d'offres d'emplois à temps plein. Entre 1997 et 2003, le pourcentage de femmes et d'hommes poursuivant des études a augmenté, passant de 20,0 % à 26,2 % chez les femmes et de 36,3 % à 41,8 % chez les hommes. Chez ces derniers, le fait d'être aux études est la raison la plus souvent invoquée pour le choix d'un travail à temps partiel.

Le pourcentage de femmes déclarant occuper un emploi à temps partiel en raison du soin des enfants a légèrement diminué au fil des ans (8,2 % en 2003). Cette statistique est intéressante, car elle montre que, pour plus des trois quarts des femmes travaillant à temps partiel, le choix personnel, le fait de n'avoir pu trouver un meilleur emploi ou le fait d'être aux études passent avant le fait de devoir s'occuper des enfants dans la liste des raisons du choix d'un emploi à temps partiel. Chez les hommes, ce dernier motif n'est pas invoqué. Malgré tout, en dépit d'une prise de conscience de plus en plus manifeste de la nécessité de trouver des solutions pour favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, les femmes restent les premières interpellées lorsqu'il s'agit de prodiguer les soins aux enfants. Les autres obligations personnelles ou familiales sont un autre motif presque exclusivement évoqué par les femmes (4,7 % contre 1,1 % pour les hommes).

TABLEAU 8 Raison du travail à temps partiel selon le sexe, 1997-2003¹, Québec

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
TEMPS PARTIEL TOTAL (EN MILLIERS)	570,7	579,6	565,8	581,3	597,2	641,9	671,8
FEMMES							
Choix personnel	25,4	28,5	29,1	26,5	27,3	26,2	28,3
Non désiré, lié à l'offre d'emploi (total en %) ²	35,1	31,4	30,3	29,7	27,2	26,9	26,6
École	20,0	21,6	23,3	24,1	24,6	25,5	26,2
Soin des enfants	11,1	10,4	9,3	8,6	8,9	10,3	8,2
Autres obligations personnelles ou familiales	4,0	3,4	3,1	5,0	6,0	4,8	4,7
Autres raisons	2,7	3,1	2,7	3,8	3,2	2,9	2,5
Maladie ou incapacité	1,7	1,4	2,2	2,3	2,7	3,4	3,4
HOMMES							
École	36,3	38,4	40,8	41,7	44,4	43,2	41,8
Non désiré, lié à l'offre d'emploi (total en %) ²	39,1	36,2	33,7	33,1	29,6	31,4	29,1
Choix personnel	17,9	18,7	19,4	19,1	19,2	18,7	22,1
Autres raisons	3,6	3,7	3,2	2,5	3,0	2,2	2,3
Maladie ou incapacité	1,5	1,8	1,8	1,9	2,3	3,0	3,3
Autres obligations personnelles ou familiales	1,1	0,9	–	1,3	1,2	0,9	1,1
Soin des enfants	–	–	–	–	–	–	–

Signes conventionnels : – signifie néant ou zéro.

1. Des changements apportés au questionnaire de l'enquête ne permettent pas de considérer les données antérieures à 1997 à des fins de comparaison.

2. Absence d'emplois à temps plein et conjoncture économique.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec

L'emploi temporaire

La tendance selon laquelle les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper un emploi permanent⁴ se confirme. Entre 1998 et 2003, on a observé certaines fluctuations en ce qui a trait à l'emploi temporaire, et ce tant chez les hommes que chez les femmes. Cependant, et contrairement à ce que l'on observe chez les hommes, la proportion de l'emploi temporaire a légèrement augmenté chez les femmes.

TABEAU 9 Nombre d'emplois selon la permanence¹ et le sexe, 1998-2003², Québec

EMPLOI PERMANENT	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total (en milliers)	2 395,6	2 458,9	2 515,9	2 565,2	2 664,5	2 734,3
Femmes (%)	46,2	46,4	46,4	46,6	47,1	47,5
Hommes (%)	53,8	53,6	53,6	53,4	52,9	52,5
EMPLOI TEMPORAIRE						
Total (en milliers)	377,4	385,2	410,6	442,4	453,5	430,7
Femmes (%)	51,7	50,0	51,0	52,3	50,5	52,1
Hommes (%)	48,3	50,0	49,0	47,7	49,5	47,9

1. Les données selon la permanence de l'emploi ne sont disponibles que depuis 1997.

2. Excluant l'emploi autonome.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec

Les femmes qui occupent un emploi permanent sont donc proportionnellement moins nombreuses que les hommes et, en conséquence, elles sont plus nombreuses à occuper un emploi temporaire. Cette situation touche notamment les secteurs de la fabrication et du commerce. Les femmes sont aussi plus nombreuses à occuper un emploi saisonnier, à terme, à contrat ou occasionnel.

L'emploi autonome

Entre 1991 et 2003, l'emploi autonome⁵ a fluctué très légèrement, passant de 13,2 % à 13,0 %. Bien que la proportion de femmes dans cette catégorie d'emploi soit à la hausse (+ 6,8 points) et que celle des hommes soit à la baisse (- 6,8 points), ces derniers occupent les deux tiers des emplois autonomes. Par ailleurs, les situations de travail diffèrent entre les deux sexes, notamment quant au type de travail réalisé. Les hommes sont de petits entrepreneurs, tandis que les femmes sont plus nombreuses à exercer une activité seules. Bien qu'on ait constaté une diminution à ce chapitre au cours des années, les hommes qui occupent un emploi autonome et qui embauchent du personnel sont plus nombreux que les femmes, respectivement 76,6 % et 23,4 % en 2003.

4. « Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance. » Statistique Canada (2002), Guide de l'Enquête sur la population active, no 71-543-GIF au catalogue, op. cit., p. 13.

5. La définition du concept d'emploi autonome concerne les travailleurs indépendants, c'est-à-dire les « propriétaires actifs d'entreprises constituées en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ce groupe se subdivise en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée. » Entrent également dans cette catégorie les « propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitués en société et les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe se subdivise en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée. » Statistique Canada (2002), Guide de l'Enquête sur la population active, no 71-543-GIF au catalogue, op. cit., p. 16.

Répartition et nombre de travailleuses et de travailleurs de 15 ans et plus occupant un emploi autonome¹ selon le sexe et quelques autres caractéristiques, 1991, 1996, 2001, 2002 et 2003, Québec

TABLEAU 10

	1991	1996	2001	2002	2003	POINTS D'ÉCART 1991-2003
EMPLOI AUTONOME SUR EMPLOI TOTAL (%)	13,2	14,6	13,3	13,0	13,0	- 0,2
Femmes (%)	26,8	31,2	31,8	33,1	33,6	+ 6,8
Hommes (%)	73,2	68,8	68,2	66,9	66,4	- 6,8
AVEC PERSONNEL (EMPLOYEURS) (%)	47,8	40,5	40,7	38,0	36,7	- 11,1
Femmes	18,6	18,9	24,7	23,5	23,4	+ 4,8
Hommes	81,4	81,1	75,2	76,6	76,6	- 4,8
SANS PERSONNEL (À LEUR COMPTE) (%)	52,2	59,5	59,3	62,0	63,3	+ 11,1
Femmes	34,2	39,7	36,6	39,1	39,6	+ 5,4
Hommes	65,8	60,4	63,4	60,9	60,4	- 5,4

1. Y compris les propriétaires d'une entreprise constituée en société, mais excluant les travailleurs et travailleuses familiaux non rémunérés, à l'exception de la variable « emploi total ».

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec

Les faits saillants

du portrait général de l'emploi

- ▶ La présence des femmes sur le marché du travail ne cesse de s'accroître. De 1976 à 2003, le pourcentage de femmes occupant un emploi est passé de 37,4 % à 54,6 %, alors que le taux masculin a diminué, passant de 70,4 % à 65,6 %. La participation des Québécoises au marché du travail demeure cependant inférieure à celle des Québécois.
- ▶ En 2003, la population active masculine affichait un taux de 54,0 %, comparativement à 46,0 % chez les femmes. Le taux de chômage des femmes et des hommes était similaire, soit 8,6 % et 9,6 % respectivement, malgré des écarts importants entre les régions.
- ▶ En 2003, dans l'ensemble des industries, la part des travailleuses s'élevait à 46,3% contre 53,7 % de travailleurs. Cependant, ceux-ci occupaient les trois quarts des emplois dans les industries productrices de biens. En 2001, les femmes optaient majoritairement pour des professions similaires à celles qu'elles choisissaient déjà en 1991. Ainsi, on observe une continuité tant sur le plan de la répartition des emplois qu'en ce qui a trait à la division sexuelle du travail.
- ▶ Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel. Le pourcentage de Québécoises occupant un emploi à temps partiel n'a guère bougé entre 1991 et 2003 (respectivement 67,5 % et 67,8 %), le choix personnel et le manque d'offres d'emploi à temps plein étant les raisons les plus fréquemment citées par les femmes pour expliquer le choix d'un emploi à temps partiel. Tant les femmes que les hommes sont plus nombreux à poursuivre leurs études, cette raison étant la plus souvent invoquée par les hommes pour expliquer le choix d'un emploi à temps partiel. Le pourcentage de femmes déclarant occuper ce type d'emploi en raison des soins à donner aux enfants a quelque peu diminué au fil des ans (8,2% en 2003). Chez les hommes, ce motif n'est pas invoqué.
- ▶ En 2003, les deux tiers des emplois autonomes étaient occupés par des hommes, le pourcentage de femmes dans cette catégorie d'emploi ne représentant que 33,6 %.

2. La situation économique des Québécoises

L'étude réalisée en 2000 par le Comité aviseur Femmes révélait un écart significatif entre la situation économique des femmes et celle des hommes. Ainsi, en 1998, le salaire horaire moyen des femmes représentait 83,4 % de celui des hommes, et leur salaire hebdomadaire moyen, 71,5 %. Nous observons également que l'écart salarial entre les femmes et les hommes avait tendance à croître selon l'âge et qu'il était sensiblement plus élevé dans le secteur de la production de biens que dans le grand secteur des services. En 1997, le revenu moyen annuel des femmes provenant d'un emploi représentait 65,3 % de celui des hommes.

Dans ce chapitre, nous présenterons et analyserons les plus récentes données relatives à la rémunération des emplois féminins au regard de certains indicateurs, notamment la concentration professionnelle et la syndicalisation. Nous traiterons également de la participation des femmes aux programmes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

2.1

La rémunération : un écart significatif persistant entre les femmes et les hommes

De manière générale, on observe une tendance à la forte persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. En 2004, le salaire horaire moyen des femmes représente toujours la même proportion qu'en 1998, soit 83,4 % du salaire des hommes⁶.

D'autres statistiques révèlent que, chez les non-syndiqués, le salaire horaire moyen des femmes représentait 78,2 % de celui des hommes en 2002, comparativement à 77,9 % en 1998. Chez les syndiqués, le salaire horaire moyen féminin, sensiblement plus élevé, est passé de 93,0 %, en 1998, à 93,6 % de celui des hommes en 2002⁷.

Le ratio du salaire hebdomadaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes s'est pour sa part légèrement amélioré, passant de 71,3 % à 72,7 % entre 1998 et 2002⁸.

Les gains moyens d'emploi annuels des femmes équivalaient à 65,2 % de ceux des hommes en 2002, soit 25 300 \$ pour les femmes et 38 900 \$ pour les hommes. Ce ratio n'évolue pas positivement et demeure stable depuis plusieurs années, variant de 63 % à 65 % en moyenne selon les années. Il est de 71,3 % pour les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année⁹.

La rémunération selon les grands groupes professionnels

La branche d'activité ou le secteur professionnel est un facteur déterminant dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cette variable compte en effet pour environ le tiers (33,8 %) de l'écart salarial¹⁰. Mais nous verrons que cet écart caractérise également, et souvent de façon aussi prononcée, les groupes professionnels où les salaires sont les plus élevés.

Le tableau suivant montre en effet qu'il existe un écart salarial significatif entre les hommes et les femmes dans la majorité des grands groupes professionnels. À des fins de comparaison, nous avons choisi de présenter les douze groupes professionnels où le salaire horaire des femmes est le moins élevé et le plus élevé.

La première partie du tableau est consacrée aux six grands groupes professionnels où le salaire horaire moyen des femmes est le moins élevé, n'excédant pas 11,00 \$, selon le recensement de 2001. Dans cinq de ces six secteurs, les femmes sont fortement minoritaires, représentant de 17 % à 34 % de la main-d'œuvre. Elles sont faiblement majoritaires (52 %) au sein du personnel de la vente et des services.

On constate par ailleurs que les femmes occupent des emplois très faiblement rémunérés, leur salaire horaire se situant entre 8,20 \$ et 10,80 \$, et que l'écart salarial avec les hommes est important. Par exemple, parmi le personnel spécialisé du secteur primaire, les femmes ne gagnent que 60 % du salaire des hommes. Dans la vente, où elles sont très nombreuses, leur salaire horaire moyen compte parmi les moins élevés. Rappelons également que, comme le signalait antérieurement le Comité aviseur Femmes, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont très prononcés dans les grands groupes professionnels de la production, où le pourcentage de femmes n'est encore que de 15 %. Le fait de travailler à temps partiel est un autre facteur aggravant pour les femmes.

La deuxième partie du tableau montre qu'au sein des professions de haut niveau de qualification professionnelle, où les femmes obtiennent pourtant un taux horaire supérieur à la moyenne, elles gagnent tout de même un salaire horaire inférieur à celui des hommes occupant le même poste. Par exemple, les femmes ne représentent que 22 % des cadres supérieurs et elles gagnent 63 % du salaire horaire des cadres de sexe masculin. On note aussi un écart salarial marqué dans les autres groupes professionnels. L'écart le moins grand caractérise le personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique, des milieux fortement syndiqués où les femmes constituent 60 % de la main-d'œuvre.

On remarque toutefois que les femmes sont de plus en plus présentes dans deux secteurs particuliers : parmi le personnel professionnel des soins de santé et en gestion des affaires et finance, où elles constituent respectivement 76 % et 51 % de la main-d'œuvre.

6. Les salaires sont constitués de la seule rémunération de base, horaire ou hebdomadaire. Pour 2004 : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0069 et 282-0073, données pour le Québec, décembre 2004. Pour 1998 : Statistique Canada, *Le Revenu au Canada*, no 75-202 au catalogue, et *Gains des hommes et des femmes*, no 13-217-XPB au catalogue. Pour 1998, les tableaux sont constitués selon les secteurs d'activité économique.

7. Statistique Canada, *Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec*, Direction générale à l'intervention sectorielle, octobre 2003.

8. Ibid.

9. Dans le langage de Statistique Canada, les gains moyens désignent la rémunération brute des salariés et des travailleurs autonomes, soit le salaire et l'ensemble des primes, commissions, heures supplémentaires et congés payés. Statistique Canada, CANSIM, tableau 202-0102.

22 10. Marie Drolet, *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, Statistique Canada, juin 2002, p. 47.

Répartition des personnes salariées ayant touché un revenu d'emploi en 2000 ainsi que le revenu d'emploi moyen selon le sexe, le statut d'emploi et le salaire horaire moyen dans douze grands groupes professionnels où le salaire horaire moyen des femmes est le moins élevé et le plus élevé. Total des personnes occupées de 15 ans et plus, 2001, Québec

TABLEAU 11

PROFESSIONS (CNP/SCIAN)	SEXE	PRÉSENCE (%)	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	REVENU D'EMPLOI MOYEN, TEMPS PLEIN (\$)	REVENU D'EMPLOI MOYEN, TEMPS PARTIEL (\$)
OÙ LE SALAIRE FÉMININ EST LE MOINS ÉLEVÉ					
1. Personnel intermédiaire du secteur primaire	F	25 %	8,20	13 510	6 737
	H	75 %	9,90	20 577	6 723
2. Personnel spécialisé du secteur primaire	F	21 %	9,20	18 454	13 984
	H	79 %	15,20	30 156	18 075
3. Personnel élémentaire de la vente et des services	F	52 %	9,50	16 886	7 601
	H	48 %	12,30	23 283	7 729
4. Personnel élémentaire du secteur primaire	F	17 %	10,40	14 101	6 926
	H	83 %	12,90	19 686	7 152
5. Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	F	34 %	10,50	18 152	9 102
	H	66 %	15,30	28 289	8 851
6. Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	F	34 %	10,80	19 472	9 918
	H	66 %	15,90	30 845	10 664
OÙ LE SALAIRE FÉMININ EST LE PLUS ÉLEVÉ					
1. Cadres supérieur(e)s	F	22 %	26,60	53 121	25 767
	H	78 %	42,30	86 595	45 671
2. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	F	23 %	23,80	44 221	21 274
	H	77 %	27,40	53 714	17 211
3. Personnel professionnel des soins de santé	F	76 %	23,10	49 445	28 946
	H	24 %	29,40	99 819	42 356
4. Personnel professionnel, sciences sociales, enseignement, admin. publique et religion	F	60 %	22,70	42 607	19 028
	H	40 %	26,40	55 232	21 523
5. Personnel professionnel des arts et de la culture	F	55 %	21,20	37 783	13 758
	H	45 %	24,00	40 960	15 076
6. Personnel professionnel en gestion des affaires et finance	F	51 %	20,90	40 276	18 856
	H	49 %	28,30	61 202	22 884

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, compilation effectuée par Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, octobre 2003.

La rémunération et la syndicalisation

Le taux de syndicalisation au Québec atteignait 41,2 % en 2003, soit 39,1 % de la main-d'œuvre féminine et 43,1 % de la main-d'œuvre masculine. En 2003, 59,7 % de la main-d'œuvre dans le secteur public était féminine. Cette main-d'œuvre représente la majorité des syndiquées, soit 83,2 % comparativement à 78,8 % chez les hommes. Dans le secteur privé, les femmes ne constituent que 44,5 % de la main-d'œuvre, et le taux de syndicalisation atteint 20,3 %, comparativement à 34,9 % pour les hommes¹¹.

Taux de présence syndicale selon le sexe par rapport à la population active, 2003, Québec

	FEMMES (%)	HOMMES (%)	TOTAL (%)
Personnel syndiqué	39,1	43,1	41,2
Répartition :			
Secteur privé	20,3	34,9	28,4
Secteur public	83,2	78,8	81,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2003

Le tableau 1, présenté en annexe, illustre clairement que le fait d'être syndiqué ou non a une incidence importante sur le niveau de rémunération. En 2002, le salaire horaire moyen pour les deux sexes s'établissait à 19,60 \$ chez les syndiqués, comparativement à 15,20 \$ chez les non-syndiqués.

Chez les femmes, l'écart entre travailleuses syndiquées et non-syndiquées est plus marqué, et ce dans tous les groupes d'âge. En effet, en 2002, le salaire horaire moyen des travailleuses syndiquées était de 18,90 \$, comparativement à 13,30 \$ pour les travailleuses non syndiquées.

Les travailleuses syndiquées affichent également un moins grand écart salarial avec les hommes que les travailleuses non syndiquées. Ainsi, en 2002, elles gagnaient 93,6 % du salaire horaire moyen des hommes, comparativement à 78,2 % chez les non-syndiquées. On remarque que l'écart s'est creusé entre 1997 et 2002 chez les non-syndiquées (de 79,3% à 78,2%) alors qu'il a diminué chez les syndiquées (de 92,4% à 93,6%).

L'évolution des salaires montre aussi qu'entre 1997 et 2002 ce sont les travailleuses non syndiquées qui ont connu la hausse la plus faible du salaire horaire moyen, qui est passé de 11,90 \$ à 13,30 \$, soit une augmentation de 1,40 \$ l'heure. Fait marquant, les travailleurs non syndiqués ont connu la plus forte augmentation salariale, leur salaire horaire étant passé de 15,00 \$ à 17,00 \$, ce qui représente une augmentation de 2,00 \$ l'heure. Chez les employés couverts par un syndicat, les femmes ont connu une hausse salariale semblable à celle des hommes, soit respectivement 1,80 \$ et 1,70 \$ l'heure¹².

La rémunération selon le statut d'emploi

Le statut d'emploi est un autre facteur déterminant dans les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. En effet, le fait d'occuper un emploi atypique est toujours un facteur aggravant qui s'ajoute à l'iniquité salariale que connaissent déjà les femmes¹³.

En 2002, les travailleurs temporaires constituaient 15 % de toute la main-d'œuvre. Ce phénomène est en progression depuis 1997, alors que ce taux était de 13 %. Les femmes, qui représentent la moitié de la main-d'œuvre temporaire, gagnent un salaire horaire moyen de 13,60 \$, contre 14,80 \$ pour les hommes, ce qui représente 92 % du salaire de leurs homologues masculins. Les salariées permanentes gagnent quant à elles 15,80 \$ l'heure, comparativement à 18,90 \$ chez les salariés permanents, soit 83,4 % du salaire des hommes dans cette catégorie de salariés.

11. Proportion de la population totale travaillant dans les secteurs publics et privés selon le sexe », Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, DGAIS, 2003.

12. Les données des quatre paragraphes précédents ont été compilées à partir du tableau 1 présenté en annexe : Évolution du salaire horaire et hebdomadaire moyen selon la couverture syndicale, l'âge et le sexe, 1997 à 2002, Québec. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, DGAIS, octobre 2003.

13. Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance; un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cette catégorie comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par l'entremise d'une agence de placement), les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires.

Les données du tableau suivant confirment l'impact considérable de la syndicalisation sur le statut d'emploi. En effet, tandis que les travailleuses permanentes non syndiquées gagnent en moyenne 14,30 \$ l'heure et les syndiquées ayant le même statut 19,40 \$, les non-syndiquées gagnant ainsi 73,7 % du salaire des syndiquées, les temporaires non syndiquées ne gagnent que 11,30 \$ l'heure contre 18,00 \$ chez les syndiquées, ce qui représente seulement 62,7 % du salaire de celles-ci. Cet écart est moins grand chez les hommes, les permanents non syndiqués gagnant 88,0 % du salaire des syndiqués ayant le même statut, et les temporaires, 63,1 %¹⁴.

Signalons que cette discrimination liée au statut d'emploi a des conséquences directes sur le salaire et sur les avantages sociaux liés au travail (régimes d'assurance gouvernementaux, régimes de retraite et autres régimes complémentaires d'assurance parrainés par l'employeur, tels que les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance vie et l'assurance invalidité).

TABLEAU 13 Salaire horaire et hebdomadaire moyen selon la permanence de l'emploi et le sexe, 2003, Québec

STATUT D'EMPLOI	COUVERTURE SYNDICALE	SEXE	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN (\$)
Permanents	Syndiqués	F	19,40	646,90
		H	20,80	790,50
	Non syndiqués	F	14,30	485,00
		H	18,30	701,40
Temporaires	Syndiqués	F	18,00	510,40
		H	19,80	706,50
	Non syndiqués	F	11,30	291,70
		H	12,50	396,00

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, DGAIS, 2003

14. Les données des deux paragraphes précédents sont tirées de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation effectuée par Emploi-Québec, DGAIS, 2003.

2.2

La pauvreté des femmes et l'accès aux programmes sociaux liés à l'emploi

Les femmes forment la grande majorité des personnes travaillant au salaire minimum (71,2 %). Ce taux a augmenté de presque quatre points entre 1991 et 2001, alors qu'il a diminué d'autant chez les hommes. Les emplois concernés se concentrent majoritairement dans les secteurs du commerce, de l'hébergement et des services de restauration, ainsi que, dans une moindre mesure, dans la fabrication. Les femmes forment près de 70 % de la main-d'œuvre de ces trois secteurs¹⁵.

**Répartition
femmes-hommes chez les
personnes employées au
salaire minimum, 1991 et
2001, Québec**

TABLEAU 14

	1991	2001
FEMMES	67,3 %	71,2 %
HOMMES	32,7 %	28,8 %

Source : Secrétariat à la condition féminine (mars 2004), *L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003*, tableau 2.20, tiré de Statistique Canada, *Enquête sur les horaires et les conditions de travail*, novembre 1991, et Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, octobre 2001.

Par ailleurs, une importante proportion de travailleuses gagnent un salaire très faible, à peine plus élevé que le salaire minimum. En effet, 52,7 % des salariées non syndiquées au Québec gagnaient 10 \$ ou moins l'heure en 2001 et 33,5 % d'entre elles gagnaient 8 \$ ou moins l'heure. Deux fois moins d'hommes sont dans cette situation¹⁶.

Ces faibles revenus ont une incidence directe sur la qualité de vie des femmes, ces dernières devant consacrer une part importante de leurs revenus aux dépenses de logement qui sont souvent très élevées.

La participation aux programmes de l'assurance-emploi (chômage) et de l'assistance-emploi (aide sociale)

En raison du caractère temporaire de beaucoup d'emplois féminins et en raison des congés de maternité et parental, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir recours à l'assurance-emploi. Pourtant, les études récentes montrent qu'elles sont désavantagées en ce qui a trait à l'admissibilité à ce programme. Les modifications apportées au régime en 1996 ont en effet eu un impact majeur sur l'admissibilité des femmes à ce programme, faisant presque quintupler l'écart entre les hommes et les femmes à ce chapitre au Québec, écart qui est passé de 3 à 14 points entre 1996 et 2001. En 2001, 39 % des femmes et 53 % des hommes pouvaient bénéficier de l'assurance-emploi, contre 48 % et 51 % respectivement en 1996¹⁷.

Ce phénomène a également des incidences variées selon l'âge. L'écart le plus important entre les sexes touche le groupe d'âge des 25 à 34 ans. Or, c'est précisément dans ce groupe que la probabilité pour les femmes d'avoir de jeunes enfants est la plus élevée.

On observe le même phénomène chez les femmes de 45 à 54 ans. Aujourd'hui, seulement 43 % des femmes de ce groupe d'âge reçoivent des prestations, comparativement à 63 % des hommes. Cette proportion était de 55 % pour les deux sexes en 1996¹⁸.

15. Statistique Canada 2003, *Enquête sur la population active*, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec.

16. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (2004). Calculs faits à partir de Statistique Canada (2001). *Enquête sur la population active*.

17. Les données sur l'assurance-emploi sont tirées du rapport du Congrès du travail du Canada (CTC) et de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) (2003), « www.ctc-ctc.ca Canada : L'assurance-emploi vole, et surtout les travailleuses », Sections « Écart entre les sexes » et « Diminution de la couverture ».

18. Ibid.

**Répartition en pourcentage des
sans-emploi recevant des prestations
d'assurance-chômage, selon le sexe,
1996 et 2001, Québec**

TABEAU 15

	1996	2001
FEMMES	48 %	39 %
HOMMES	51 %	53 %
ÉCART SELON LE SEXE	3 points	14 points

Source : Calcul du Congrès du Travail du Canada, basé sur le sondage de Statistique Canada sur la main-d'œuvre active et les données de l'assurance-emploi, 1996 et 2001

► Les modifications apportées au programme de l'assurance-emploi depuis le début des années 1990 ont eu comme principales conséquences :

- la restriction des conditions d'admissibilité au régime (le nombre de semaines exigées donnant droit à des prestations a triplé);
- la diminution de la durée de la période des prestations (jusqu'à la moitié pour certains prestataires);
- la conversion des semaines assurables en heures de référence (qui a eu pour effet de quadrupler les semaines de référence pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel)¹⁹.

L'écart de couverture entre les hommes et les femmes a donc augmenté depuis 1996. Ce processus de modifications successives apportées à l'assurance-emploi depuis le début des années 1990 a eu pour effet de faire chuter le taux global de travailleuses et de travailleurs admissibles au Québec de 81 % en 1990 à 47 % en 2001 (de 74 % à 39 % dans l'ensemble du Canada).

En avril 2004, au Québec, les femmes constituaient la moitié des adultes prestataires de l'assistance-emploi, ou aide sociale. Parmi ces 198 794 femmes, le tiers ne présentait aucune contrainte relativement à l'emploi (34,3 %), un deuxième tiers présentait des contraintes temporaires (34,2 %), et un dernier tiers, des contraintes sévères (31,4 %). La principale contrainte temporaire est le fait d'avoir des enfants à charge de moins de cinq ans ou la grossesse (48,5 %).

À la même période, les chefs de famille monoparentale forment 13,2 % de l'ensemble des adultes prestataires de l'assistance-emploi. La moitié (49,9 %) de ces prestataires présentent des contraintes temporaires relativement à l'emploi, la principale étant la présence d'enfants à charge de moins de cinq ans (incluant la grossesse), invoquée dans près de 83 % des cas²⁰. Par ailleurs, les jeunes femmes de moins de 25 ans présentent trois fois plus que les jeunes hommes des contraintes par rapport à l'emploi.

Ce sont aussi les chefs de famille monoparentale prestataires, dont la grande majorité sont des femmes (86 % en 2001, soit le même pourcentage qu'en 1996), qui connaissent les taux de sortie de l'assistance-emploi les plus faibles. Avec les personnes seules (73,6 %), ce sont les plus nombreuses à n'avoir que l'aide sociale comme revenu (64 %)²¹. La prestation mensuelle moyenne pour les chefs de famille monoparentale était de 633,42 \$ en avril 2004. Il est à noter que les familles monoparentales regroupent près des deux tiers de tous les enfants du Québec vivant de l'aide sociale²².

Il est clair que l'inadéquation des programmes comme l'assurance-emploi et l'assistance-emploi à la situation des femmes au travail a des conséquences sur leur autonomie et leur sécurité économique, à court et à long terme. Le taux de participation des Québécoises au marché du travail, moins élevé que celui des hommes, est associé à des taux de cotisation substantiellement inférieurs au régime des rentes du Québec (RRQ), une

19.Ibid

20.Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (avril 2004), *Faits saillants*.

21.Mireille Lévesque et Pierre Lanctôt (2001), *Portrait social du Québec*. Données et analyses, Institut de la statistique du Québec, p. 352-355.

22.Rémi Nadeau et Nadine Crépeau (2004), *Rapport statistique sur les prestataires de l'assistance-emploi*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

situation qui a des conséquences directes sur la pauvreté des femmes à la retraite²³. Les statistiques de 2000 révèlent que les femmes âgées ont un revenu annuel moyen de 15 592 \$, contre 26 067 \$ pour les hommes âgés. L'écart s'est creusé entre les sexes puisque, en dollars constants (2000), les femmes âgées pouvaient compter, en 1991, sur un revenu annuel moyen de 15 290 \$ et les hommes âgés, sur un revenu de 23 571 \$.

TABEAU 16

Part relative des sources de revenu moyen des personnes âgées, selon le sexe, 1991 et 2000, Québec

SOURCES DE REVENU	1991			2000		
	FEMMES (%)	HOMMES (%)	TOTAL (%)	FEMMES (%)	HOMMES (%)	TOTAL (%)
PSV (Pension de sécurité de la vieillesse)	32	21	26	33	19	25
SRG (Supplément de revenu garanti)	15	7	11	11	4	7
RRQ (Régime des rentes du Québec)	14	20	17	19	21	20
Régimes privés de retraite	12	22	17	21	36	29
Revenus de placement	21	15	18	10	12	11
Revenus de travail	3	12	8	3	5	5
Autres revenus	3	3	3	3	3	3
<i>Revenu moyen</i>	13 269 \$	20 456 \$	16 244 \$	15 592 \$	26 067 \$	20 024 \$
En dollars constants (2000)	15 290\$	23 571\$	18 718\$	15 592\$	26 067\$	20 024\$

Source : Compilations effectuées par la Régie des rentes du Québec à partir des données de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (2000) et de l'enquête sur les finances des consommateurs (1991). Tirées de Secrétariat à la condition féminine (mars 2004). L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003, tableau 2.20, tiré de Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1991, et Statistique Canada, Enquête sur la population active, octobre 2001.

Les faits saillants de la situation économique des Québécoises

- ▶▶ En 2001, les femmes constituaient 71,2 % de la main-d'œuvre travaillant au salaire minimum. Par ailleurs, 52,7 % des salariées non syndiquées gagnaient 10 \$ ou moins l'heure et 33,5 % d'entre elles gagnaient 8 \$ ou moins l'heure.
- ▶▶ L'écart salarial se maintient entre les hommes et les femmes : en 2002, les femmes gagnaient 83,4 % du salaire horaire moyen des hommes, soit le même ratio qu'en 1998. Elles ne gagnaient que 72,7 % de leur salaire hebdomadaire moyen et 65,2 % de leurs gains moyens d'emploi annuels.
- ▶▶ En 2003, le pourcentage de Québécoises syndiquées atteignait 39,1 %, comparativement à 43,1 % chez les hommes. Chez les travailleurs syndiqués, les femmes gagnaient 93,6 % du salaire des hommes (l'écart diminue depuis 1997); chez les non-syndiqués, les femmes ne gagnaient que 78,2 % du salaire des hommes (l'écart augmente depuis 1997).
- ▶▶ Ce sont les femmes non syndiquées qui ont connu la plus faible hausse de salaire entre 1997 et 2002, soit 1,40 \$ l'heure.
- ▶▶ Les femmes sont de moins en moins couvertes par l'assurance-emploi et elles le sont moins que les hommes, l'écart entre les sexes ayant quintuplé entre 1996 et 2001, passant de 3 à 14 points d'écart.
- ▶▶ En 2001, la prestation moyenne d'assistance-emploi (aide sociale) accordée aux chefs de famille monoparentale, dont la très grande majorité sont des femmes, s'élevait à 633 \$ par mois. Les familles monoparentales regroupent près des deux tiers de tous les enfants du Québec vivant de l'aide sociale

3. La scolarisation des Québécoises

Sur le plan de la scolarisation, la progression des femmes a été remarquable au cours des dernières années. Globalement, elles constituent la majorité de l'effectif étudiant au secondaire, au collégial et au baccalauréat. L'étude réalisée en 2000 par le Comité aviseur Femmes faisait état de cette progression. Elle rapportait également que les femmes optaient surtout pour des métiers dits traditionnels et qu'à la fin des études, leur rémunération était, sauf quelques exceptions, inférieure à celle des hommes.

Dans ce chapitre, nous traiterons de la formation au secondaire et des effets du décrochage scolaire, de la formation collégiale et universitaire.

3.1 La formation au secondaire

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, et ce dans tous les ordres d'enseignement. Bien que la probabilité d'obtenir un diplôme d'études secondaires soit plus élevée chez les filles que chez les garçons, l'écart entre les sexes tend à s'amenuiser : il est passé de 18 points pour la période de 1989 à 1999 à 13 points pour l'année 2001-2002²⁴.

Cependant, en 2001-2002, les filles étaient toujours minoritaires parmi les diplômés de la formation professionnelle au secondaire, représentant 44,7 %²⁵ d'entre eux. Elles demeurent par ailleurs conservatrices dans leurs choix, étant massivement concentrées dans les domaines suivants : administration, commerce et informatique; arts; cuir, textile et habillement; santé et soins esthétiques. Depuis les dix dernières années, les filles composent plus de 78 % de l'effectif dans ces secteurs de la formation.

Nombre de diplômes décernés en formation professionnelle au secondaire, selon le secteur d'activités et le sexe, 1989-1990 et 2000-2001, Québec

TABLEAU 17

SECTEURS D'ACTIVITÉ	F	H	% de F	F	H	% de F	de %
Administration, commerce et informatique	3 420	167	95,3	4 611	1 305	77,9	-17,9
Agriculture et pêche	169	76	69,0	528	454	53,8	-15,2
Alimentation et tourisme	691	607	53,2	1 645	1 122	59,5	+6,3
Arts	160	35	82,1	283	43	86,8	+4,7
Bâtiments et travaux publics	101	1 846	5,2	252	2 296	9,9	+4,7
Bois et matériaux connexes	12	136	8,1	203	419	32,6	+24,5
Chimie et biologie	906	20	0	4	17	19,0	+19,0
Communication et documentation	176	209	45,7	378	328	53,5	+7,8
Cuir, textile et habillement	91	5	94,8	266	28	90,5	-4,3
Électrotechnique	24	1 586	1,5	112	2 147	5,0	+3,5
Entretien d'équipement motorisé	42	1 438	2,8	107	2 085	5,1	+2,3
Environnement et aménagement du territoire	8	87	8,4	24	82	22,6	+14,2
Fabrication mécanique	48	516	8,5	318	2 097	13,2	+4,7
Foresterie et papier	31	259	10,7	94	866	12,4	+1,7
Mécanique d'entretien	11	396	2,7	46	760	5,7	+3,0
Métallurgie	26	478	5,2	122	1 659	6,9	+1,7
Mines et travaux de chantier	6	212	2,8	8	313	2,5	-0,3
Santé	1 277	122	91,3	2 302	213	91,5	+0,2
Soins esthétiques	1 408	17	98,8	2 226	30	98,7	-0,1
Transport	10	79	11,2	153	846	15,3	+4,1
TOTAL	7 711	8 291	48,2	13 690	16 916	44,7	-3,5

Source: base de données DCFP, Données fournies par le ministère de l'éducation, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs pour le Secrétariat à la condition féminine, janvier 2004. Présentation et compilation: Secrétaire à la condition féminine, janvier 2004.

24. Conseil du statut de la Femme (2004), *Des nouvelles d'elles*, gouvernement du Québec.

32 25. Ministère de l'Éducation, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs (DRSI), janvier 2004.

Bien que leur pourcentage ait considérablement augmenté dans plusieurs secteurs (plus de 25 points d'écart en bois et matériaux et plus de 19 points en chimie et biologie, par exemple), les filles sont grandement sous-représentées dans des domaines qui offrent pourtant de bonnes perspectives d'emploi, tels l'électrotechnique, l'entretien d'équipement motorisé et la fabrication mécanique, des secteurs où elles représentent moins de 15 % des diplômés.

Les succès scolaires des filles occultent très souvent le fait qu'elles doivent composer avec certains constats moins réjouissants tels le décrochage scolaire et la sous-valorisation des domaines d'emploi qu'elles privilégient.

Le décrochage scolaire

En 2001, 13 % des Québécoises âgées de 18 ans ont quitté l'école avant d'obtenir un diplôme de 5^e secondaire. Globalement, le taux de décrochage a diminué au Québec entre 1979 et 2001, passant de 40,6 % à 18,8 %²⁶. Fait à signaler, l'écart entre le taux de décrochage des filles et celui des garçons tend à diminuer, atteignant, en 2001, 5,4 % chez les jeunes de 17 ans et 10,5 % chez les jeunes de 19 ans.

Taux de décrochage selon l'âge et le sexe, 1979, 1989, 1994, 1999, 2000 et 2001, Québec

TABLEAU 18

ÂGE ET SEXE	1979	1989	1994	1999	2000	2001
17 ans	26,1	18,5	10,5	10,4	11,3	9,8
F	24,7	15,5	8,8	7,3	8,8	7,0
H	27,6	21,3	12,1	13,3	13,8	12,4
18 ans	35,7	23,4	17,7	16,7	16,6	17,2
F	33,2	19,6	14,6	12,6	11,9	13,0
H	38,0	27,1	20,6	20,5	21,1	21,2
19 ans	40,6	27,1	20,5	20,0	19,4	18,8
F	37,2	22,9	16,0	14,9	14,5	13,4
H	43,8	31,1	24,7	24,7	24,0	23,9

Note : le taux de décrochage est la proportion de la population d'un âge ou d'un groupe d'âge donné qui ne fréquente pas l'école et qui n'a pas obtenu de diplôme du secondaire.

Source : site Internet du ministère de l'Éducation, Indicateurs de l'éducation, édition 2003.

Pour expliquer l'abandon scolaire, tant les garçons que les filles invoquent l'insuccès scolaire et le manque d'intérêt pour l'école. Mais là s'arrête la similitude, car les garçons justifient plus souvent leur décision par le désir de travailler, tandis que les filles invoquent la grossesse ou des raisons familiales qui entravent la poursuite des études. Les conséquences du décrochage scolaire sont plus dramatiques pour les filles. En effet, 50 % des hommes comptant moins de huit ans de scolarité occupent un emploi, comparativement à 20% chez les femmes.

Le niveau de scolarité ayant un impact plus important sur l'employabilité chez les femmes que chez les hommes, plus une femme augmente son niveau de scolarité, plus l'écart entre son taux d'activité et celui de son collègue masculin est faible.

TABLEAU 19Taux d'activité et taux d'emploi, selon le sexe, le niveau de scolarité et l'âge,
2001, Québec

	FEMMES		HOMMES	
	TAUX D'ACTIVITÉ %	TAUX D'EMPLOI %	TAUX D'ACTIVITÉ %	TAUX D'EMPLOI %
QUÉBEC	57,7	53,2	71,1	64,9
9E À 13E ANNÉE	50,2	45,3	68,0	61,0
15-19 ans	33,5	27,5	38,2	32,1
20-29 ans	64,5	55,2	84,5	73,2
30-44 ans	73,4	66,6	89,9	81,5
45 ans et +	40,4	37,4	59,8	54,9
ÉTUDES POSTSECONDAIRES PARTIELLES	72,9	67,8	81,6	75,2
15-19 ans	62,0	54,5	61,9	53,6
20-29 ans	82,3	75,6	86,2	77,5
30-44 ans	85,0	79,8	94,4	88,2
45 ans et +	56,0	52,8	69,1	64,2
GRADE UNIVERSITAIRE	81,8	78,1	83,7	79,8
15-19 ans	60,3	55,2	66,7	58,3
20-29 ans	86,7	81,3	86,2	79,4
30-44 ans	89,8	85,9	95,1	90,6
45 ans et +	68,6	66,3	73,2	70,7

Source : Statistique Canada, Recensement 2001. Compilations spéciales préparées pour le Conseil du Statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, juillet 2003.

Autre constatation troublante, une meilleure formation ne semble pas avoir le même impact positif sur la rémunération chez les deux sexes. La rémunération des femmes reste inférieure à celle de leurs collègues masculins, et ce dans tous les domaines, y compris les secteurs où elles sont fortement représentées. Dans l'alimentation et le tourisme, par exemple, le salaire hebdomadaire moyen des femmes en 2003 était de 377 \$, comparativement à 442 \$ chez les hommes. De plus, bien que l'écart ait diminué entre 1996 et 2003, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui de leurs collègues masculins. (Pour avoir plus de détails sur les salaires et le taux d'emploi, consulter le tableau 2 en annexe.)

3.2 La formation collégiale

Au cours des dix dernières années, les filles ont été plus nombreuses que les garçons à poursuivre des études collégiales. En 2002, elles représentaient 57 % des étudiants inscrits au collégial, et elles optaient majoritairement pour une formation en sciences humaines. En nombre absolu, leur présence a augmenté de 4 % entre 1993 et 2002, alors que la proportion de garçons est demeurée stable²⁷. On estime que près de la moitié des filles de 15 à 29 ans obtiendront un diplôme d'études collégiales (DEC), comparativement à moins du tiers pour les garçons²⁸. Malgré une légère augmentation du nombre d'inscriptions en sciences, où elles sont passées de 34 % de l'effectif total en 1992 à 39 % en 2002, les filles font encore, pour la plupart, des choix traditionnels. Elles sont ainsi sur-représentées dans six domaines où, encore en 2001, elles constituaient plus de 70 % des diplômés : alimentation et tourisme; arts; communication et documentation; textile; santé; et services sociaux, éducatifs et juridiques.

TABLEAU 20

**Nombre de diplômes décernés en formation technique dans les établissements
d'enseignement collégial, selon le secteur d'activités et le sexe, 1990 et 2001, Québec**

SECTEURS D'ACTIVITÉS	1990			2001			ÉCART EN POINTS DE %
	F	H	% F	F	H	% F	
Administration, commerce et informatique	2 518	1 186	68,0	2 468	2 480	49,9	-18,1
Agriculture et pêche	124	179	40,9	375	184	97,1	+26,2
Alimentation et tourisme	274	99	73,5	515	108	82,7	+9,2
Arts	217	94	69,8	454	166	73,2	+3,4
Bâtiments et travaux publics	163	526	23,7	155	408	27,5	+3,8
Bois et matériaux connexes	2	9	18,2	13	20	39,4	+21,2
Chimie et biologie	96	99	49,2	229	191	54,5	+5,3
Communication et documentation	307	138	69,0	519	215	70,7	+1,7
Textile	289	27	91,5	345	23	93,8	+2,3
Électrotechnique	75	1 092	6,4	100	1 357	6,9	+0,5
Entretien d'équipement motorisé	10	86	10,4	16	155	9,4	-1,0
Environnement et aménagement du territoire	54	83	39,4	162	95	63,0	+23,6
Fabrication mécanique	29	389	7,0	87	728	10,7	+3,7
Foresterie et papier	17	118	12,6	38	179	17,5	+4,9
Mécanique d'entretien	3	50	5,7	3	100	2,9	-2,8
Métallurgie	1	18	5,3	9	31	22,5	+17,2
Mines et travaux de chantier	3	35	7,9	7	38	15,6	+7,7
Santé	2 859	511	84,8	2 307	234	90,8	+6,0
Services sociaux, éducatifs et juridiques	1 236	574	68,3	2 425	580	80,7	+12,4
Transport	6	31	16,2	39	94	29,3	+13,1
TOTAL	8 283	5 344	60,8	10 266	7 386	58,2	-2,6

Source : Base de données DCFP, Données fournies par le ministère de l'Éducation, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs pour le Secrétariat à la condition féminine, janvier 2004. Présentation et compilation : Secrétariat à la condition féminine, janvier 2004

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

28. Conseil du statut de la femme (2004), *Des nouvelles d'elles*, gouvernement du Québec.

Les filles ont même vu leur proportion augmenter dans ces domaines. Cependant, leur nombre a diminué dans un domaine où elles étaient pourtant fortement représentées, soit celui de l'administration, commerce et informatique, où leur pourcentage a chuté de 18 points en raison du fait qu'elles démontrent peu d'intérêt pour l'informatique. En effet, on observe un recul important de la présence féminine dans ce domaine entre 1992 et 2002, alors que le pourcentage de filles est passé de 25 % à 11 %²⁹.

Toutefois, comme pour la formation professionnelle au secondaire, la situation des filles titulaires d'un DEC dans un programme de formation technique n'est pas équivalente à celle de leurs confrères masculins. Leur niveau d'emploi, surtout à temps plein et en lien avec leur formation et leur rémunération, est dans presque tous les cas inférieur à celui de leurs collègues, et ce, même dans des domaines plus traditionnels pour elles, tel cuir, textile et habillement, où la différence de salaire est de 134 \$ par semaine, ou celui de la santé, où le salaire et le taux d'emploi à temps plein sont plus bas, représentant 8 points d'écart. (Pour en savoir plus sur le sujet, voir le tableau 3 en annexe.)

3.3

La formation universitaire

La proportion de femmes inscrites à l'université est en progression constante, et ce, tant au baccalauréat qu'à la maîtrise et au doctorat. Elles constituaient, en 2001, 59 % de l'effectif étudiant du Québec, comparativement à 54 % en 1992.

TABLEAU 21 Taux d'accès aux programmes d'études conduisant à un grade universitaire, selon le sexe (en %), 1992 à 2003, Québec

	1992-1993	1997-1998	2000-2001	2001-2002	2002-2003
PROGRAMMES D'ÉTUDES CONDUISANT AU BACCALAURÉAT					
Sexe masculin	34,8	28,9	29,2	30,4	32,6
Sexe féminin	44,9	39,1	43,0	43,7	46,2
Ensemble	39,7	33,9	35,9	37,1	39,5
PROGRAMMES D'ÉTUDES CONDUISANT À LA MAÎTRISE					
Sexe masculin	8,5	8,4	9,6	10,2	11,4
Sexe féminin	8,3	8,9	9,9	10,4	11,7
Ensemble	8,4	8,7	9,7	10,2	11,5
PROGRAMMES D'ÉTUDES CONDUISANT AU DOCTORAT					
Sexe masculin	2,3	1,9	2,2	2,3	2,5
Sexe féminin	1,4	1,8	1,8	1,8	1,9
Ensemble	1,9	1,9	2,0	2,0	2,2

Source : Ministère de l'Éducation, Indicateurs de l'éducation, 2003

Les jeunes femmes obtiennent de meilleurs résultats que leurs collègues masculins. Entre autres, elles terminent leurs études de 1^{er} cycle dans un délai plus court que les garçons, soit, en moyenne, presque un trimestre plus tôt³⁰, et elles sont plus nombreuses à poursuivre à la maîtrise.

**Nombre de diplômes de baccalauréat décernés
dans les universités du Québec, selon le
domaine d'études et le sexe, 2001, Québec**

TABIEAU 22

DOMAINE D'ÉTUDES	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES
Santé	1 737	505	77,5
Sciences pures	1 082	874	55,3
Sciences appliquées	1 335	3 496	27,6
Sciences humaines	3 975	1 966	66,9
Lettres	928	330	73,8
Droit	583	425	57,8
Sciences de l'éducation	2 816	708	79,9
Sciences de l'administration	2 673	2 294	53,8
Arts	890	463	65,8
Études plurisectorielles	617	267	69,8
TOTAL	16 636	11 328	59,5

Source : Ministère de l'Éducation, Système de recensement des clientèles universitaires. Base de données GDEU. Données fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs (DRSI) pour le Secrétariat à la condition féminine, janvier 2004.

Pourtant, elles optent encore majoritairement pour des domaines dits traditionnels, notamment les sciences humaines, l'éducation et les arts, même si l'on observe des progrès intéressants dans les sciences, l'effectif féminin ayant augmenté de 31 % en sciences appliquées et de 14 % en sciences pures entre 1992 et 2001. Pourtant, les femmes sont encore sous-représentées dans les domaines qui présentent de bonnes perspectives d'emploi, tels le génie et l'informatique.

Il n'en demeure pas moins que le chemin parcouru est significatif dans bon nombre de disciplines où, il n'y a pas si longtemps encore, leur présence était minime. Tel que le démontre le tableau suivant, la progression a été spectaculaire dans plusieurs domaines jadis réservés aux hommes.

**Pourcentage de femmes parmi les
diplômés, selon les disciplines, 1970
et 1997, Québec**

TABIEAU 23

DISCIPLINES	1970	1997
Médecine	12,8	57,7
Droit	32,8	58,9
Pharmacie	28,3	67,5
Dentisterie	6,1	60,5
Administration et commerce	6,6	49,9

Source : Ministère de l'Éducation. La relance à l'université : le placement des personnes diplômées

Par ailleurs, bien qu'elles occupent des emplois plus qualifiés, les femmes qui détiennent un diplôme d'études techniques ou universitaires doivent tout de même composer avec des iniquités salariales une fois sur le marché du travail. Par exemple, dans les domaines de l'alimentation et du tourisme, où elles sont pourtant majoritaires, leur revenu moyen hebdomadaire ne représentait, en 2003, que 84 % de celui des hommes. (Pour obtenir plus de détails, voir le tableau 4 en annexe.)

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

Les faits saillants de la scolarisation des Québécoises

- ▶▶ Sur le plan de la scolarisation, la progression des femmes a été remarquable au cours des dernières années. Globalement, elles constituent la majorité de l'effectif étudiant au secondaire, au collégial et au baccalauréat.
- ▶▶ La faible diversification des choix professionnels des Québécoises au niveau secondaire persiste. En 2001, elles étaient encore massivement concentrées en administration et commerce ; arts ; cuir, textile et habillement ; santé et soins esthétiques, où elles constituent plus de 78% de l'effectif.
- ▶▶ Quel que soit leur succès scolaire aux niveaux secondaire, collégial ou universitaire, la rémunération des femmes reste inférieure à celle de leurs collègues masculins, et ce dans tous les domaines, y compris les secteurs où elles sont fortement représentées.
- ▶▶ Les conséquences du décrochage scolaire sont dramatiques pour les filles. En effet, 50% des hommes comptant moins de huit ans de scolarité occupent un emploi, comparativement à 20% chez les femmes.
- ▶▶ Malgré une légère augmentation du nombre d'inscriptions en sciences, où les femmes sont passées de 34% en 1992 à 39% en 2002, elles font encore, pour la plupart, des choix traditionnels au collégial.
- ▶▶ La progression des femmes au niveau universitaire demeure constante, et ce, tant au baccalauréat, à la maîtrise qu'au doctorat. En 2001, elles constituaient 59% de l'effectif total comparativement à 54% en 1992.

4.

La

conciliation

travail-famille

À l'instar d'une bonne partie de la population québécoise, la conciliation travail-famille est une préoccupation majeure du Comité aviseur Femmes. Les travailleuses et les travailleurs sont nombreux à exprimer la difficulté qu'ils éprouvent à trouver des façons de vivre harmonieusement les responsabilités rattachées à ces deux sphères de leur vie. Le gouvernement du Québec, qui se préoccupe lui aussi de la question, a augmenté ses interventions en conciliation travail-famille. Depuis le milieu des années 1990, il a mis sur pied le système universel de services de garde éducatifs de qualité, à cinq puis à sept dollars par jour, et a adopté une loi créant un régime québécois d'assurance parentale. En 2002, il a réformé la Loi sur les normes du travail pour augmenter le nombre de congés pour raisons familiales et en bonifier l'accès, en plus de mettre en place d'autres dispositions pour soutenir les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales. En 2004, il a mené une consultation sur une éventuelle politique en conciliation travail-famille.

Malgré ces gains fondamentaux, la précarisation grandissante du marché du travail ainsi que les aléas de la vie quotidienne ne favorisent pas l'aboutissement des efforts de conciliation, et ce, surtout chez les femmes. Dans ce chapitre, nous définirons d'abord ce qu'est la conciliation pour ensuite nous pencher sur la problématique comme telle. Dans un deuxième temps, nous aborderons la question des exigences de la vie familiale et de l'impact sur les femmes de la tendance à la précarisation du marché du travail. Enfin, nous examinerons la question de la conciliation dans les entreprises québécoises.

4.1

La

conciliation : une problématique complexe

La problématique de la conciliation travail-famille se rapporte à la difficulté à composer avec les exigences de la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Parfois, les conflits engendrés par cette situation sont de nature urgente mais passagère. En d'autres occasions, ils sont moins aigus, mais plus épuisants à long terme, comme le sentiment de courir sans cesse pour répondre aux besoins quotidiens. Cet état peut provoquer un sentiment de culpabilité et d'insatisfaction, ou même une détresse psychologique pouvant mener dans certains cas à l'épuisement professionnel ou personnel. De plus, comme en conviennent la grande majorité des études consacrées à la question, il est clair que la conciliation travail-famille est vécue différemment par les femmes et les hommes. Ces dernières ont plus tendance à se déclarer épuisées par la course perpétuelle contre la montre, même si les hommes participent de plus en plus à ce qui constituait jusqu'à récemment le domaine féminin par excellence : le travail domestique. De plus, la question des responsabilités familiales a longtemps été considérée comme une responsabilité individuelle. Cette attitude fait actuellement, et de plus en plus, l'objet d'une sérieuse remise en question.

Les problèmes liés à la conciliation sont vécus de façons très variées d'une travailleuse à l'autre selon la situation de chacune sur le marché du travail et les besoins spécifiques de sa famille. Ainsi, le statut professionnel, le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et les mesures qu'elle met à la disposition des employés, l'attitude de l'employeur, les services offerts dans la région ainsi que la nature typique ou atypique de l'emploi comptent tous au nombre des éléments qui ont un impact significatif sur la conciliation. Le portrait familial est tout aussi déterminant : le fait d'être d'une famille monoparentale, biparentale ou recomposée, l'âge des enfants, le degré de partage des responsabilités entre les conjoints et leur degré d'entente, la présence de situations exceptionnelles comme des maladies graves ou des handicaps ainsi que la charge d'autres personnes dépendantes sont autant de facteurs qui exercent une influence sur la conciliation travail-famille.

La diversité de ces situations nécessite d'une part la mise en place d'une politique globale et intégrée et commande d'autre part plusieurs formes d'intervention étatique. D'abord, plusieurs lois du travail, notamment la Loi sur les normes du travail, encadrent les exigences des employeurs de même que les droits des personnes salariées. Plusieurs programmes sociaux s'avèrent également essentiels à la conciliation travail-famille, dont le congé de maternité et le congé parental, le système de services de garde et les services de maintien à domicile pour les proches aidantes et aidants. Enfin, le rôle des employeurs est central à l'articulation de ces responsabilités.

4.2

La

participation

des femmes

au marché du travail... et à la famille

Nous avons vu au premier chapitre que la présence des femmes dans la population active est en croissance continue depuis le milieu des années 1970. Le phénomène touche particulièrement les femmes ayant des enfants et atteint actuellement des niveaux sans précédent. Ainsi, le tableau suivant montre que, en 2003, 72,9 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans, 74,8 % des femmes ayant des enfants de moins de six ans et 79,3 % des mères d'enfants de moins de 16 ans étaient actives sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes sans enfants est, quant à lui, de 87,9 %. À l'heure actuelle, aucun signe ne laisse présager que la progression du taux de participation des femmes ayant des enfants au marché du travail sera freinée.

**Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants¹
et l'âge du plus jeune enfant, 1976-2003, Québec**

TABLEAU 24

ANNÉE	MÈRES AVEC ENFANTS DE MOINS DE			FEMMES SANS ENFANTS
	16 ANS	6 ANS	3 ANS	
1976	36,7	30,3	28,8	75,4
1986	60,0	57,1	56,9	84,7
1996	68,6	63,8	62,3	84,4
1998	71,3	67,2	66,8	84,2
2000	73,9	69,4	66,5	84,8
2002	78,1	73,3	71,1	85,4
2003	79,3	74,8	72,9	87,9

1. Enfants de moins de 16 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec

On observe également, ces dernières années, une forte progression du taux de participation des femmes à la tête d'une famille monoparentale au marché du travail. Cependant, il existe toujours un écart significatif entre le taux d'activité des mères faisant partie d'une famille biparentale et celui des femmes responsables d'une famille monoparentale.

**Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune
enfant et le type de famille, 1976, 1996, 2002 et 2003, Québec**

TABLEAU 25

ANNÉE	FAMILLES MONOPARENTALES AVEC ENFANTS DE MOINS DE		
	16 ANS	6 ANS	3 ANS
1976	45,4	33,8	24,1
1996	61,6	46,9	37,1
2002	74,9	60,2	49,4
2003	75,6	62,1	56,4
ANNÉE	FAMILLES BIPARENTALES AVEC ENFANTS DE MOINS DE		
	16 ANS	6 ANS	3 ANS
1976	36,1	30,2	29,0
1996	69,7	66,0	64,6
2002	78,7	74,8	73,1
2003	80,0	76,2	74,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec

La répartition du travail domestique dans le couple, que les conjoints travaillent ou non, demeure inégale. Ainsi, en 1998, les femmes investissaient presque deux fois plus de temps que les hommes dans les tâches ménagères, les soins aux membres du ménage, les achats et les services. Toujours en 1998, les hommes ayant une conjointe et au moins un enfant de moins de cinq ans consacraient en moyenne 232 minutes par jour aux travaux domestiques, comparativement à 398 minutes pour les femmes. Les hommes ayant une conjointe et au moins un enfant de 5 à 19 ans consacraient en moyenne 153 minutes par jour aux travaux domestiques, comparativement à 295 minutes pour les femmes. Cette réalité a un impact direct sur le travail rémunéré. D'autres études montrent en effet que la participation du conjoint aux travaux domestiques a un effet significatif sur la conciliation travail-famille. Toutefois, selon certains chercheurs, c'est surtout le soutien concret du conjoint qui facilite la conciliation, et non son soutien moral³¹.

31. Diane-Gabrielle Tremblay (2002), « *Articulation emploi-famille et temps de travail : comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?* », dans Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 183-215.

TABLERAU 26

Moyenne quotidienne de temps consacré à diverses tâches reliées aux travaux domestiques, selon le sexe et le genre de ménage, 1998, Québec

TEMPS CONSACRÉ AUX ACTIVITÉS DOMESTIQUES				MINUTES/JOUR
	TRAVAIL MÉNAGER	SOINS AUX MEMBRES DU MÉNAGE	ACHATS ET SERVICES	TOTAL DES TRAVAUX DOMESTIQUES
FEMMES				
Avec conjoint seulement	189	6	55	250
Avec conjoint et au moins un enfant de < 5 ans	163	177	58	398
Avec conjoint et enfants de 5 à 19 ans	182	52	61	295
HOMMES				
Avec conjointe seulement	105	4	46	155
Avec conjointe et au moins un enfant de < 5 ans	103	93	36	232
Avec conjointe et enfants de 5 à 19 ans	94	31	28	153

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 1998
Bureau de la statistique du Québec, Les hommes et les femmes :
une comparaison de leurs conditions de vie

Par ailleurs, les problèmes inhérents à la conciliation travail-famille ne concernent pas que les personnes ayant des enfants. De plus en plus de travailleurs et surtout de travailleuses s'occupent d'une personne âgée en perte d'autonomie. Selon une étude de Statistique Canada sur la « génération sandwich », près de trois parents sur dix, dont les enfants sont toujours à la maison, s'occupent également d'une personne âgée³². Selon cette même étude, les femmes consacrent plus de deux fois plus de temps que les hommes aux soins d'une personne proche dépendante. En moyenne, les femmes y consacrent 29 heures par mois, comparativement à 13 heures pour les hommes. Les conséquences à court, moyen et long terme sur le travail rémunéré de ces personnes sont importantes : quelque 15 % d'entre elles déclarent avoir dû réduire leurs heures de travail, 20 % ont dû modifier leur horaire et 10 % ont subi une perte de revenu. Cette situation a des répercussions notamment sur les possibilités de promotion et de formation, et sur la situation financière des femmes au moment de la retraite.

4.3

Le travail précaire et la conciliation

L'organisation du temps de travail est souvent au cœur des problèmes de conciliation travail-famille, et gérer ce temps est devenu beaucoup plus difficile en raison notamment de l'augmentation des emplois précaires. Les nouvelles formes d'organisation du travail, qui supposent des horaires variables ou brisés, le travail sur appel, avec disponibilité en dehors des heures de travail normales, les heures supplémentaires obligatoires et le travail à plusieurs endroits, posent des défis importants aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales³³. Ainsi, la flexibilité recherchée par les personnes désireuses de mieux concilier responsabilités familiales et travail est confrontée aux exigences de plus en plus grandes de plusieurs entreprises³⁴.

En effet, les nouvelles stratégies de gestion de la main-d'œuvre ont souvent comme impact une désorganisation importante du temps de travail pour les travailleurs, surtout ceux et celles qui occupent un emploi au bas de l'échelle. Selon le récent Rapport Bernier portant sur les besoins de protections sociales des travailleuses et travailleurs occupant un emploi atypique, les femmes et les jeunes sont les plus touchés par ces formes de travail³⁵. De plus, puisque ces emplois placent souvent ceux et celles qui les exercent en marge des normes de protection accordées par les lois du travail et les régimes de protection, ils empêchent les travailleuses et les travailleurs d'être admissibles au régime de congé de maternité et de congé parental. C'est sans compter que ces emplois, qui s'exercent souvent en dehors de l'horaire habituel de travail, rendent difficile l'accès aux services de base comme les services de garde, lesquels sont rarement offerts à des heures atypiques, surtout en région.

4.4

La conciliation dans les entreprises québécoises

Aux côtés des familles et du gouvernement, les entreprises jouent un rôle central dans la problématique de la conciliation travail-famille. Au Québec, un grand nombre de recherches ont traité des approches et des mesures mises de l'avant dans les entreprises. Les conclusions de ces études varient quelque peu selon le milieu considéré, mais il est clair que le nœud du problème est le contrôle exercé sur le temps des personnes salariées.

Selon une enquête effectuée par Tremblay dans des entreprises syndiquées du Québec, la mesure qui est offerte dans le plus grand nombre de ces entreprises est le congé pour raisons personnelles (74,1 %), que l'employée ou l'employé peut utiliser pour des raisons personnelles ou pour prendre soin d'un membre de la famille, suivie de compléments de salaire et de congés à la naissance et à l'adoption (46,3 %) et, enfin, de la réduction volontaire du temps de travail (21,6 %).

33. Diane-Gabrielle Tremblay (2003), op. cit.

34. Raymonde Malenfant (2002), « Concilier travail et maternité : un sens, des pratiques, des effets », dans *Espaces et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, Éditions du Remue-ménage.

Serge Paugam (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.

35. Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final, Québec, ministère du Travail, p. 40. Il est à noter que les auteurs ont choisi le terme « travail non traditionnel » pour désigner des emplois qui se situent en dehors du cadre des emplois à temps plein, avec un horaire régulier et un contrat indéterminé.

TABLEAU 27

**Existence de mesures de conciliation emploi-famille dans
163 entreprises syndiquées au Québec**

	MESURES	% (N) DRH
1	Congés pour raisons personnelles	74,1 (120)
2	Compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption	46,3 (75)
3	Réduction volontaire du temps de travail	21,6 (35)
4	Horaire flexible	19,1 (31)
5	Horaire sur mesure	12,3 (20)
6	Semaine de travail comprimée volontaire	9,9 (16)
7	Services d'information et de référence	9,9 (16)
8	Travail à domicile	5,6 (9)
9	Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	4,3 (7)
10	Services de garde à l'enfance	2,5 (4)

Source : Diane-Gabrielle Tremblay (2002), op. cit., p. 188

Les résultats de cette enquête démontrent que les autres mesures possibles sont offertes dans moins de 20 % des entreprises. Le congé pour raisons personnelles n'est accessible que sur demande dans deux cas sur trois, et « ce sont surtout les employés syndiqués de l'organisation qui y ont accès par le biais de conditions prévues à leur convention collective, alors que les cadres ou employés non syndiqués peuvent se les voir refuser³⁶».

Une étude qualitative portant plus spécifiquement sur la conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises révèle que la mesure la plus souhaitée par les employées et les employés est une certaine flexibilité dans les horaires de travail³⁷. C'est également la mesure la plus répandue dans les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, un des problèmes soulevés par les personnes interrogées dans le cadre de cette étude tient à la nature informelle de la gestion des horaires de travail et de tout ce qui touche la conciliation, des aspects qui peuvent laisser place à l'arbitraire et à l'iniquité. D'autres études insistent sur la nature trop souvent informelle de la gestion de la conciliation travail-famille dans les entreprises, qui dépend de la capacité de négociation des employées et des employés et de leurs rapports avec leur supérieur³⁸.

À cet égard, l'attitude de l'employeur ou des personnes qui le représentent joue un rôle crucial dans le sentiment des employées et des employés de pouvoir concilier les responsabilités familiales et le travail. Une personne qui ne se sent pas pénalisée quand elle doit satisfaire aux exigences de sa famille ressent moins durement les difficultés liées à la conciliation. L'attitude de l'employeur ou du supérieur est encore plus importante pour le personnel de bureau et pour les personnes qui occupent un poste subalterne³⁹. Quoi qu'il en soit, la crainte de perdre son emploi en cas d'absences répétées pour des raisons familiales apparaît toujours comme une préoccupation importante chez les employées et les employés⁴⁰.

Certains chercheurs affirment que la diminution du temps de travail et la flexibilité des horaires de travail demeurent les mesures les plus souhaitées par les travailleurs, et surtout par les travailleuses⁴¹. Or, il est important d'évaluer l'impact de l'adoption éventuelle d'une mesure universelle de ce type, comme la semaine de quatre jours, sur les salaires et les trajectoires de carrière des femmes. La diminution de salaire qui accompagne une réduction des heures de travail touche non seulement le revenu immédiat, mais les cotisations aux régimes de retraite, le niveau des prestations en cas de chômage ou de congé de maternité et parental, ainsi que la progression en emploi. La possibilité de promotion dans un poste à temps partiel est beaucoup plus réduite que dans un poste à temps plein⁴².

Tout bien considéré, il reste encore beaucoup de travail à faire afin d'offrir un éventail de mesures qui permettent aux travailleuses et aux travailleurs de choisir celles qui les aideront de la meilleure façon, en plus de l'instauration d'une culture organisationnelle ouverte à l'accommodement pour les responsabilités familiales des employées et employés.

36. Il est à noter que l'enquête a été entreprise avant la réforme de la Loi sur les normes du travail adoptée en décembre 2002 qui prévoit 10 jours de congé non rémunérés pour raisons familiales. Il restera à examiner l'utilisation de ce droit par les employés et les syndicats, ainsi que la gestion qu'en feront les entreprises.

37. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004), *La conciliation famille-travail dans des petites et moyennes entreprises québécoises : analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*, Québec, 68 p.

Les faits saillants de la conciliation travail-famille

- ▶ Le taux d'activité des femmes ayant des enfants est en constante progression depuis les années 1970. En 2003, 74,8 % des femmes ayant des enfants de moins de six ans et 79,3 % des mères d'enfants de moins de seize ans étaient actives sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes sans enfants atteignait quant à lui 87,9 %.
- ▶ L'organisation du temps de travail est souvent au cœur des problèmes de conciliation travail-famille, et gérer ce temps est devenu beaucoup plus difficile avec l'augmentation des emplois précaires (temps partiel, temporaire, sur appel, etc.), où les femmes sont largement représentées.
- ▶ Un éventail important de mesures en conciliation ont été mises en place dans les entreprises. Toutefois, il semble que la majorité d'entre elles n'offre qu'une ou deux mesures à leur personnel, le congé pour raisons personnelles étant l'une des plus répandues. Dans les PME, la mesure la plus répandue semble être la flexibilité des horaires du travail, gérée le plus souvent de manière informelle.
- ▶ En 1998, les femmes ayant des enfants de 5 à 19 ans consacraient près de deux fois plus de temps que les hommes aux travaux domestiques.
- ▶ De plus en plus de travailleurs et surtout de travailleuses s'occupent d'une personne âgée en perte d'autonomie, les femmes y consacrant en moyenne 29 heures par mois, comparativement à 13 heures chez les hommes. Les conséquences économiques de cette situation sont parfois lourdes (10 % de ces personnes ont subi une perte de revenu).

38. Hélène Lee-Gosselin (2004), « *Quelle est la place de l'entreprise privée dans le développement des politiques de conciliation ?* », conférence prononcée dans le cadre du 59^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Le travail tentaculaire : existe-t-il une vie hors du travail ?, 6 et 7 mai 2004, 35 p.

Marie-Josée Legault, avec la collaboration de Stéphanie Chasserio (2004), *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal : rapport des premiers résultats*. Rapport remis au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture, 120 p.

39. Diane-Gabrielle Tremblay et C. Vaillancourt-Laflamme (2000), *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau* : résultats d'une recherche menée au Québec, 46 p.

40. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004), op. cit.

41. Diane-Gabrielle Tremblay (2003), « *Articulation emploi-famille et temps de travail* », dans *Recherches sur la famille*, Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, vol. 4, no 1, hiver 2003, p. 2-5.

42. Statistique Canada (2003), *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, no 71-584-MIF au catalogue, 84 p.

5. L'emploi féminin conjugué à d'autres facteurs

Le Comité aviseur Femmes avait jugé pertinent, lors de la réalisation de l'étude de 2000, de jeter un regard sur la situation des femmes des populations dites cibles. Ce premier état de situation avait mis en évidence des faits importants au regard de leur situation économique et de leur présence sur le marché du travail. On y mentionnait, entre autres, que le taux de chômage des femmes immigrantes était beaucoup plus élevé que celui des femmes nées au Canada (18 % comparativement à 10,4 %), que 75 % des femmes ayant un handicap avaient un revenu annuel inférieur à 15 000 \$ et que les femmes judiciairisées adultes étaient très majoritairement sans emploi (80 %) à leur arrivée dans un établissement correctionnel.

Le Comité estime qu'il est important de poursuivre son analyse en traitant cette fois de facteurs liés à l'âge, au statut d'immigrante et à la présence d'un handicap.

5.1 L'emploi féminin et l'âge

L'accès à un emploi à temps plein reste plus difficile pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Leur salaire hebdomadaire demeure inférieur, et ce, quel que soit leur niveau de scolarité. Les écarts salariaux se sont même creusés dans certains domaines, les femmes ayant tendance à se concentrer dans des carrières traditionnelles moins lucratives.

Nombre de jeunes femmes de 15 à 24 ans ont un parcours mixte combinant les études et le travail. Elles sont moins nombreuses à former une famille, reportent à plus tard leur première maternité, et réintègrent très rapidement le marché du travail après l'accouchement. Pour plusieurs d'entre elles, le travail ne devient la principale occupation que vers l'âge de 25 ans⁴³.

Par ailleurs, la place des femmes de 45 ans et plus dans la population active est une question préoccupante. Ainsi, l'Institut de la statistique du Québec reconnaît qu'il y aura de plus en plus de personnes âgées au Québec au cours des années à venir⁴⁴. En d'autres termes, le vieillissement de la population a comme corollaire une diminution de la population active, d'où la nécessité plus pressante de retenir les travailleuses et les travailleurs âgés au sein de cette population active, le nombre de jeunes ne suffisant plus à satisfaire à la demande de main-d'œuvre.

Les femmes de 45 ans et plus sont donc appelées à constituer une part de plus en plus importante de la population active. La proportion de personnes de 45 à 64 ans devrait même atteindre 40 % en 2005 et près de 45 % en 2010⁴⁵.

Les taux d'emploi et de chômage

Depuis 1996, le taux d'emploi progresse de façon similaire chez les femmes et les hommes âgés de 15 à 29 ans, mais chez les femmes de 20 à 29 ans il demeure inférieur à celui des hommes de la même tranche d'âge. En 2002, le taux d'emploi de celles-ci était de 71,6 %, comparativement à 77,3 % chez leurs homologues masculins.

En 2001, le taux de chômage des femmes de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans atteignait le plus bas niveau depuis 1976, soit 9 % chez les premières et 7 % chez les secondes. Toutefois, de 1976 à 2001, les jeunes femmes ont maintenu un taux inférieur à celui des jeunes hommes⁴⁶.

TABLEAU 28

Taux d'emploi (%) selon le sexe et l'âge,
1996, 1998, 2000 et 2002, Québec

	FEMMES				HOMMES			
	1996	1998	2000	2002	1996	1998	2000	2002
15-19 ans	30,7	30,9	34,4	41,8	32,9	31,5	39,6	41,5
20-29 ans	64,2	67,1	69,4	71,6	70,1	72,3	74,5	77,3
30-44 ans	68,3	70,1	73,6	75,8	79,9	82,4	84,8	85,5
45 ans et +	30,3	32,8	34,3	36,6	49,2	50,6	51,3	52,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Institut de la statistique du Québec, février 2003

Pour leur part, les femmes de 45 à 64 ans chôment davantage que les hommes du même âge. Ainsi, en 2000, leur taux de chômage atteignait 7,6 %, comparativement à 6,8 % chez les hommes. Par rapport à 1976, le taux de chômage des femmes et des hommes de ce groupe d'âge est plus élevé⁴⁷. La proportion de femmes et d'hommes de 45 ans et plus au chômage n'a cessé de progresser. « Ainsi, en 2000, on dénombrait 134 600 chômeurs et chômeuses de cet âge, soit deux fois plus qu'en 1976 (58 400)⁴⁸. » Le chômage de longue durée touche également plus durement les personnes de 45 ans et plus.

Parallèlement, le taux d'emploi a enregistré une hausse entre 1996 et 2002, passant de 30,3 % à 36,6 % chez les femmes et de 49,2 % à 52,7 % chez les hommes. Ce phénomène s'explique, entre autres, par l'augmentation de la population de cet âge. Mentionnons aussi que les femmes de 45 ans et plus présentent le taux d'emploi le plus faible par rapport aux autres groupes d'âge dans l'ensemble du Québec.

43. Conseil du statut de la femme (2002), Des nouvelles d'elles, gouvernement du Québec, p. 38.

44. Il s'agit là d'une observation qui concerne non seulement le Québec, mais également le Canada et les pays de l'OCDE. « L'une des conséquences (...) est le retrait prochain de la population active, au cours des 10 à 20 prochaines années, d'un très grand nombre de travailleur(euse)s. Les « babyboomers », définis de façon générale comme étant les Canadien(ne)s né(e)s entre 1946 et 1960, ont à l'heure actuelle entre 44 et 58 ans. Au cours des prochaines décennies, il(elles) atteindront l'âge de la retraite (de 55 à 65 ans) et beaucoup quitteront la population active. Cela entraînera une diminution massive de la réserve de travailleur(euse)s canadien(ne)s ». Voir 3. Grant Schellenberg (1994), Les travailleur(euse)s âgé(e)s et le vieillissement de la main d'œuvre du Canada, Ottawa, Le réseau canadien des aîné(e)s, p. 6.

45. Emploi-Québec (2003), Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi, p. 6.

46. Conseil du statut de la femme, op. cit., p. 46.

47. Emploi-Québec (2003), Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi, p. 8.

Le revenu

En 2000, outre le fait qu'ils ont les revenus les plus faibles parmi tous les groupes d'âge, c'est chez les moins de 25 ans que l'écart entre les revenus des femmes et ceux des hommes est le moins significatif. Toutefois, l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes s'accroît dans les années qui suivent l'obtention des diplômes. L'analyse montre aussi que l'augmentation des gains est moins soumise à de fortes variations chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, un plus grand nombre d'hommes bénéficieraient d'augmentations supérieures à la moyenne. Le phénomène de la « promotion rapide » semble demeurer essentiellement masculin⁴⁹.

TABLEAU 29 Revenu moyen des particuliers bénéficiaires d'un revenu, selon le sexe et l'âge, 2000, Québec

	FEMMES	HOMMES	% DU REVENU DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES
Moins de 25 ans	10 425	11 556	90 %
25-44 ans	25 295	37 331	68 %
45-64 ans	24 959	41 774	60 %
65 ans et plus	15 592	26 067	60 %

Source : Statistique Canada (2000), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec

Les femmes de 45 à 64 ans ont un revenu moyen de 24 959 \$, comparativement à 41 774 \$ pour les hommes, leurs gains ne représentant ainsi que 60 % de ceux des hommes. Les femmes de ce groupe d'âge sont aussi plus désavantagées que les hommes sur le plan des conditions de travail, une situation qui découle de certaines caractéristiques liées à leur participation au marché du travail. Non seulement leur cycle de vie professionnel est-il plus court, mais il est souvent discontinu.

L'emploi à temps partiel

Mis à part les 15 à 19 ans, c'est chez les jeunes femmes de 20 à 24 ans que le travail à temps partiel a connu la plus forte croissance, passant de 10 % en 1976 à près de 40 % en 2001. Le phénomène s'explique en partie par l'allongement de la période des études et par la plus grande précarité de l'emploi. En comparaison, moins de 25 % des hommes du même groupe d'âge occupent ce type d'emploi. Le profil des jeunes femmes de 25 à 29 ans est semblable à celui de la main-d'œuvre féminine en général : en moyenne plus d'une femme sur cinq travaillait à temps partiel en 2001, ce qui représente plus de 20 % de la main-d'œuvre féminine. Les hommes du même groupe d'âge affichent un pourcentage beaucoup moins élevé, constituant près de 6 % de la main-d'œuvre masculine à temps partiel⁵⁰.

Chez les 45 à 64 ans, la part de l'emploi à temps partiel a plus que doublé entre 1976 et 2000, passant de 6,6 % à 13,4 %, un pourcentage qui continue de croître. La proportion de femmes de 45 à 64 ans qui occupent un emploi à temps partiel est trois fois plus grande que chez les hommes⁵¹, un ratio particulièrement élevé comparativement aux autres groupes d'âge.

Les jeunes travailleuses autonomes

Les transformations du marché du travail ont eu une incidence sur la croissance de l'emploi autonome. La rationalisation des entreprises, lesquelles cherchent à diminuer leurs coûts de production et à augmenter leur flexibilité, a incité les travailleuses et les travailleurs à se tourner en plus grand nombre vers cette forme d'emploi. En 2000, 8 % des femmes de 25 à 29 ans et 10 % des hommes de la même tranche d'âge travaillaient à leur compte. La croissance de l'emploi autonome a été plus notable dans le travail de bureau, la vente, les relations publiques, le marketing, les communications, la traduction, les sciences sociales, l'informatique ainsi que les services-conseils⁵². Malgré les avantages liés à cette forme de travail (flexibilité des horaires, aménagement du temps de travail et autonomie dans l'organisation du travail), certains aspects négatifs y sont toujours associés. Que l'on songe, par exemple, à l'incertitude des revenus d'emplois et au manque de protection sociale en général.

49. Sylvie Rheault (avril 2004), La réussite professionnelle des garçons et des filles : un portrait tout en nuances, Direction de la recherche des statistiques et des indicateurs, ministère de l'Éducation, p. 7.

50. Conseil du statut de la femme, op. cit., p. 42.

51. Emploi-Québec (2003), Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi, p. 9.

52. Conseil du statut de la femme, op. cit., p. 43.

5.2 L'emploi féminin et le statut d'immigrante

Outre les divers problèmes énoncés dans cette étude, les femmes immigrantes rencontrent des difficultés liées à leur statut. Parmi celles-ci, on compte la maîtrise des langues de travail, la connaissance du marché du travail préalable à l'orientation professionnelle et à l'identification des besoins en matière de compétences, la familiarisation avec la culture québécoise (valeurs, attitudes, etc.) et, enfin, la recherche d'un nouvel équilibre psychosocial (pour les femmes réfugiées en particulier)⁵³. Par ailleurs, leurs conditions socioéconomiques (emploi, revenu, etc.) sont inférieures à celles des hommes immigrants et de la population du Québec en général.

TABLEAU 30 Activité et statut d'immigrant, selon le sexe, pour la population de 15 ans et plus, 2001, Québec

	SEXE	TOTAL ACTIVITÉ	TAUX D'ACTIVITÉ	TAUX D'EMPLOI	TAUX DE CHÔMAGE
Total – Statut d'immigrant (pop. totale)	F	3 000 905	57,7	53,2	7,7
	H	2 831 445	71,1	64,9	8,7
Population non immigrante	F	2 651 135	58,5	54,3	7,2
	H	2 486 860	71,6	65,7	8,3
Population immigrante	F	333 580	51,7	45,3	12,4
	H	325 720	67,9	60,4	11,1
Résidents non permanents	F	16 195	37,8	30,3	19,5
	H	18 870	56,5	44,2	21,7

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001

En 2001, les femmes immigrantes présentaient un taux d'activité (51,7 %) et d'emploi (45,3 %) passablement inférieur à ceux de la population en général. Leur taux de chômage (12,4 %) dépassait celui de la population non immigrante, respectivement de 7,2 % chez les femmes et de 8,3 % chez les hommes. Ces données mettent une fois de plus en relief la difficulté accrue pour les femmes immigrantes de s'intégrer au marché du travail. Mentionnons que les femmes n'ayant pas obtenu la résidence permanente se retrouvent dans une situation encore plus précaire, avec un taux d'activité de 37,8 %, un taux d'emploi de 30,3 % et un taux de chômage frôlant les 20 %.

En 2000, les femmes immigrantes avaient un revenu médian de 14 711 \$, inférieur à celui des hommes immigrants et de la population non immigrante. Leur revenu représentait 89,3 % de celui des femmes non immigrantes, 66,8 % de celui des hommes immigrants et 53,2 % de celui des hommes non immigrants.

TABLEAU 31 Tranches de revenu total, populations immigrante et non immigrante, selon le sexe, pour la population de 15 ans et plus en 2000, Québec

	POPULATION IMMIGRANTE		POPULATION NON IMMIGRANTE	
	F	H	F	H
Total – Tranches de revenu	333 575	325 715	2 651 135	2 486 860
Sans revenu (%)	8,6	4,5	6,8	4,0
Avec un revenu (%)	91,4	95,5	93,2	96,0
Revenu médian (\$)	14 711	22 023	16 465	27 674

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001

Le revenu médian correspond à la valeur centrale séparant les effectifs totaux de la population visée en deux parties égales, soit 50 % des personnes ayant un revenu inférieur à la médiane et 50 % ayant un revenu supérieur.

52 53. Sylvie Guyon (2003), « Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi », texte soumis pour les Actes du colloque organisé les 21 et 22 mars 2003 par la Table des groupes de femmes de Montréal, Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi, p. 9.

À ce portrait se greffent certaines caractéristiques propres à la société québécoise et aux diverses réglementations en vigueur relativement au marché de l'emploi. Les mécanismes de sélection ainsi que les modalités de gestion de carrière rendent plus ardu l'accès des immigrantes hautement scolarisées à de bons emplois, et notamment à des postes de responsabilité ou d'encadrement. La reconnaissance des acquis scolaires et, en particulier, de l'expérience professionnelle demeure souvent laborieuse. Les politiques des ordres professionnels en matière d'exigences pour leurs futurs membres créent des barrières supplémentaires pour les personnes immigrantes.

En ce qui a trait au niveau de scolarité, les femmes immigrantes sont globalement aussi scolarisées que leurs homologues masculins et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada. Le niveau de scolarité ne peut donc en aucun cas expliquer la difficulté qu'elles éprouvent à trouver un emploi⁵⁴.

5.3 L'emploi féminin et la présence d'un handicap

Les femmes qui présentent une incapacité ou un handicap éprouvent beaucoup de difficulté à intégrer le marché du travail. Leur participation au marché de l'emploi est inférieure à celle de la population en général et à celle des hommes ayant un handicap. Leur condition représente ainsi un obstacle important à leur autonomie économique. De plus, dans les milieux de travail, certaines barrières spécifiques se dressent devant les personnes qui présentent une incapacité, ce qui contribue à limiter leurs démarches pour intégrer le marché de l'emploi. Pensons notamment au manque de mesures d'adaptation dans les lieux de travail, de mesures de soutien et de formation adéquates.

TABLEAU 32 **Activité sur le marché du travail des adultes handicapés et non handicapés âgés de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001, Québec¹**

	ADULTES HANDICAPÉS			ADULTES NON HANDICAPÉS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Total	162 770	161 940	324 710	2 308 540	2 272 370	4 580 910
Personnes occupées (%)²	29,5	36,2	32,8	65,2	76,2	70,7
Chômeurs	4,5 ^E	6,0 ^E	5,2	5,1	6,8	5,9
Inactifs³	60,0	52,5	56,3	29,7	17,0	23,4
Non spécifié	6,0 ^E	5,3 ^E	5,7	-	-	-

Signes conventionnels : E signifie à utiliser avec prudence.

1. Excluant les personnes vivant en institution ou dans les réserves indiennes.

2. Personnes occupées : personnes qui, au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement, avaient fait un travail quelconque à un emploi salarié ou à leur compte ou sans rémunération dans une ferme ou une entreprise familiale ou dans l'exercice d'une profession; personnes qui étaient temporairement absentes de leur travail ou de l'entreprise, avec ou sans rémunération, toute la semaine, à cause de vacances, d'une maladie, d'un conflit de travail, ou encore pour d'autres raisons.

3. Inactifs : personnes qui, au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement, n'étaient ni occupées ni au chômage. Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes à la maison, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail, et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

En 2001, les femmes handicapées âgées de 15 à 64 ans constituaient la catégorie de personnes les moins présentes sur le marché du travail (29,5 %), comparativement aux adultes non handicapés (70,7 %) et, dans une moindre mesure, aux hommes handicapés (36,2 %). Par ailleurs, 60 % d'entre elles étaient inactives, comparativement à 23,4 % chez les adultes non handicapés et 52,5 % chez les hommes présentant une incapacité. Ces derniers éprouvent de réelles difficultés à participer au marché du travail, mais la situation de leurs homologues féminines est particulièrement précaire.

En 2000, la proportion de femmes handicapées et non handicapées sans revenu, respectivement de 7,2 % et 8,4 %, était élevée par rapport aux taux masculins. Le revenu moyen des femmes ayant une incapacité, soit 15 298 \$, demeurait le plus faible, représentant 68,4 % du revenu des femmes non handicapées, 64,0 % de celui des hommes handicapés et 44,5 % de celui des hommes non handicapés. La situation de pauvreté dans laquelle sont plongées les femmes présentant une incapacité est demeurée inchangée depuis la dernière étude du Comité adviseur.

TABLEAU 33 Revenu total des adultes handicapés et non handicapés âgés de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001, Québec ¹

	ADULTES HANDICAPÉS			ADULTES NON HANDICAPÉS		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Total	162 770	161 940	324 710	2 308 540	2 272 370	4 580 910
Sans revenu en 2000 (%)	7,2	2,2	4,7	8,4	4,7	6,5
Avec un revenu en 2000 (%)	92,8	97,8	95,3	91,6	95,3	93,5
Revenu moyen (\$) ²	15 298	23 923	19 709	22 374	34 402	28 459

1. Excluant les personnes vivant en institution ou dans les réserves indiennes.

2. Pour les personnes ayant un revenu.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Les faits saillants de l'emploi féminin conjugué à d'autres facteurs

- ▶▶ En 2002, le taux d'emploi des femmes de 20 à 29 ans était de 71,6 %, contre 77,3 % chez les hommes de la même tranche d'âge. De façon générale, l'accès à un emploi à temps plein demeure plus difficile pour les jeunes Québécoises.
- ▶▶ En 2000, la proportion de femmes de 45 à 64 ans au chômage était plus élevée (7,6 %) que chez les hommes du même groupe d'âge (6,8 %). La proportion de femmes de ce groupe d'âge occupant un emploi à temps partiel était trois fois plus élevée que chez leurs homologues masculins. Le revenu annuel moyen des femmes de 45 à 64 ans était de 24 959 \$, comparativement à 41 774 \$ pour les hommes.
- ▶▶ En 2000, le revenu des femmes immigrantes représentait 89,3 % du revenu des femmes non immigrantes, 66,8 % de celui des hommes immigrants et 53,2 % de celui des hommes non immigrants. En 2001, leurs taux d'activité (51,7 %) et d'emploi (45,3 %) étaient passablement plus faibles que ceux des autres catégories, et leur taux de chômage (12,4 %) dépassait largement celui de la population non immigrante (7,8 %).
- ▶▶ En 2000, le revenu moyen des femmes handicapées ou ayant une incapacité demeurait le plus bas (15 298 \$), représentant 68,4 % du revenu moyen des femmes non handicapées, 64,0 % de celui des hommes handicapés et 44,5 % de celui des hommes non handicapés.

Conclusion et pistes d'action

La présente étude montre que l'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis les dernières décennies ne signifie pas pour autant qu'elles aient bénéficié d'une amélioration substantielle de leurs conditions de vie. En effet, les femmes éprouvent encore des difficultés en ce qui a trait à l'accès à l'emploi, au maintien en emploi et à la progression sur le marché du travail. Même lorsqu'elles travaillent, bon nombre d'entre elles sont toujours aux prises avec la pauvreté. Cette situation est liée non seulement à la précarité accrue des emplois, à la concentration professionnelle des femmes et au fait que l'on accorde une valeur économique moindre à leur travail, mais aussi à l'accès difficile à l'assurance-emploi et aux problèmes soulevés par la conciliation travail-famille. Bien qu'elle soit difficile à réaliser, cette conciliation demeure un objectif qui représente toujours un défi de taille pour la société québécoise. Soulignons par ailleurs que le phénomène de l'emploi à temps partiel continue d'être pour l'essentiel l'apanage des femmes, et que seulement un peu plus du tiers des emplois des Québécoises est régi par une convention collective.

Les pistes d'action que préconise le Comité aviseur Femmes visent à favoriser l'équité en emploi entre les femmes et les hommes et s'inscrivent dans le prolongement de la stratégie gouvernementale à l'égard de la main-d'œuvre féminine « Femmes au travail »⁵⁵.

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

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

Agir de manière concertée...

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

... et entreprendre des actions concrètes

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

- Les lois et les règlements régissant le travail devront prendre en considération, de manière plus systématique, la situation économique et professionnelle des femmes. À cet égard, le Comité suivra de près les travaux reliés à la politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille. Il est primordial que la nouvelle politique tienne compte des besoins effectifs des familles monoparentales et biparentales, et qu'elle porte une attention particulière aux ménages à faible revenu.
- L'appareil gouvernemental et les milieux de travail seront appelés à jouer un rôle essentiel dans le développement et la mise en œuvre de mesures qui faciliteront la conciliation entre les réalités professionnelles et les responsabilités parentales. L'accessibilité aux services de garde ne peut se concrétiser sans que l'on prenne en considération les situations d'emploi atypique et les contraintes liées au travail, par exemple la prolongation des heures de travail.
- La question de la formation en emploi est cruciale pour le positionnement des femmes dans un marché du travail soumis aux impératifs de la mondialisation. Les travailleuses et les travailleurs ont besoin de continuer à développer leurs compétences afin de maintenir leur employabilité. Or, une forte proportion de la main-d'œuvre féminine travaille dans les petites et moyennes entreprises, des milieux où la formation est souvent plus difficilement accessible. Le Comité a émis des avis et des recommandations relativement à l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui vise à faciliter l'accès à la formation, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- La sensibilisation des milieux de travail à l'embauche des femmes dans des emplois qualifiés, traditionnellement occupés par des hommes, ou dans des emplois d'avenir figure également au programme du Comité aviseur Femmes. Celui-ci travaillera, de concert avec Emploi-Québec, à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les entreprises et les secteurs qui offrent de bonnes perspectives d'avenir.
- Le Comité aviseur Femmes réaffirme par ailleurs la pertinence et la nécessité de la Loi sur l'équité salariale. Il ne saurait y avoir de réel progrès économique pour les femmes sans une révision, dans une perspective d'équité, de la valeur attribuée aux secteurs d'emploi où elles sont majoritairement représentées.

Liste des documents consultés

Asselin, Suzanne (2001). « La population active », dans Institut de la statistique du Québec, *Portrait social du Québec. Données et analyses*, Québec, gouvernement du Québec, p. 218-243.

Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final, Québec, ministère du Travail, 568 p.

Brunelle, Dorval, Elsa Beaulieu et Philippe Minier (2004). *Le libre-échange, la libéralisation et l'emploi des femmes au Québec*, Observatoire des Amériques, Montréal, UQAM, 129 p.

CAMO Personnes immigrantes (2003). *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec. Recensement de 1996*, Québec, gouvernement du Québec, 38 p.

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2000). *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexions, interventions*, Montréal, 7 p.

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2000). *Les femmes et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique*, Montréal, 170 p.

Congrès du travail du Canada (2003). *La protection de l'assurance-chômage à la baisse pour les sans-emploi du Canada*.

Congrès du travail du Canada et Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (2003). *Canada : L'assurance-emploi vole, et surtout les travailleuses*.

Conseil du statut de la femme (2002). *Des nouvelles d'elles*, Québec, gouvernement du Québec, 97 p.

Drolet, Marie (2002). *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, Statistique Canada.

Emploi-Québec (2001). *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, gouvernement du Québec, 22 p.

Emploi-Québec (2003). *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, Québec, gouvernement du Québec, 29 p.

Emploi-Québec (2004). *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Information sur le marché du travail, 38 p.

Goulet, Nathalie (2003). « Les services de garde sont un service essentiel », *Femmes au travail*, bulletin de liaison, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), no 70, p. 3-7.

Guyon, Sylvie (2003). « Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi », texte soumis pour les Actes du colloque organisé les 21 et 22 mars 2003 par la Table des groupes de femmes de Montréal, *Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi*, 46 p.

ICREF (CRIAOW) (2002). « Vivre le racisme au féminin », feuillet d'information de l'ICREF, Ottawa, Institut canadien de recherches sur les femmes, 12 p.

Jackson, André (2003). *Le travail en vaut-il la peine pour les femmes ?*, Ottawa, Congrès du travail du Canada.

Lee-Gosselin, Hélène (2004). « *Quelle est la place de l'entreprise privée dans le développement des politiques de conciliation ?* », conférence prononcée dans le cadre du 59e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, *Le travail tentaculaire : existe-t-il une vie hors du travail ?*, 6 et 7 mai 2004, 35 p.

Legault, Marie-Josée, avec la collaboration de Stéphanie Chasserio (2004). *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal : rapport des premiers résultats*. Rapport remis au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture, 120 p.

Lévesque, Mireille, et Pierre Lanctôt (2001). *Portrait social du Québec. Données et analyses*, Institut de la statistique du Québec, p. 352-355.

Malenfant, Raymonde (2002). « *Concilier travail et maternité : un sens, des pratiques, des effets* », dans *Espaces et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, Éditions du Remue-ménage.

Ministère de l'Éducation du Québec, site Web, *La Relance au secondaire*
<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Secondaire/RelSec.htm>

Ministère de l'Éducation du Québec, site Web, *La Relance au collégial*
<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Collegial/RelCol.htm>

Ministère de l'Éducation du Québec, site Web, *La Relance à l'université*
<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Universite/RelUni.htm>

Ministère de l'Éducation du Québec, site Web, *Statistiques de l'éducation*, édition 2003
http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/stat_edu/index_03.htm

Ministère de l'Éducation du Québec, site Web, *Indicateurs de l'éducation*, édition 2003
<http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/indic03/indic03f.htm>

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *Faits saillants*, Québec.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *La conciliation famille-travail dans des petites et moyennes entreprises québécoises : analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*, Québec, 68 p.

Nadeau, Rémi, et Nadine Crépeau (2004). *Rapport statistique sur les prestataires de l'assistance-emploi*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Québec.

Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.

Rheault, Sylvie (2004). *La réussite professionnelle des garçons et des filles : un portrait tout en nuances*, Direction de la recherche des statistiques et des indicateurs, Québec, ministère de l'Éducation, 8 p.

Rose, Ruth, et neuf regroupements de groupes de femmes du Québec (2004). *Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*, site Web de la Fédération des femmes du Québec.

Secrétariat à la condition féminine (2004). *L'avenir des Québécoises. Les suites des consultations de mars 2003*, Québec, gouvernement du Québec, 153 p.

Schellenberg, Grant (1994). *Les travailleu(euse)s âgé-e-s et le vieillissement de la main-d'œuvre du Canada*, Ottawa, Le réseau canadien des aîné-e-s.

Statistique Canada (2000). *Femmes au Canada 2000. Un guide pour comprendre l'évolution des rôles des hommes et des femmes au Canada*, no 89-503-XPF au catalogue.

Statistique Canada (2001). *Enquête sur la participation et les limitations d'activités*.

Statistique Canada (2002). *Guide de l'Enquête sur la population active*, no 71-543-GIF au catalogue.

Statistique Canada (2002). *Les femmes au Canada : Une mise à jour du chapitre sur le travail*, no 89F0133X1F au catalogue.

Statistique Canada (2003). *Le profil changeant de la population active du Canada*, Recensement de 2001, série « Analyses », Division des opérations et du recensement.

Statistique Canada (2003). *Les gains des Canadiens : Gagner sa vie dans la nouvelle économie*, Recensement de 2001, série « Analyses », no 96F0030X1F au catalogue.

Statistique Canada (2003). « *Proportion de la population totale travaillant dans les secteurs publics et privés selon le sexe* », Enquête sur la population active, données compilées par Emploi-Québec.

Statistique Canada (2003). *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, no 71-584-MIF au catalogue, 84 p.

Statistique Canada (2004). « *La génération sandwich* », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 5, no 9.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2002). « *Articulation emploi-famille et temps de travail : comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?* », dans Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 183-215.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). « *Articulation emploi-famille et temps de travail* », dans Recherches sur la famille, Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, vol. 4, no 1, hiver 2003, p. 2-5.

Tremblay, Diane-Gabrielle, et C. Vaillancourt-Laflamme (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau : résultats d'une recherche menée au Québec*, 46 p.

Vosko, Leah, Nancy Zukewich et Cynthia Cranford (2003). « *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi* », Statistique Canada, Perspective, no 75-001-X1F au catalogue.

Définitions

« La population totale du Québec se répartit en deux groupes :

- la population en âge de travailler⁵⁶ et la population qui n'est pas en âge de travailler (les moins de 15 ans et les personnes spécifiquement exclues);
- la population en âge de travailler se subdivise elle-même en deux groupes : la population active et la population inactive;
- à son tour, la population active comprend les personnes en emploi et les personnes au chômage;
- enfin, parmi les personnes en emploi, on distingue les travailleurs et travailleuses à temps plein et à temps partiel⁵⁷. »

Population active

Population de 15 ans et plus en emploi ou au chômage (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements et des membres des Forces armées canadiennes).

Taux d'activité

Nombre de personnes dans la population active exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

Taux d'activité selon le sexe

Nombre d'hommes ou de femmes actifs exprimé en pourcentage de la population d'hommes ou de femmes de 15 ans et plus.

Taux d'emploi

Nombre de personnes en emploi exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

Taux d'emploi selon le sexe

Nombre d'hommes ou de femmes en emploi exprimé en pourcentage de la population d'hommes ou de femmes de 15 ans et plus.

Taux de chômage

Nombre de chômeuses et de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.

Taux de chômage selon le sexe

Nombre de chômeuses et de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active dans chacun des groupes.

(Au fil de l'étude, la définition des termes utilisés est présentée en bas de page.)

56. Population civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclues les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements.

57. Emploi-Québec (2004), Les chiffres clés de l'emploi au Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Information sur le marché du travail, p. 7.

Annexes

TABLEAU 1

Évolution du salaire horaire et hebdomadaire moyen selon la couverture syndicale, l'âge et le sexe, 1997 à 2002, Québec

COUVERTURE SYNDICALE	ÂGE	SEXE	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)							SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN (\$)						
			1997	1998	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	2001	2002		
COUVERTS PAR UN SYNDICAT	15 ans et +	F	17,1	17,3	17,3	17,8	18,1	18,9	551,7	562,1	569,2	583,2	595,8	618,3		
		H	18,5	18,6	19,0	19,3	19,8	20,2	699,2	706,9	720,4	732,5	747,0	762,1		
		Total	17,9	18,0	18,2	18,6	19,0	19,6	634,2	643,2	653,3	666,8	678,2	697,2		
	15-24 ans	F	11,0	11,3	11,3	11,3	11,6	12,1	302,4	318,6	327,7	312,8	328,9	342,1		
		H	11,1	11,0	11,2	11,4	11,9	12,2	382,3	381,2	392,2	396,4	405,1	415,1		
		Total	10,7	11,7	11,5	11,1	11,2	12,0	349,7	354,9	366,9	363,6	373,3	386,9		
	25-54 ans	F	17,6	17,7	17,8	18,3	18,8	19,5	573,1	581,9	590,7	610,0	626,9	645,9		
		H	19,0	19,2	19,7	20,2	20,5	21,0	720,8	731,9	750,2	771,6	781,9	800,3		
		Total	18,4	18,5	18,8	19,3	19,7	20,3	654,0	664,5	677,0	698,6	709,6	728,3		
	55 ans et +	F	16,2	17,2	17,5	18,7	18,1	19,5	508,6	554,3	559,8	571,8	564,4	619,9		
		H	19,8	19,5	20,7	20,2	21,7	22,3	761,2	743,3	787,1	749,8	819,8	838,5		
		Total	18,5	18,7	19,6	19,6	20,3	21,2	674,5	676,3	709,9	682,2	720,9	752,5		
NON COUVERTS PAR UN SYNDICAT	15 ans et +	F	11,9	12,0	12,3	12,6	13,0	13,3	390,5	396,5	405,6	421,1	430,5	437,8		
		H	15,0	15,4	15,7	16,1	16,8	17,0	581,0	595,8	605,7	617,7	641,9	649,1		
		Total	13,5	13,7	14,0	14,4	15,0	15,2	487,8	498,3	508,7	521,2	538,7	545,1		
	15-24 ans	F	8,1	8,2	8,5	8,6	8,9	9,1	208,6	217,4	226,5	230,4	244,2	240,2		
		H	8,6	8,8	8,9	9,4	9,8	9,8	268,5	276,4	280,0	297,5	305,9	301,4		
		Total	8,3	8,5	8,7	9,0	9,4	9,5	239,2	247,2	253,8	264,5	275,3	270,1		
	25-54 ans	F	12,9	13,1	13,4	13,9	14,3	14,7	442,3	451,8	460,6	481,6	492,4	507,3		
		H	16,7	17,1	17,4	17,9	18,7	18,9	666,4	681,2	693,8	710,1	740,3	740,7		
		Total	14,8	15,1	15,5	15,9	16,6	16,8	554,8	567,6	580,6	596,5	618,3	625,7		
	55 ans et +	F	12,6	12,2	12,5	12,4	12,9	13,2	396,2	374,0	401,2	401,7	395,1	399,9		
		H	17,0	17,8	18,1	18,3	18,6	19,5	640,8	670,2	688,3	683,5	685,1	754,8		
		Total	15,2	15,4	15,5	15,8	16,1	16,7	540,5	545,0	556,7	560,8	560,3	598,5		

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation effectuée par Emploi-Québec, DGANS, octobre 2003

TABLEAU 2

Situation des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), par secteur de formation et selon le sexe, Québec, au 31 mars 1996¹ et au 31 mars 2003².

SECTEUR	SEXE	1996				2003			
		En emploi (%)	À temps plein (%)	En lien avec formation (%)	Salaire hebdo. moyen (\$)	En emploi (%)	À temps plein (%)	En lien avec formation (%)	Salaire hebdo. moyen (\$)
Administration, commerce et informatique	F	57,9	72,1	64,3	335	76,6	83,5	76,2	438
	H	55,7	84,7	44,0	377	73,0	91,1	66,0	487
	Total					75,8	84,9	74,1	448
Agriculture et pêches	F	45,9	57,4	56,4	371	57,9	72,6	74,2	383
	H	42,5	86,8	61,0	416	72,7	94,5	82,6	464
	Total					65,1	84,4	79,3	430
Alimentation et tourisme	F	53,8	68,8	65,2	294	71,6	78,8	76,6	377
	H	64,2	84,7	76,4	365	78,7	87,4	82,6	442
	Total					74,3	82,3	79,1	405
Arts	F	55,0	60,6	55,0	306	82,1	81,0	65,1	347
	H	45,9	52,9	55,6	417	42,9	100,0	100,0	369
	Total					80,1	81,5	66,3	348
Bois et matériaux connexes	F	57,9	81,8	55,6	348	74,3	88,7	58,5	435
	H	53,2	94,0	58,7	400	75,5	93,0	62,1	489
	Total					75,1	91,3	60,8	470
Chimie et biologie	F					100,0	100,0	50,0	750
	Hs	89,5	52,9	88,9	646	100,0	90,9	100,0	643
	Total					100,0	93,3	85,7	676
Bâtiment et travaux publics	F	50,0	71,4	46,7	351	77,5	94,9	79,3	512
	H	52,7	90,4	60,8	451	76,3	94,7	82,3	639
	Total					76,4	94,7	81,9	625
Environnement et aménagement du territoire	F	50,0	60,0	33,3	288	59,3	81,3	46,2	367
	H	39,4	76,9	0,0	421	57,1	100,0	37,5	472
	Total					57,8	93,8	40,0	448
Électrotechnique	F	35,8	84,2	56,3	451	71,8	88,2	60,0	504
	H	62,3	91,4	57,0	462	76,3	95,6	73,4	572
	Total					76,1	95,3	72,8	569
Entretien d'équipement motorisé	F	61,5	87,5	66,7	308	66,7	84,4	70,4	404
	H	65,1	93,0	72,6	400	81,4	96,7	84,1	489
	Total					80,9	96,3	83,7	487

SECTEUR	SEXE	1996			2003		
		En emploi (%)	À temps plein (%)	En lien avec formation (%)	En emploi (%)	À temps plein (%)	En lien avec formation (%)
Fabrication mécanique	F	47,8	81,8	83,3	76,2	95,5	67,3
	H	65,2	95,5	81,2	75,3	95,5	63,6
	Total				75,5	95,5	64,1
Foresterie et papier	F	38,9	85,7	100,0	70,3	86,7	64,1
	H	48,3	94,3	72,7	73,3	95,9	70,4
	Total				73,0	94,8	69,7
Communications et documentation	F	61,5	81,3	82,0	78,2	80,7	58,9
	H	62,1	86,7	69,2	67,2	94,2	59,3
	Total				73,3	86,2	59,1
Mécanique d'entretien	F	45,5	80,0	75,0	86,7	84,6	72,7
	H	67,0	96,6	65,7	75,8	95,4	74,5
	Total				76,1	95,0	74,5
Mines et travaux de chantier	F				55,6	80,0	75,0
	H	45,7	95,2	68,8	71,3	94,7	76,5
	Total				70,7	94,3	76,5
Métallurgie	F	37,5	100,0	66,7	72,2	91,2	75,0
	H	60,9	97,4	85,1	76,0	97,6	83,5
	Total				75,7	97,1	82,9
Transport	F	80,0	62,5	80,0	83,3	86,3	73,9
	H	70,9	90,6	79,1	83,2	95,6	88,2
	Total				83,2	94,6	86,8
Cuir, textile et habillement	F	44,1	69,2	66,7	64,9	77,6	63,2
	H	45,5	100,0	80,0	46,7	85,7	66,7
	Total				63,3	78,1	63,4
Santé	F	64,4	52,3	69,5	84,9	63,8	88,9
	H	68,0	54,9	80,4	86,5	76,6	82,2
	Total				85,1	64,9	88,3
Soins esthétiques	F	59,0	65,3	67,8	75,8	73,1	76,4
	H	59,4	89,5	76,5	76,9	100,0	100,0
	Total				75,8	73,4	76,7
							496
							552
							545
							590
							691
							680
							394
							413
							403
							473
							633
							629
							767
							741
							741
							521
							591
							586
							613
							733
							720
							347
							402
							352
							474
							537
							480
							319
							391
							320

1. Promotion 1994-1995, Situation au 31 mars 1996.

2. Promotion 2001-2002, Situation au 31 mars 2003.

Source : site Internet du ministère de l'Éducation, Enquêtes Reliance, Direction de la recherche et de l'évaluation.

TABLEAU 3

Situation des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) de la formation technique, par secteur de formation et selon le sexe, Québec, au 31 mars 1999¹ et au 31 mars 2003²

SECTEUR	SEXE	1999				2003			
		En emploi	À temps plein	En lien avec la formation	Salaire hebdo. moyen (\$)	En emploi	À temps plein	En lien avec la formation	Salaire hebdo. moyen (\$)
Administration, commerce et informatique	F	70,7	89,6	81,7	407	63,6	88,9	79,1	484
	H	61,3	95,4	82,2	534	53,6	90,9	71,7	557
	Total	66,9	91,7	81,9	455	58,3	89,9	75,5	519
Agriculture et pêches	F	82,5	92,9	84,7	375	77,5	93,2	88,5	431
	H	83,1	96,7	85,1	425	73,1	97,2	90,3	461
	Total	82,7	94,4	84,9	394	76,1	94,4	89,1	439
Alimentation et tourisme	F	85,7	82,5	75,4	388	77,9	90,0	83,5	441
	H	87,1	90,6	91,7	486	73,5	97,2	97,1	526
	Total	86,0	83,9	78,4	406	77,3	90,9	85,5	453
Arts	F	76,0	77,5	68,7	371	77,0	77,5	67,0	393
	H	54,6	79,5	71,4	444	64,9	71,6	69,8	448
	Total	70,2	77,9	69,2	386	74,2	76,3	67,5	402
Bois et matériaux connexes	F					66,7	100,0	100,0	476
	H					84,2	100,0	93,8	572
	Total					77,4	100,0	95,8	543
Chimie et biologie	F	84,4	89,3	82,1	492	71,5	97,2	88,6	554
	H	74,8	96,6	82,5	557	64,2	100,0	80,0	618
	Total	78,3	93,8	82,3	533	68,5	98,3	85,1	579
Bâtiment et travaux public	F	62,5	97,5	89,9	422	62,4	94,5	87,0	504
	H	61,8	98,6	84,8	500	73,9	97,5	87,9	589
	Total	62,0	98,3	86,2	478	70,5	96,8	87,7	568
Environnement et aménagement du territoire	F	53,7	92,6	68,0	373	61,9	86,7	80,8	465
	H	51,9	94,9	51,4	446	42,9	92,6	76,0	515
	Total	52,6	93,9	58,1	416	54,4	88,5	79,2	482
Électrotechnique	F	82,7	97,7	73,8	496	69,1	93,6	59,1	557
	H	74,1	96,7	81,8	533	60,5	92,1	74,7	605
	Total	74,7	96,8	81,1	530	61,1	92,2	73,4	601
Entretien d'équipement motorisé	F	60,0	100,0	33,3	629	66,7	100,0	66,7	627
	H	84,0	100,0	93,6	625	76,7	95,7	72,7	657
	Total	81,7	100,0	89,3	625	75,8	96,0	72,2	655

SECTEUR	SEXE	1999			2003		
		En emploi	À temps plein	En lien avec la formation	En emploi	À temps plein	En lien avec la formation
Fabrication mécanique	F	81,8	96,3	92,3	68,9	90,5	81,6
	H	70,7	99,2	93,3	56,2	97,9	74,9
	Total	71,7	98,9	93,2	57,8	96,8	75,8
Foresterie et papier	F	45,0	88,9	62,5	63,6	100,0	50,0
	H	57,1	100,0	90,9	53,5	98,4	83,3
	Total	54,6	98,1	86,5	55,1	98,7	77,0
Communications et documentation	F	73,9	86,3	79,1	71,7	80,4	75,7
	H	70,2	88,1	75,7	64,6	86,1	73,7
	Total	72,8	86,8	78,1	69,5	82,0	75,1
Mécanique d'entretien	F						
	H				71,6	95,8	93,5
	Total	71,7	93,9	93,5	71,4	96,0	93,8
Métallurgie	F				66,7	75,0	100,0
	H				77,8	100,0	76,2
	Total	100,0	100,0	72,2	75,8	96,0	79,2
Mines et travaux de chantier	F				70,0	100,0	85,7
	H				80,0	93,8	93,3
	Total				76,7	95,7	90,9
Transport	F	58,8	90,0	55,6	87,9	100,0	75,9
	H	74,4	82,1	78,3	73,8	100,0	96,8
	Total	69,6	84,2	71,9	80,0	100,0	86,7
Cuir, textile et habillement	F	78,4	85,1	72,8	61,1	83,3	69,6
	H	91,7	100,0	90,9	76,9	90,0	88,9
	Total	79,3	86,4	74,6	61,9	83,7	70,8
Santé	F	82,2	72,5	90,1	83,1	82,1	96,5
	H	83,3	82,8	89,9	89,6	89,8	92,4
	Total	82,3	73,7	90,1	83,6	82,7	96,2
Services sociaux, éducatifs et juridiques	F	75,6	71,9	76,9	79,2	76,6	91,3
	H	62,6	78,1	77,7	64,4	83,8	82,2
	Total	72,3	73,2	77,1	76,5	77,7	89,8

1. Promotion 1997-1998, Situation au 31 mars 1999

2. Promotion 2001-2002, Situation au 31 mars 2003

Source : site Internet du ministère de l'Éducation, Enquêtes Reliance, Direction de la recherche et de l'évaluation.

TABLEAU 4

Situation des titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise (promotion 2001), par domaine d'études et selon le sexe, Québec, en janvier 2003

DOMAINE D'ÉTUDES	SEXE	BACCALAURÉAT				MAÎTRISE			
		En emploi	À temps plein	En lien avec la formation	Salaire hebdo. moyen (\$)	En emploi	À temps plein	En lien avec la formation	Salaire hebdo. moyen (\$)
Sciences de la santé	F	81,4	86,4	96,3	870	73,6	89,7	90,7	945
	H	77,3	92,6	94,7	975	49,5	88,0	84,1	1 027
	Total	80,7	87,4	96,0	885	67,2	89,4	89,4	960
Sciences pures	F	40,6	91,4	73,9	690	66,2	99,0	85,3	809
	H	37,0	91,2	67,2	742	58,2	96,7	88,8	885
	Total	39,1	91,3	71,1	710	62,0	97,9	87,0	846
Sciences appliquées	F	67,4	93,1	82,9	745	71,7	94,2	87,6	907
	H	77,4	97,6	88,4	865	65,4	97,6	86,5	1 070
	Total	74,7	96,5	87,1	836	67,5	96,4	86,9	1 014
Sciences humaines	F	57,7	85,3	68,3	645	74,4	79,3	84,7	803
	H	55,7	87,6	56,6	690	69,5	89,1	73,2	879
	Total	57,1	86,0	64,8	658	72,8	82,4	80,8	828
Lettres	F	55,5	81,1	56,7	621	70,1	72,8	74,7	735
	H	45,6	78,7	56,8	665	55,6	77,1	77,8	766
	Total	53,0	80,6	56,7	630	65,7	73,9	75,5	744
Droit	F	46,3	92,9	82,2	781	80,9	94,7	91,7	1 180
	H	58,4	96,7	86,9	866	87,5	100,0	100,0	1 304
	Total	51,1	94,6	84,4	820	83,9	97,3	95,8	1 247
Sciences de l'éducation	F	92,3	78,4	95,6	686	77,0	86,8	87,8	944
	H	92,0	81,1	89,5	718	74,4	90,6	93,1	990
	Total	92,2	78,9	94,4	692	76,6	87,4	88,8	951
Sciences de l'administration	F	83,6	97,0	85,3	743	87,7	97,2	87,6	1 152
	H	83,0	97,3	85,5	815	91,4	98,8	86,8	1 301
	Total	83,3	97,2	85,4	775	89,7	98,1	87,2	1 234
Arts	F	61,6	72,2	62,3	556	69,2	63,5	52,5	681
	H	65,0	76,9	66,0	563	62,7	78,1	80,0	644
	Total	62,7	73,9	63,6	559	66,9	68,4	63,1	670
Études plurisectorielles	F	67,7	85,0	76,2	888	81,0	93,6	86,4	750
	H	59,3	89,6	67,4	948	80,0	96,9	90,3	1 084
	Total	65,5	86,1	74,0	903	80,6	94,9	88,0	894

Source : site Internet du ministère de l'Éducation, Enquêtes Reliance, Direction de la recherche et de l'évaluation