

Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la division sexuelle du travail

CCPNIMT

Le 8 décembre 2011

Jennifer Beeman



Coordonnatrice Équité en emploi
et métiers majoritairement masculins

Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail

- Élaborée suite aux demandes de groupes membres et alliés du CIAFT
- Constat du peu de progrès en diversification des choix professionnels malgré les études et les projets
 - Projet financé par Emploi-Québec



Nos questions

- Y a-t-il eu une diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cours des 20 dernières années sur le marché du travail au Québec?
- Quel degré de diversification observe-t-on selon le sexe quant aux emplois professionnels et techniques qui exigent un diplôme collégial ou un diplôme de niveau secondaire?



Nos questions

- Si la diversification professionnelle et l'accès des femmes aux secteurs d'emplois majoritairement masculins n'ont pas connu de changement, quelles sont les sources des problèmes?
- Quels sont les projets les plus prometteurs qui permettraient de créer des changements durables?

Bilan de la situation

- Tournée de 15 régions / Groupes de discussions

Partenaires (organismes spécialisés main-d'œuvre féminine, représentant-es EQ, CS, CEGEPs, CFP, CRÉ, Tables de concertation des groupes de femmes, entreprises, CJE)

Femmes dans des métiers maj. masc.

Forums des chercheuses, syndicalistes, militantes des groupes de femmes

- Portrait statistique de la ségrégation professionnelle réalisé par Ruth Rose, économiste et chercheure

Bilan de la situation

- Répertoire des fiches d'information sur les projets menés en diversification des choix professionnels, en collaboration avec Femmes et production industrielle
- Le colloque : La mixité en emploi : une utopie ?
Les 28-29 avril 2011. Les actes sont disponibles sur le site du CIAFT.

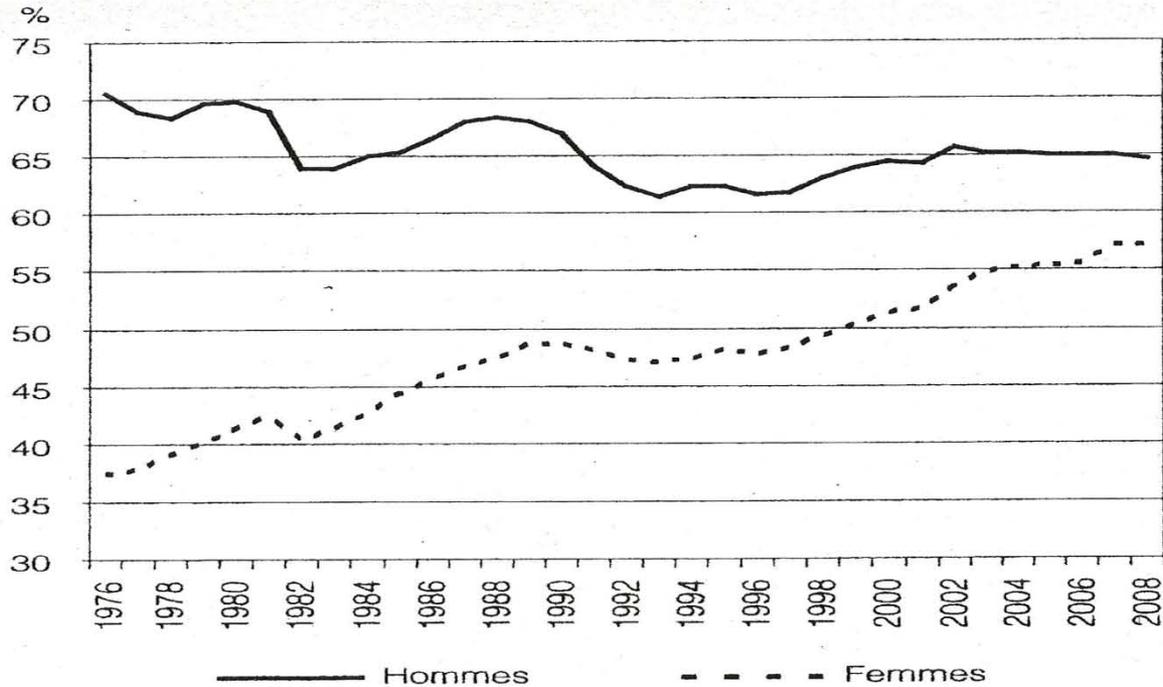
Quatre axes de la problématique

- 1. La division sexuelle du travail productif et reproductif**
- 2. L'intégration au MT est assujettie à de fortes dynamiques racisées**
- 3. Le marché du travail construit selon le modèle du travailleur masculin libéré de ses responsabilités familiales**
- 4. Les femmes ont intégré le MT, mais elles ne l'ont pas changé**

Taux d'emploi selon le sexe, Québec, 1976-2008

Figure 1.7

Taux d'emploi selon le sexe, Québec, 1976-2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Taux d'emploi selon le sexe et l'identité autochtone, 25 à 54 ans, Québec, 2005

Femmes (toutes)	Femmes Ayant une identité autochtone	Femmes Statut indien	Femmes Inuit
77,0	64,0	63,8	64,1
Hommes (toutes)	Hommes Ayant une identité autochtone	Hommes Statut indien	Hommes Inuit
84,8	67,7	66,3	62,9

Répartition des professions selon le taux de féminité, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (Ruth Rose, CIAFT, 2011)

Taux de féminité	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes
Québec - 2005			
Professions à prédominance féminine			
80 % ou plus	14	37 %	5 %
60 % à 79,9 %	19	23 %	9 %
Professions mixtes			
40 % à 59,9 %	26	22 %	18 %
Professions à prédominance masculine			
20 % à 39,9 %	35	15 %	31 %
moins de 20 %	46	4 %	36 %
Total	140	100 %	100 %

Salaires dans les 10 principales professions féminines,
 Québec, 2005, 140 catégories professionnelles, personnes
 ayant travaillé toute l'année à plein temps
 (Ruth Rose, CIAFT, 2011)

Profession	Taux de féminité	Salaire Femmes *
Personnel en secrétariat	98 %	31 288 \$
Vendeurs-vendeuses	48 %	23 733 \$
Personnel de soutien familial et garderie	84 %	22 310\$
Commis de travail général de bureau	87 %	33 290 \$
Commis des finances et de l'assurance	84 %	33 929 \$
Enseignant-e-s, primaire et secondaire	72 %	47 207 \$
Caissiers - caissières	87 %	18 428 \$
Professionnels en sciences infirmières	89 %	51 535 \$
Personnel, services aliments et boissons	72 %	18 828 \$
Pers. administratif et de réglementation	67 %	43 715 \$

Personnes ayant travaillé à temps plein, au moins 49 semaines pendant l'année

Salaires dans les 10 principales professions masculines,
 Québec, 2005, 140 catégories professionnelles, personnes
 ayant travaillé toute l'année à plein temps
 (Ruth Rose, CIAFT, 2011)

Profession	Taux de féminité	Salaire Hommes *
Conducteurs automobile, transport en commun	6 %	37 769 \$
Professions en informatique	23 %	61 342 \$
Vendeurs - vendeuses	48 %	36 865 \$
Nettoyeurs - nettoyeuses	32 %	31 043 \$
Membres des corps législative- cadres supérieurs	21 %	112 904 \$
Commis à l'expédition et à la distribution	28 %	37 275 \$
Manoeuvres, transform., fabric., utilités publ.	31 %	36 676 \$
Mécanicien-ne-s de véhicules automobiles	1 %	36 322 \$
Directeurs-trices de la vente au détail	41 %	47 841 \$
Charpentiers - charpentières et ébénistes	3 %	36 578 \$

Personnes ayant travaillé à temps plein, au moins 49 semaines pendant l'année

Travail majoritairement masculin

- Les domaines masculins n'ont peu changé. Il s'agit surtout du travail technique, de certains types de travail physique et du travail de direction.
- Souvent le travail dans des domaines typiquement masculins soutient la construction de l'identité masculine.
- Dans la conception occidentale, le masculin exclut le féminin. Ce sont des opposés qui sont incompatibles.

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

C'est toujours le modèle implicite contre lequel les femmes se heurtent.

Les meilleurs emplois, en termes de revenus et de statut social, étaient explicitement réservés aux hommes.
(« Les emplois de notre région sont réservés à nos bons pères de famille » – Rambo du Côte Nord)

Les milieux majoritairement masculins sont les plus réfractaires à l'idée de tenir compte des responsabilités familiales des travailleurs et travailleuses.

Les conjointes de ces travailleurs doivent assumer seule tout le fardeau de la conciliation.

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

Énormément de préjugés découlent de ce modèle:

- que le travail des femmes n'est pas productif
- que les femmes sont moins « attachées » au MT
- que les femmes sont moins productives parce qu'elles s'absentent plus de leur emploi à cause des responsabilités familiales
- Le travail des hommes est implicitement priorisé.

Les femmes ont intégré le MT, mais elles ne l'ont pas changé

- Mise à part des périodes exceptionnelles, les femmes ont surtout intégré des domaines féminins
- Les domaines féminins fortement syndiqués ont bénéficié d'améliorations importantes des conditions de travail
- Les femmes n'ont plus vraiment de problème d'accès à l'emploi
- Avec des exceptions majeures : femmes immigrées, autochtones et handicapées
- Les femmes, surtout celles qui sont moins scolarisées et des groupes racisés, ont un problème majeur d'accès aux emplois de qualité

Résultats de notre Stratégie: Les statistiques

- Seulement 22% des femmes et 18% des hommes occupent des emplois mixtes.
- 41 % des femmes se trouvent dans les 10 principales professions féminines comparativement à 29 % des hommes dans les principales professions masculines.
- Les femmes reculent en génie et en informatique.
- La formation professionnelle et technique demeure hautement ségréguée selon le sexe.
- Les écarts salariaux sont importants partout.

Résultats de notre consultation

- Les femmes ne connaissent pas l'éventail d'emplois et de professions.
- Le parcours non traditionnel est semé d'embûches et de problèmes.
- Beaucoup trop de femmes qui cherchent à intégrer ces métiers font face à la discrimination directe et au harcèlement.
- Processus d'attrition des femmes dans les métiers majoritairement masculins, en commençant au moment de la formation jusqu'au maintien en emploi.

Résultats de notre consultation

Les mêmes problèmes qui sont connus depuis 15-20 ans :

- Les préjugés à l'égard des habilités des femmes
- Des milieux pas préparés pour des femmes
- Des travailleuses sous haute surveillance, doivent continuellement faire leurs preuves
- Des travailleuses sont isolées; ça peut prendre des années avant d'être acceptée.
- Problèmes de maintien en emploi : l'isolement, la conciliation, des milieux hostiles ou le harcèlement.

Conséquences

- Le Québec se prive d'énormément de talent et de forces innovatrices en entreprise et sur le marché du travail.
- Le marché du travail souffre d'une inertie sur le plan de la ségrégation professionnelle autant chez les hommes que chez les femmes.
- Une question d'équité envers les femmes.
- Comme société, on tolère des situations de discrimination graves.

Pistes d'action ou des enjeux prioritaires

- La reconnaissance de la problématique
- La promotion active de la diversification des choix scolaires et professionnels
- Repenser notre conception de l'innovation
- Le rôle du gouvernement est essentiel pour protéger nos droits

Les pistes d'action ou des enjeux prioritaires

- Les programmes d'accès à l'égalité sont essentiels pour toutes les femmes
- La conciliation travail-famille, un enjeu fondamental
- La sensibilisation auprès des entreprises
- La concertation

Conclusion : Les femmes et les métiers majoritairement masculins

- La problématique la plus complexe des problématiques femmes et le travail
- Elle englobe les autres problématiques : socialisation, rôles sociaux, stéréotypes et préjugés, conciliation travail-famille, discrimination directe et systémique, harcèlement psychologique ou sexuel
- Il faut parler de la mixité en emploi, mais aussi de discrimination, harcèlement, la responsabilités des employeurs et de l'État.

Conclusion : Accès aux domaines et aux emplois majoritairement masculins

- Il est essentiel que les femmes puissent avoir accès à tout l'éventail des emplois disponibles, surtout en région.
- C'est une question de l'autonomie économique des femmes
- C'est une question du droit à la non discrimination
- C'est une question de pouvoir se réaliser dans le domaine de son choix avec des conditions de travail décentes.



Prochaines étapes au CIAFT

Projet sur les femmes dans le secteur de la construction
avec le Comité pour la défense des droits des femmes
dans la construction

Projet de modélisation de la concertation pour la mixité en
emploi

Travail de réforme des programmes d'accès à l'égalité

Travail politique sur les recommandations issues de la
**Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la
division sexuelle du travail !**