|  |
| --- |
| Interventions économiques  pour une alternative sociale  No 20-21  Femmes et économie  Hiver 1988  **LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES** CHICOUTIMI, QUÉBEC <http://classiques.uqac.ca/> |



<http://classiques.uqac.ca/>

*Les Classiques des sciences sociales* est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l’Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.



<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

**Politique d'utilisation  
de la bibliothèque des Classiques**

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l’autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.

- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

**L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.**

Jean-Marie Tremblay, sociologue

Fondateur et Président-directeur général,

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole, Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: [rtoussaint@aei.ca](mailto:rtoussaint@aei.ca).

[Page web](http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html) dans Les Classiques des sciences sociales :

<http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html>

à partir du texte de :

**Interventions sociales  
*pour une alternative sociale***

**FEMMES ET ÉCONOMIE**

Montréal : Revue ***Interventions économiques*** *pour une alternative sociale,* no 20-21, hiver 1988, 316 pp.

 Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : [Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca](mailto:Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca)

Professeure École des sciences de l'administration

Université TÉLUQ

Tél : 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5’’ x 11’’.

Édition numérique réalisée le 30 mars 2022 à Chicoutimi, Québec.

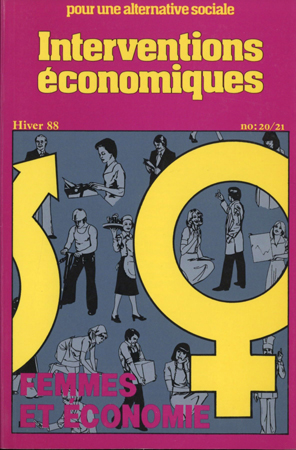


Interventions économiques

pour une alternative sociale

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE**



Montréal : Revue ***Interventions économiques*** *pour une alternative sociale,* no 20-21, hiver 1988, 316 pp.

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

Quatrième de couverture

[Retour à la table des matières](#tdm)

Présentation, par le Collectif [7]

Entretien avec Olivier Favreau [13]

Notes d'actualité [19]

L’Impact des réformes fiscales sur les femmes et les familles, par Ruth Rose [21]

La réforme de l'aide sociale : comment faire payer les pauvres, par Richard Langlois [31]

Les femmes paysannes aux Philippines s'organisent, par Marie Boti [47]

Travail salarié et travail domestique [57]

Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986, par Monique de Sève [59]

Estimation de la valeur du travail domestique : à la recherche de l'indicateur statistique « idéal », par Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand [103]

Gestion de main-d'oeuvre et entreprises [121]

Le « clavier enchaîné » : la construction de la différence, par Margaret Maruani et Chantal Nicole [123]

Stratégies de gestion de main-d'œuvre : de nouveaux paravents à une gestion sexuée ou un défi pour les organisations ? par Diane G. Tremblay [135]

Emploi des femmes et mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Le cas de la France, par Jacqueline Laufer [157]

L’entrepreneurship féminin : nouvelle terminologie ou nouvelle réalité ? par Diane Bélisle [171]

Égalité en emploi [189]

La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle, par Hélène David [191]

L'analyse de disponibilité : l'émergence d'un nouveau concept, par André Levert et Sylvie Morel [205]

L'équité salariale : de quoi s'agit-il au Juste ? par Ginette Dussault [213]

L'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise : du mythe à la réalité, par Sylvie Paquerot [229]

Pénurie d'emploi et discrimination à l'endroit des femmes sur le marché du travail, par Sylvie Morel [243]

Rubrique livres [265]

Index des anciens numéros [295]

**Note pour la version numérique** : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l’édition papier numérisée.

[2]

Maquette : Yves Millet

Traitement de texte : Colette Désilets

Notre catalogue est expédié sur demande :

Les Éditions Saint-Martin

4316, boul. Saint-Laurent, suite 300,

Montréal (Québec),

H2W 1Z3

DISTRIBUTION AU QUÉBEC :

Québec

Diffusion Prologue inc.

2975, rue Sartelon

Ville Saint-Laurent, Québec,

Canada H4R 1E6

[3]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

Table des matières

[Quatrième de couverture](#Interventions_econo_20_21_couverture)

[Présentation](#Interventions_econo_20_21_presentation), par le Collectif [7]

[Entretien avec Olivier Favereau](#Interventions_econo_20_21_texte_00) [13]

[**Notes d'actualité**](#Interventions_econo_20_21_pt_0) [19]

[L’Impact des réformes fiscales sur les femmes et les familles](#Interventions_econo_20_21_pt_0_texte_01), par Ruth Rose [21]

[La réforme de l'aide sociale : comment faire payer les pauvres](#Interventions_econo_20_21_pt_0_texte_02), par Richard Langlois [31]

[Les femmes paysannes aux Philippines s'organisent](#Interventions_econo_20_21_pt_0_texte_03), par Marie Boti [47]

[**Première partie : Travail salarié et travail domestique**](#Interventions_econo_20_21_pt_1) [57]

[Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986](#Interventions_econo_20_21_pt_1_texte_04), par Monique de Sève [59]

[Estimation de la valeur du travail domestique : à la recherche de l'indicateur statistique « idéal »](#Interventions_econo_20_21_pt_1_texte_05), par Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand [103]

[**Gestion de main-d'oeuvre et entreprises**](#Interventions_econo_20_21_pt_2) [121]

[Le « clavier enchaîné » : la construction de la différence](#Interventions_econo_20_21_pt_2_texte_06), par Margaret Maruani et Chantal Nicole [123]

[Stratégies de gestion de main-d'œuvre : de nouveaux paravents à une gestion sexuée ou un défi pour les organisations ?](#Interventions_econo_20_21_pt_2_texte_07) par Diane G. Tremblay [135]

[4]

[Emploi des femmes et mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Le cas de la France](#Interventions_econo_20_21_pt_2_texte_08), par Jacqueline Laufer [157]

[L’entrepreneurship féminin : nouvelle terminologie ou nouvelle réalité ?](#Interventions_econo_20_21_pt_2_texte_09) par Diane Bélisle [171]

[**Égalité en emploi**](#Interventions_econo_20_21_pt_3) [189]

[La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle](#Interventions_econo_20_21_pt_3_texte_10), par Hélène David [191]

[L'analyse de disponibilité : l'émergence d'un nouveau concept](#Interventions_econo_20_21_pt_3_texte_11), par André Levert et Sylvie Morel [205]

[L'équité salariale : de quoi s'agit-il au Juste ?](#Interventions_econo_20_21_pt_3_texte_12) par Ginette Dussault [213]

[L'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise : du mythe à la réalité](#Interventions_econo_20_21_pt_3_texte_13), par Sylvie Paquerot [229]

[Pénurie d'emploi et discrimination à l'endroit des femmes sur le marché du travail](#Interventions_econo_20_21_pt_3_texte_14), par Sylvie Morel [243]

[**Rubrique livres**](#Interventions_econo_20_21_rubrique_livre) [265]

[Index des anciens numéros](#Interventions_econo_20_21_index_articles) [295]

[5]

Abonnez-vous !

On ne le dira jamais assez : l’argent est le nerf de la guerre... et de l’édition ! En effet, les abonnements assurent à la revue un « fonds de roulement », nécessaire à la publication régulière. En vous abonnant dès maintenant, vous faites d’une pierre trois coups : 1) vous économisez sur le prix de vente en librairie ; 2) vous vous assurez de recevoir automatiquement chaque numéro de la revue sans avoir à courir après ; 3) vous permettez à la revue d’atteindre la stabilité financière. Tout cela sans compter qu’en lisant Interventions économiques, cela vous permet d’y voir plus clair dans la conjoncture.

Alors ? Si ce n’est déjà fait qu’attendez-vous ?

Les prochains numéros porteront sur :

*Économie internationale* (n° 22, printemps 1989)

*Le plein emploi* (n° 23, automne 1989)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Régulier | De soutien | Institutions | Étranger |
| 1 an | 28.$ ( ) | 50.$ ( ) | 42.$ ( ) | 46.$ ( ) |
| 2 ans | 50.$ ( ) | 75.$ ( ) | 72.$ ( ) | 80.$ ( ) |
| 3 ans | 75.$ ( ) | 100.$ ( ) | 105.$ ( ) | 115.$ ( ) |

3 numéros par an.

Indiquez à partir de quel numéro l'abonnement débute :

2 numéros par an.

Indiquez à partir de quel numéro l’abonnement débute :

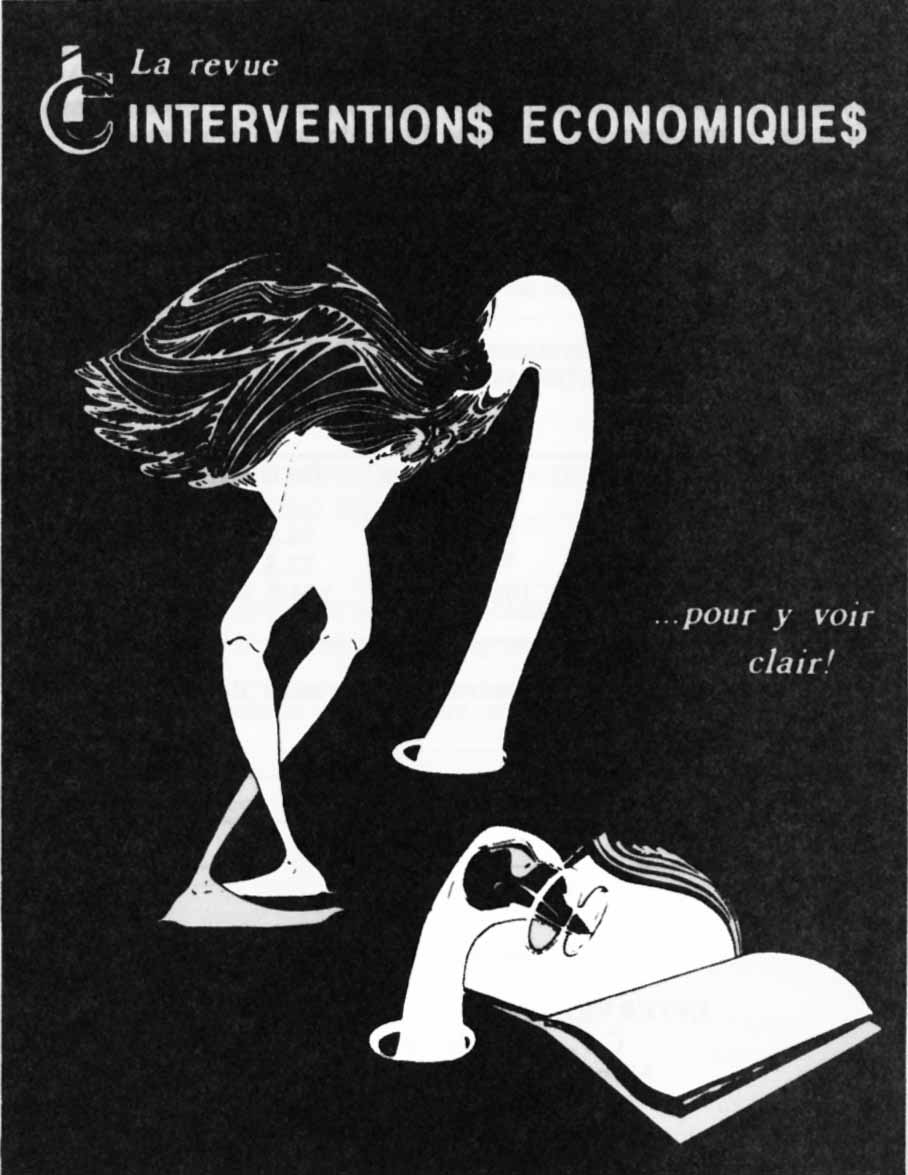
Nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Envoyez votre chèque ou mandat poste à :  
INTERVENTIONS ÉCONOMIQUES  
C.P. 206, Succursale C  
Montréal, (Québec), Canada  
H2L 4K1

[6]



[7]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

Présentation

“Femmes et économie.”

Le Collectif

[Retour à la table des matières](#tdm)

Les femmes, le travail, l’emploi et l’économie. C'est sur ces thèmes que porte le présent dossier. En consacrant ce numéro à la question des femmes, *Interventions économiques* choisit d'ajouter sa voix aux nombreuses contributions qui alimentent depuis déjà un bon moment la recherche sur les femmes. Parce qu'il y a constamment matière à réflexion dans ce domaine, de nouvelles pistes surgissant au fur et à mesure que sont résolues les premières questions, parce que, de plus, l'égalité entre les hommes et les femmes reste un défi qui nous confronte de manière toujours aussi pressante, nous croyons essentiel que les efforts qui tendent à éclairer le rôle et le vécu économiques des femmes demeurent soutenus et partagés.

Car les efforts du passé ont porté fruit. Rappelons tout d'abord que, pour proprement analyser la place que tenaient les femmes dans l'économie, il a fallu commencer par une critique des discours. C'est ainsi que l’ensemble des sciences sociales se, sont vues interpeller relativement au caractère partiel et partial des concepts et champs d’investigation développés en leur sein. À ce chapitre, la science économique ne faisait pas exception. On a de la sorte mit en lumière l'androcentrisme de nombreuses notions couramment utilisées. À titre d'exemple, on admet aujourd'hui que le marché du travail n'est pas l'unique lieu de déroulement des activités productives et que, par conséquent, la production réelle réalisée dans l’économie ne se limite pas à celle que traduisent les données officielles. Travail et emploi ne sont pas synonymes, la sphère domestique n’équivaut pas à un simple espace de consommation et l'arbitrage travail-loisir, déjà contestable, répond d'une démarche décisionnelle parfaitement étrangère à la double tâche de nombreuses travailleuses, toutes constatations donc qui ont permis de lever le voile sur la lourdeur des responsabilités qui échoient aux femmes. Et simultanément, est apparue dans sa véritable ampleur, l'importance de l'apport productif hors marché des femmes pour le bon fonctionnement de l'économie.

[8]

Il ressort désormais que la prise en charge quasi exclusive des activités domestiques par les femmes est à la source d'une marginalisation qui les poursuit quand bien même elles décident d'œuvrer dans la sphère marchande. Les deux versants de la réalité du travail féminin composent ainsi un portrait d'ensemble d’une remarquable cohérence. Cloisonnées au foyer ou dans quelques créneaux d’emplois sur le marché, accomplissant un travail gratuit à la maison ou dévalorisé à l’extérieur, les femmes vivent une discrimination qui les rejoint dans tous les recoins de leur vie. Si l'on ajoute à ceci leur sous-représentation flagrante dans les lieux de pouvoir et dans les instances décisionnelles, laquelle rend dérisoire leur participation à l'orientation de l'économie, un constat s'impose de lui-même : femmes et hommes ont un rapport différent à l'économie. Aussi est-ce en raison de la spécificité de leur intégration à la vie économique que les femmes représentent un groupe distinct, qui plus est, un groupe social minoritaire. Tout ceci est aujourd'hui reconnu assez largement. Notons ici qu'il ne s'agit pas pour nous de réinventer la roue. Le rapport des femmes à l’économie a été jusqu'à présent le plus largement traité en rapport à la contribution productive des femmes et c'est dans cette optique que nous privilégions les questions de travail et d'emploi.

Les femmes et l'économie, c'est donc l'accent mis sur une différenciation à laquelle il faut, par ailleurs, prendre garde. En effet, il serait dangereux d'isoler la question des femmes des mutations en cours dans nos sociétés. Les problèmes touchant les femmes ne sauraient être analysés indépendamment de l'ensemble des sujets traités et débattus quotidiennement autour de nous comme, par exemple, l'emploi, les politiques sociales, la fiscalité ou encore le rôle de l'État. Ainsi, le développement de l'activité féminine rémunérée ne va pas sans être influencé par les conditions prévalant sur le marché du travail tout comme, par exemple, la part des services assumés gratuitement par les femmes dans l'économie est directement reliée au degré d’engagement de l'État dans ce domaine. C'est donc dire que dans chacun de ces dossiers d’activités, les femmes ont des intérêts à surveiller. Inversement d'ailleurs, on ne peut nier que c’est toute la société qui se voit concernée par les champs d'intérêt investis par les femmes. Par exemple, la maternité et l'éducation des enfants ne renvoient-elles pas à des responsabilités collectives en ce qu'il revient à la société de faire en sorte que les femmes ne soient pas pénalisées par le fait d'être mère ? De la même manière, la redéfinition du statut des travailleuses sur le marché n'implique-t-elle pas une remise en cause correspondante de la primauté masculine dans le domaine de l'emploi ? Aucune activité donc ne peut être remodelée suivant les besoins des femmes sans le concours des hommes et sans que s'ensuivent des réajustements dans les institutions en place. En somme, la question des femmes se rattache à une problématique distinctive certes mais qui n'évolue pas pour autant en vase clos. La réalité qu’elle recouvre reste toujours intimement liée à la trajectoire d'évolution des problèmes sociaux.

[9]

Finalement, à l'instar de tout autre sujet, la question des femmes, c'est une panoplie d’éléments qui dans la réalité sont en mouvance perpétuelle. Aussi semble-t-il ardu quelquefois d'appréhender correctement l'évolution des faits. Car il y a des changements en cours. On parle maintenant du mouvement des femmes entrepreneures, mouvement dont l’ampleur est inégalée dans le passé. En ce qui a trait aux travailleuses rémunérées, on sait que, malgré la dernière crise, leurs rangs ont continué de s'accroître. Ces développements nous forcent à réévaluer certains schèmes de pensée et d’analyse. Le premier constat nous révèle en effet que les femmes sont en train d'apprivoiser le pouvoir alors que le second nous amène à revoir les théories qui tendent à assimiler les femmes à une armée de réserve. De nouveaux raffinements sont donc requis dans notre façon de rendre compte de la réalité. De nouvelles remises en question aussi car les dénonciations ne doivent pas faire oublier les avancées. Par contre, ces dernières ne peuvent laisser croire que les problèmes ont disparu. Ici comme ailleurs, il n'y a pas de recette magique pour faire la part des choses. Entre les dossiers en stagnation ou en perte de vitesse et ceux qui témoignent de percées significatives, il n'y a que l'information et la rigueur intellectuelle pour nous aider à départager. Et l'on ne parle même pas de développements actuels dont on ne peut que pressentir leur impact potentiel sur la situation des femmes sans pour autant être en mesure d'évaluer ce dernier. L'informatisation de l'appareil productif, la redéfinition des pratiques de gestion de la main-d'œuvre ainsi que la volonté politique de privatisation ne sont que quelques exemples de transformations en cours qui ajoutent à l'incertitude concernant la véritable position des femmes dans l’économie.

Sans prétendre répondre à toutes ces questions. *Interventions économiques* vous convie à prendre connaissance d'un dossier qui, tant par l'ajout de données récentes que par l'apport de nouvelles contributions, permettra de relancer et de revivifier la réflexion sur la question des femmes.

Ainsi, au départ, l'article de Monique de Sève, en plus de fournir les éléments analytiques nécessaires à la compréhension de l'emploi féminin, opère une mise à jour de la place des femmes sur le marché du travail. À l'aide de données de Statistique Canada, dont celles du dernier recensement (1986), l'auteure dresse le profil de l'évolution de l’emploi féminin depuis 1961, particulièrement dans les groupes professionnels tertiaires. Le raffinement de l'analyse tient ici au croisement des variables « sexe — catégorie professionnelle — activité économique », exercice dont le résultat est de clairement faire ressortir la concentration occupationnelle des travailleuses sur le marché. Manifestement, on fait face à « une division sexuelle très marquée sur le marché du travail » conclut Monique de Sève, les femmes restant cantonnées dans les activités « assimilables à la production domestique ».

Suite à cette présentation, illustrant l'articulation des formes salariées et domestiques du travail féminin, nous nous attachons plus spécifiquement à la question du travail domestique. Ainsi, la contribution de Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand [10] porte-t-elle sur l’évaluation du travail domestique et sur son intégration au système de comptabilité nationale. « En dépit du grand nombre d’évaluations du travail domestique tant au Canada que dans d'autres pays, leur rattachement aux séries statistiques des comptes nationaux n’a pas encore été effectué » fait remarquer l'auteure. Pourtant cette non reconnaissance du travail domestique dans la comptabilité nationale contribue à perpétrer l'inadéquation des analyses et des politiques économiques au vécu des femmes. Comment s'explique cette omission ? Quels sont les avantages et les difficultés qu’offrent les deux méthodes d'évaluation du travail domestique (coût de remplacement, coût d’opportunité) ? Telles sont les questions auxquelles cet article tente de répondre.

Autre volet traité dans ce numéro, les politiques de gestion de main-d'œuvre. Comment, dans les faits, se « construit la différence » entre travailleuses et travailleurs d’une même entreprise ? Quelles sont les étapes que franchis les processus de consolidation d'une division du travail sexuée. Comment la gestion de la main-d'œuvre intervient-elle dans ce processus ? Margaret Maruani et Chantal Nicole s’attellent à ces questions, illustrant leur propos par une étude de cas réalisée dans un quotidien régional en France.

L’article de Diane Tremblay analyse, quant à lui, le rôle des stratégies de gestion de main-d'oeuvre dans le système d'emploi (son organisation en filières de mobilité et en marchés internes du travail) ainsi que dans le modelage et le remodelage de la division sexuelle du travail : « À notre avis, ce facteur est trop souvent négligé au profit d’autres facteurs qui, sans être négligeables, ne nous paraissent pas être les seuls éléments actifs dans la division sexuelle du travail et les inégalités qui en résultent » considère l’auteure. C'est ce qu'elle nous explique en choisissant, comme lieu d’investigation, le secteur bancaire où se conjuguent présentement décloisonnement du système financier, changements technologiques et innovation financière.

L'analyse des plans pour l'égalité professionnelle négociés, en France, dans le cadre de la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de l'article qui suit, signé par Jacqueline Laufer. Ainsi, est-il question pour celle-ci « d'évaluer les différents objectifs poursuivis par les entreprises ayant initié de telles démarches ainsi que les modalités de cette intégration plus « égalitaire » des femmes dans les politiques d'emploi ».

Nous avons aussi voulu regarder du côté d'un phénomène qui, depuis quelques années, attire de plus en plus l’attention : l’“entrepreneurship” féminin. À l'aide de données statistiques essentiellement québécoises, mais surtout grâce aux résultats d'une enquête menée en Montérégie en 1985-86, Diane Bélisle examine cette réalité encore très mal connue. Quelle est la proportion des femmes parmi les propriétaires d'entreprises ? Quel type d'entreprises dirigent-elles et dans quels secteurs ? Comment les femmes deviennent-elles entrepreneures ? Comment expliquer le malaise qu'éprouvent ces femmes à se [11] définir ? Quels obstacles doivent-elles affronter et comment s'y prennent-elles pour les surmonter ? Toutes questions fort intéressantes à scruter, comme nous le montre l'auteure.

Femmes, travail, emploi, trois termes qui, dans les esprits, se conjuguent souvent aujourd'hui en une appellation désormais consacrée : la discrimination systémique. Plusieurs articles se rattachent à ce thème, soit pour mieux en identifier les facettes, soit pour examiner et évaluer les moyens mis en œuvre pour la combattre. Retournant aux origines de la notion de discrimination systémique, Hélène David s'interroge sur la portée des moyens d'action élaborés dans cette perspective (programmes d'accès à l'égalité, programmes d'équité salariale). Elle compare ensuite ce type de stratégie aux législations visant l'égalité professionnelle pour, finalement, mettre en relief l’importance du contexte économique, politique et social dans l'efficacité de ces mesures.

En deuxième lieu, l’analyse de disponibilité est le sujet d'un bref exposé. Cette analyse précède l’implantation d'un PAE et remplit, à ce titre, une fonction fondamentale. André Levert et Sylvie Morel examinent donc quelques-unes des difficultés que peut poser la réalisation de cette analyse.

Il est nécessaire, en matière de moyens visant à combattre la discrimination systémique, de bien distinguer les programmes d'accès à l'égalité (PAE) des programmes d'équité salariale. Bien que ces deux types de mesures entretiennent des liens étroits, les premiers combattent d'abord la ségrégation occupationnelle (concentration des femmes dans un nombre restreint d’emplois) tandis que les seconds ont pour objet de mettre fin à la sous-évaluation monétaire des emplois traditionnellement occupés par des femmes. C’est sur l'équité salariale que Ginette Dussault fait le point. Quelle est la portée des lois s'appliquant au Québec, lesquelles donnent préséance à la notion de « travail équivalent » (par opposition à la notion de « travail égal ») ? Quels problèmes concrets pose l'application de la revendication de l'équité salariale pour les femmes ? Ce sont ces questions que l'auteure a choisi de traiter.

L'article de Sylvie Paquerot dresse ensuite un bref historique des mesures adoptées dans la fonction publique québécoise afin d'assurer l’égalité en emploi des femmes. Les PAE suscitent aujourd’hui beaucoup d’espoir tout comme, au début des années quatre-vingt, les politiques annoncées n'allaient pas sans provoquer d'importantes attentes. Or, la réalité devait en décevoir plus d'une. Les stratégies de l'avenir doivent, avant tout, s'inspirer des leçons d’hier, veut nous montrer l'auteure.

Un dernier article porte sur la discrimination systémique aborde ce problème sous l'angle du phénomène de pénurie d'emploi. La pénurie d’emploi, soit l'insuffisance de la quantité d'emplois en regard du nombre d'individus susceptibles de les occuper, se révèle un facteur ayant activement contribué au développement de la discrimination. C'est en se penchant sur le processus d'allocation des emplois que Sylvie Morel explique cette relation.

[12]

Enfin pour compléter ce dossier, nous vous présentons diverses notes d'actualité, dont le témoignage de Marie Boti au sujet de femmes dont le vécu nous est moins familier : les femmes paysannes des Philippines. Marie Boti, qui a séjourné aux Philippines à plusieurs reprises, nous brosse ainsi un tableau général de la situation des femmes paysannes qui sont au coeur des luttes actuelles pour une véritable réforme agraire dans ce pays. Richard Langlois analyse la réforme de l'aide sociale proposée par le gouvernement Bourassa, un sujet d'intérêt pour bon nombre de femmes au Québec. Enfin, Ruth Rose analyse les réformes fiscales des deux paliers de gouvernement ; elle termine son article par quelques propositions en vue d'une meilleure politique familiale.

[13]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

“Entretien avec  
Olivier Favereau.” [[1]](#footnote-1)\*

Le Collectif

[Retour à la table des matières](#tdm)

La société actuelle rend largement inopérantes les théories économiques. Pour Olivier Favereau, chercheur, enseignant à l'Université de Paris X, le travail s'accommode mal des lois du marché : il faut introduire la notion d'organisation interne aux entreprises.

EEQ : *Depuis 1983, qu’y a-t-il de neuf dans les écrits des économistes sur l'emploi et le chômage ?*

O. Favereau : Depuis le premier choc pétrolier, il semble que le problème de l'inflation dans les pays industriels ait été réglé. Il n'en est pas de même pour le chômage, qui n'a guère cessé de progresser. Les outils théoriques ne permettent pas d'expliquer pourquoi. D'où la remise en cause de bien des analyses.

EEQ : *Par exemple ?*

O.F. : Jusqu'ici, on avait deux grandes théories dominantes : celle dite du déséquilibre, bien représentée en Europe, et celle des « nouveaux classiques », d'orientation libérale, très présente aux États-Unis et, du même coup, dans le reste du monde. Toutefois, on constate une certaine perte de crédit à l’égard du peu de résultats des politiques d'inspiration libérale. L’économiste le plus réputé de ce courant est Robert Lucas, souvent considéré comme un successeur de Milton Friedman. Pour les « nouveaux classiques » — comme ils se dénomment —, on peut parvenir à expliquer les évolutions conjoncturelles avec une conception où les marchés sont toujours équilibrés mais soumis à des chocs aléatoires (du type : évolution des goûts des consommateurs, relèvement des prix du pétrole). Si les chômeurs ne trouvent pas d'emploi, c'est parce qu'ils refusent d'accepter une baisse de leurs prétentions salariales. C'est une analyse théorique traditionnelle, mais elle a été complétée par des « bricolages théoriques ». D'abord celui sur les « contrats implicites » : la rigidité des salaires tient au fait que les salariés n'aiment pas l'idée que leur niveau de vie puisse fluctuer au hasard de la conjoncture. Ils se tournent donc vers l'entreprise [14] qui assure des salaires constants quelle que soit la conjoncture. En contrepartie, ils acceptent d’avoir une probabilité non nulle de se retrouver au chômage. En fait, cette thèse est critiquable : en période de mauvaise conjoncture, les salariés acceptent d'être un peu moins payés en moyenne — cela a été prouvé — dès lors qu'ils ont la garantie de ne pas être licenciés Autre exemple de « bricolage théorique », *le salaire d'efficience,* qui s'intéresse au paradoxe de salaires élevés malgré l’état du marché du travail [[2]](#footnote-2). L'explication réside dans l'asymétrie d'information : le salarié sait ce qu'il a produit, alors que l'employeur ne peut contrôler parfaitement l’effort et l'ardeur au travail des salariés, donc une chute de productivité du travail. Contrairement aux idées libérales, les employeurs n'essayent pas d'exploiter la situation en diminuant les salaires.

EEQ : *Mais ces « bricolages », comme vous dites, permettent-ils de comprendre l'évolution du marché du travail ?*

O.F. : En partie. Ainsi, certains économistes Scandinaves, suivis par des Américains, ont théorisé l'opposition entre ceux qui ont (*insiders*) et ceux qui n'ont pas (outsiders) d'emploi. Ce modèle fait ressortir le fait que les chômeurs ne sont représentés ni par les syndicats de salariés ni par un groupe de pression. Dans les négociations salariales, ceux qui ont un emploi ont tendance, face à l’employeur à oublier ceux qui n'en ont pas. Mais le cordon ombilical avec l'idéologie libérale n'est pas coupé, dans la mesure où le taux de chômage, dans ces modèles, est la conséquence d'un taux de salaire en moyenne plus élevé. Ce qui suppose que le marché du travail fonctionne comme un véritable marché. Autre bricolage récent : lorsque le chômage se prolonge, la structure du chômage se modifie, avec une montée du chômage de longue durée. Or la probabilité de sortie de chômage diminue lorsque sa durée s'allonge : le volume du chômage s'accroît au fur et à mesure que gonfle le nombre de personnes à la « ré-employabilité » limitée, et ceci même lorsque la conjoncture s’améliore.

EEQ : *Et l'autre théorie dominante, celle que vous avez appelée « théorie du déséquilibre » ?*

O.F. : C'est une théorie qui a été développée en Europe, par les Français E. Malinvaud et J.-P. Bénassy, le Belge Drèze, les Anglo-saxons Clower, Grossman ou Barro. L'idée centrale est que les salaires ne réagissent pas instantanément à l'état du marché du travail, de même que les prix de vente ne réagissent pas instantanément à l'évolution des stocks ou des ventes des produits. La théorie du déséquilibre tente d'unifier la théorie économique. Elle permet de faire apparaître deux configurations du chômage, qualifiées par E. Malinvaud respectivement de chômage keynésien et de chômage classique. Le premier est dû à un rationnement simultané de l'offre de travail des ménages et de la vente de biens des firmes : les [15] débouchés ne sont donc pas suffisants, ce qui implique soit un relèvement des salaires, soit une augmentation de la demande globale. On retrouve les enseignements keynésiens les plus traditionnels. Quant au chômage classique, il provient d'un taux de salaire trop élevé par rapport au niveau de productivité atteint par le travail à l'intérieur des firmes. Il convient donc de relever cette productivité, en favorisant l'investissement, donc en favorisant l'augmentation des profils des entreprises. Or la situation actuelle se caractérise par une combinaison des deux types de chômage, rendant les outils de politique économique antagonistes : faut-il augmenter les salaires ou les profits ? Mais si celte théorie rend bien compte de l'impasse dans laquelle se trouvent les responsables de la politique économique, elle n'explique pas du tout pourquoi les salaires et les prix sont rigides. Cette objection est une des raisons pour lesquelles les économistes anglo-saxons, américains surtout, n'ont pas adhéré à cette théorie.

EEQ : *Rien de nouveau « sous le soleil » de la théorie, alors ?*

O.F. : Si, une mutation en profondeur : le déplacement de l’attention des notions de marché vers celles d'institutions dans un sens général (exemple : règles, droit du travail, entreprise en tant qu’organisation...). Ainsi, les « institutionnalistes » américains, comme Piore et Doeringer, développent l’idée que le marché du travail n’est pas un marché classique (ou « walrasien », du nom de L. Walras, qui a décrit les marchés de concurrence parfaite où les équilibres sont rétablis instantanément par des variations de prix et de quantités) : il existe une opposition entre ce qui se passe à l'intérieur des entreprises (marché interne) et ce qui se passe à l'extérieur (marchés externes). Ces travaux n'ont malheureusement guère été exploités en France, sinon sous l'angle de la segmentation du marché du travail, qui souligne qu'il n'y a pas un, mais deux ou plusieurs marchés du travail. Cette idée est moins dangereuse pour la théorie traditionnelle que l'idée dévastatrice du « marché interne », sous forme d'une organisation propre à l'entreprise. Car il n'y a pas de règle sans organisation, ce qui révolutionne la conception habituelle du marché du travail.

D'une façon plus proche de la théorie classique, des économistes ont réfléchi sur l'opposition entre phénomène du marché et phénomène hiérarchique : les travaux d'O. Williamson et d'Herbert Simon insistent sur le fait que la théorie des organisations appelle une conception des comportements individuels qui n'est pas celle de la théorie classique : les agents ne sont pas toujours rationnels et l'aspect délibératif des choix est mis au premier plan. Ainsi, un choix rationnel est un choix qu’on peut argumenter.

EEQ : *Existe-t-il des travaux plus récents dans la même perspective, ne faisant pas de la notion de marché le seul principe de coordination des activités économiques ?*

O.F. : Oui, je pense notamment aux travaux de Laurent. Thévenot et F. Eymard-Duvernay qui essayent d'expliquer [16] très directement les régularités de comportements comme étant des formes rationnelles de coordination des comportements sur longue période. Après tout, si l'on se met d'accord l'un et l'autre sur une certaine règle de comportement, on régularise pour l'un comme pour l'autre une partie de notre environnement économique. Je sais que je peux compter dans l'avenir sur un certain type de comportement de votre part et réciproquement. Ces formes vont des plus informelles (comme les habitudes non écrites dans une entreprise) aux formes les plus formelles, les plus solidifiées comme le droit du travail.

Certains auteurs néoclassiques essayent d'expliquer les règles, les institutions. Mais ils réduisent ces dernières à un contrat entre individus rationnels. Les phénomènes de rigidité (du salaire, de l'âge de départ en retraite...), selon eux, s'expliquent par les phénomènes d'incertitude, d’imperfection ou d'asymétrie de l'information. Or je crois, tout comme C. Thélot, F. Eymard-Duvernay et les institutionnalistes américains, qu'il y a, dans les règles, conventions et institutions, autre chose qu’un accord entre des gens rationnels. Les institutions modifient profondément la vision traditionnelle de l'économie comme ensemble de marchés interdépendants.

EEQ : *Comment ce voyage à l'intérieur de la théorie économique modifie-t-il le regard que l'on porte sur les questions de politique économique ?*

O.F. : L'évolution en matière de théorie économique consiste à se méfier des raisonnements en terme exclusivement de marché. On se rend compte que le marché du travail, ce n'est pas la Bourse où existe la loi de l'offre et de la demande. Dans le débat sur la flexibilité, la thèse sur le salaire devant réagir davantage à l’état du marché du travail n'est absolument pas justifiée par les développements de la théorie économique actuelle. Il y a un décalage entre le discours politique qui réduit la flexibilité à une loi de l'offre et de la demande et les développements actuels de la théorie économique. Môme dans la théorie néoclassique actuelle des anticipations, on ne trouverait aucun argument pour un remède aussi brutal. En revanche, il ressort que la flexibilité n'est pas tant une affaire de variabilité des prix comme dans un marché walrasien qu'une affaire de capacité d'adaptation des institutions et organisations existantes. On n'incite pas les salariés à s'investir avec toutes leurs ressources dans l'entreprise en leur disant qu'on les met sur le môme plan que quelqu'un d'extérieur et qu'ils sont interchangeables. L'apprentissage mobilise ce que les gens ont de créatif et cela ne s’obtient pas si les individus ne sont pas dans un contexte qui les reconnaît dans leur identité. Finalement, la question est la suivante : toute collectivité se donne des règles plus ou moins efficaces et équitables ; quelles sont les procédures de discussion, de rediscutions, d’appréciation des règles dans une collectivité ? *On s'éloigne donc de la flexibilité du marché pour revenir à une notion de capacité d'adaptation des institutions.*

[17]

EEQ : *Dans la composante politique du discours libéral, on cherche à lier la question de la flexibilité à celle de la compétitivité et de la création d'emplois...*

O.F. : Contrairement à ce qu'on pourrait croire, la théorie standard ne traite pas bien la question de la compétitivité et de la concurrence. Ces deux notions renvoient à une idée de concurrence entre des organisations et non à un raisonnement en terme de marché du type de celui des Bourses des valeurs. Le problème de la compétitivité est comme celui de la flexibilité : c'est un problème de capacité d'adaptation et d’innovation de toutes les parties prenantes de l'économie. Donc utiliser la notion de compétitivité pour réduire les salaires n'est pas non plus fondé dans les évolutions des analyses théoriques actuelles.

À travers ce problème, on touche à l'une des clés de la situation intellectuelle présente. La théorie économique qui est centrée sur la notion de marché, ne prend en considération qu'une forme de marché, qui est explicitement le marché visible, c'est- à-dire celui des Bourses de valeurs, des matières premières ou des monnaies. Le marché du travail a été pensé comme un marché boursier dans la théorie économique. Mais aujourd’hui on prend conscience de ce que les différences entre marché du travail et Bourse des valeurs sont infiniment plus grandes que les ressemblances. Pour comprendre ce qu'est la concurrence ou la compétitivité, il faut une théorie où les entreprises seraient des unités actives au sens de F. Perroux, où existeraient des organisations plus créatives que d'autres, réalisant des gains de productivité et vendant moins cher que leurs concurrents, inventant des produits plus performants, etc.

EEQ : *Concernant la lutte contre le chômage, pensez-vous que des politiques économiques favorisant la croissance ou le partage du travail serait efficace ?*

O.F. : Aujourd'hui, personne n'a trouvé de substitut à la croissance afin de créer suffisamment d'emplois pour diminuer le chômage. Aucune formule de politique économique ou de partage du travail effectivement utilisée, aucune mesure libérale du type de la réduction des salaires n’a l'efficacité d’un point supplémentaire de croissance permettant de créer des emplois et de diminuer le chômage. C’est un aveu d'impuissance, compte tenu de l'interdépendance des économies qui fait qu'on ne peut avoir de rythme de croissance trop en décalage par rapport à celui de nos principaux voisins et partenaires. Les travaux prospectifs montrent que, dans ces conditions, on ne créera pas suffisamment d'emplois. Rien ne vaut un point de croissance supplémentaire mais l'interdépendance des économies ne permet pas le rythme de croissance nécessaire pour lutter contre le chômage. Les États-Unis sont le seul pays parmi les grands pays industriels, à l'exception de certains pays Scandinaves, à être revenu à une situation de plein emploi. Ainsi, à partir de la deuxième partie de la première présidence de Reagan, les États-Unis ont eu un rythme de croissance élevé. Il est vrai [18] que l'économie des États-Unis n'a pas de problèmes de contrainte extérieure et elle a un rythme de croissance de la productivité relativement faible. Malheureusement, on ne peut pas transposer cette politique en France car c'est une économie ouverte.

EEQ : *Selon certains économistes, le dilemme entre croissance et contrainte extérieure peut être contourné par une politique active de réduction du temps de travail.*

O.F. : Une modification très forte de la durée du travail avec des conséquences fortes en matière de rémunération individuelle pourrait logiquement nous faire sortir de l'impasse. Mais ceci est de l'ordre de la logique et des équations. Ceci n’a été expérimenté dans aucun pays du monde. C'est donc un saut dans l'inconnu. La charge de la preuve incombe aux gens qui veulent effectuer cette réduction. Parfois un changement d'une heure de travail entraîne des répercussions importantes sur la collectivité du travail. Les horaires de travail ne sont pas des variables mathématiques neutres. Cela touche de façon centrale le mode d'organisation à l'intérieur des entreprises. On retrouve le rôle des formes par lesquelles les agents économiques essayent de régulariser leur comportement. Ceci veut dire qu'une forte réduction du temps de travail ne peut se faire que par une réorganisation différente de la collectivité de travail de l’entreprise. On ne peut donc envisager une mesure réglementaire et uniforme d'autant que les réorganisations sont plus faciles en période d’expansion. La voie de la réduction du temps de travail ne peut cire que pragmatique, décentralisée et progressive.

EEQ : *Vous nous présentez une situation où les marges de manœuvre sont très faibles. N'y a-t-il pas d'issue à ce blocage ?*

O.F. : À ce blocage venant principalement de l'opposition entre croissance et contrainte extérieure, l'issue pourrait venir d’une entente entre certains pays, notamment européens, pour coordonner leur politique et accélérer légèrement et simultanément leur croissance. Certains pays comme la RFA ou le Japon peuvent réaliser cette accélération de la croissance, d’autant qu’ils sont dans une situation de déséquilibre excédentaire. La voie de coordination des politiques conjoncturelles, même semée d'embûches, reste la plus prometteuse avec une nouvelle organisation de la vie au travail et dans la famille.

[19]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

NOTES D'ACTUALITÉ

[20]

**Interventions économiques  
pour une alternative sociale**

No 19 : La Flexibilité du travail  
et de l'emploi

Sommaire

Entrevue avec Samuel Bowles [7]

Notes d'actualité [19]

François Moreau, “Bourse : la vengeance du monde réel.” [21]

Peter Bakvis, “1988 : l’année où se jouera l'avenir du libre-échange... et du gouvernement conservateur.” [27]

Dossier : La flexibilité du travail et de l'emploi [35]

Le collectif, “Présentation.” [37]

François Michon, “Flexibilité et segmentation.” [45]

Marcel Pépin, “Statuts précaires et rémunération des salariés : deux sources de flexibilité.” [73]

Michel Cournoyer, “Les caractéristiques principales des personnes à bas salaire au Québec.” [93]

Michel Grant et Ghyslaine Marcotte, “Les bureaux de louage de main-d'œuvre (BLMO) : une relation d'emploi précaire.” [109]

Gilles Gateau et Diane Tremblay, “Les programmes gouvernementaux pour les jeunes : une nouvelle forme de gestion du non emploi ?” [127]

Giusto Barisi, “La flexibilité des entrepreneurs : protagonistes du renouvellement de l'industrie italienne.” [165]

Pierre Drouilly et Dorval Brunelle, “Une évaluation critique de la classification socio-économique des professions.” [185]

Débat [203]

Jocelyn Létourneau, “Croissance économique et régulation duplessiste : essai de position des problèmes.” [205]

Rubrique livres [229]

[21]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**NOTES D’ACTUALITÉ**

“L’impact des réformes fiscales  
sur les femmes et les familles.”

Ruth ROSE

[Retour à la table des matières](#tdm)

Au cours des dernières années, des réformes fiscales majeures au Québec et au niveau fédéral ont eu un impact significatif sur les politiques de soutien aux familles avec enfants, les politiques des services de garde et le statut fiscal des personnes au foyer et des familles monoparentales.

S'agit-il d’une politique familiale qui permettrait aux femmes et aux hommes de concilier de façon satisfaisante leur vie professionnelle et leur désir d'être économiquement autonomes avec leurs engagements familiaux ? Ou s'agit- il d’une politique nataliste qui tente de convaincre les couples d'avoir des enfants qu’ils n'auraient pas eu autrement et qui n'offre pas un vrai soutien à toutes les familles ? Les femmes devraient-elles, encore une fois, sacrifier leurs intérêts économiques légitimes afin de s'occuper convenablement de leurs enfants ?

La réponse à cette question est un peu différente selon qu’on regarde les politiques fédérales ou les politiques du Québec. Le tableau 1 donne un aperçu de l'évolution entre 1985 et 1989 des montants consacrés aux enfants par les deux paliers de gouvernement, ainsi que les montants qui seront accordés en 1989 selon le niveau de revenu.

AU FÉDÉRAL :  
BEAUCOUP DE BRUIT, PEU D’ARGENT

En 1985, c'était le gouvernement fédéral qui consacrait le plus important des montants aux familles avec enfants. Depuis ce temps, on a désindexé les allocations familiales pour le premier 3 pour cent d'inflation. L’exemption pour enfants a également perdu 60 pour cent de sa valeur entre 1983 et 1988 compte, tenu de l'inflation. On l'a d'abord réduit pour ensuite la convertir en crédit d’impôt non-remboursable de 65 dollars (130 dollars pour le troisième enfant et ceux de rang ultérieur).

[22]

Tableau 1

Soutien financier à l'égard des enfants,  
du Québec et fédéral  
1985, 1987 et 1989

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 1985 | 1987 | | 1989 | |
| Revenu ($) de travail | 25 000 | 25 000 | 12 000 | 25 000 | 40 000 |
|  | Soutien ($) du gouvernement du Québec | | | | |
| — un enfant | 95 | 371 | 3 501 | 1 297 | 705 |
| — deux enfants | 521 | 896 | 4801 | 1999 | 1407 |
| — trois enfants | 880 | 1379 | 7035 | 4388 | 3796 |
|  | Soutien du gouvernement fédéral | | | | |
| — un enfant | 690 | 788 | 836 | 792 | 251 |
| — deux enfants | 1491 | 1660 | 1978 | 1915 | 1116 |
| — trois enfants | 2 719 | 2 943 | 3 654 | 3 544 | 2 672 |
|  | Soutien total | | | | |
| — un enfant | 785 | 1 159 | 4 337 | 2 089 | 956 |
| — deux enfants | 2 012 | 2 556 | 6 779 | 3 914 | 2 523 |
| — trois enfants | 3 599 | 4 322 | 10 698 | 7 932 | 6 468 |

Note 1 : Il s'agit d'un couple ayant un seul revenu et aucun frais de garde. Le premier enfant est âgé de 7 ans, le deuxième de 2 ans et le troisième est nouveau né.

Note 2 : Le soutien financier du Québec comprend les prestations APPORT, les baisses d’impôt, les allocations familiales, à la naissance et pour jeunes enfants. Le soutien fédéral provient de l'impôt, des allocations familiales et du crédit d'impôt remboursable.

Source : Gouvernement du Québec, ministère des Finances, Budget 1988-1989, Discours sur le budget et renseignements supplémentaires. Annexe A, p. 33-34.

Quoique le crédit d'impôt pour enfants (remboursable) a été augmenté de façon substantielle (de 343 dollars en 1983 à 559 dollars en 1988, soit d'environ 33 pour cent après inflation), le seuil de revenu familial à partir duquel le crédit diminue a été réduit de 26 330 dollars à 24 000 dollars. En d'autres mots, une famille qui avait un revenu net de 26 300 dollars en 1983 (un peu moins que le revenu familial moyen) avait droit au plein crédit de 343 dollars. Si le revenu net avait augmenté à 32 200 dollars seulement pour suivre l'inflation, la famille n'aurait plus droit qu'à un crédit de 149 dollars. Puisque le gouvernement du Québec a coupé l'aide sociale aux familles en fonction de l'augmentation du [23] crédit fédéral, les familles les plus pauvres n'ont pas pu profiter de la hausse du crédit non plus.

Avant la réforme, la structure des prestations familiales ne respectait pas le principe d’équité verticale à cause de l'importance des exemptions : ainsi le montant accordé augmentait à mesure que le revenu augmentait jusqu’à un niveau d'environ 28 000 dollars. Cette anomalie a été corrigée par les réformes, mais le principal effet de la réforme a été de réduire le soutien total aux familles avec enfants : de l’ordre de 520 millions de dollars dans la seule année 1988 [[3]](#footnote-3). La désindexation partielle des allocations et des crédits signifie que les coupures se poursuivront dans les années à venir. Une partie de l'argent sera remise dans les services de garde, mais là aussi il s'agit de minces sommes distribuées d'une façon qui contribuera très peu à développer un réseau de services de garde de bonne qualité et accessibles à toutes les familles.

AU PROVINCIAL :   
UNE POLITIQUE CARRÉMENT NATALISTE

Du côté provincial, les réformes ont été extrêmement complexes [[4]](#footnote-4). En particulier, le budget provincial de mai 1988 contenait plusieurs mesures "sensationnalistes". Tel qu'indiqué dans le tableau 1, le gouvernement du Québec consacre maintenant beaucoup plus d'argent aux familles. En 1983, le soutien minimum offert par les deux paliers de gouvernement aux familles biparentales avec deux enfants et gagnant 12 000 dollars tournaient autour de 1 600 dollars. En 1989, le soutien sera de 6 779 dollars comparativement à un seuil de pauvreté d’environ 8 600 dollars (dans une grande ville).

Toutefois, cette politique est essentiellement nataliste et rétrograde en ce sens qu'elle s’appuie sur un concept traditionnel de la famille et de la division sexuelle des tâches, comme nous le montrons dans les paragraphes qui suivent

Dans le cas de la famille avec trois enfants, le total de 10 689 dollars comprend 1 500 dollars qui ne durera que deux ans et un autre 1 100 dollars qui n'est applicable que lorsque les deux plus jeunes ont moins de six ans. En [24] d'autres mots, si les trois enfants étaient âges de 7 à 17 ans, la famille recevrait 2 600 dollars de moins.

En effet, parmi les mesures introduites en 1988, on retrouve une allocation à la naissance de 500 dollars pour les premier et deuxième enfants et de 3 000 dollars pour le troisième et les subséquents. De plus, l’ancienne allocation de disponibilité, qui a été coupée de 300 dollars à 100 dollars pour le premier enfant en 1987, devient une allocation pour jeunes enfants qui s'ajoute aux allocations familiales. Pour le troisième enfant et ceux de rang ultérieur, cette allocation a été augmentée de 100 dollars à 500 dollars par an. De plus, le plein montant sera désormais payé tant que le troisième enfant a six ans ou moins, même si les autres enfants de la famille sont plus âgés.

Ainsi, le gouvernement du Québec est revenu à la politique de soutenir le troisième enfant aux dépens des deux premiers. En 1974, lors de la refonte de la loi fédérale sur les allocations familiales, le Québec, contrairement aux autres provinces et à l'instar de la France, avait décidé d’accorder des montants beaucoup plus importants aux familles nombreuses. Cette politique n'a, toutefois, pas empêché une chute importante de la natalité. Plusieurs études européennes démontrent, d'ailleurs, qu'une politique de soutien au troisième enfant est tout à fait inefficace s'il n'y a pas de soutien sérieux au premier et au deuxième enfant. Le gouvernement du Québec avait donc commencé à renverser cette politique en 1985 en accordant une plus grande exemption au premier enfant et en consacrant tout l'argent résultant du rajustement des allocations fédérales au premier enfant. Cependant, le gouvernement libéral a décidé, en 1987, de remettre l'accent sur le troisième enfant. Pourquoi penser que cette politique sera plus efficace que dans le passé ?

AU PROVINCIAL :  
RETOUR À LA FAMILLE TRADITIONNELLE

Selon la nouvelle politique, l’essentiel de l'argent est versé aux pères (crédits d'impôt non-remboursables, prestations APPORT, réduction spéciale de l'impôt) qui acceptent d'assumer la charge financière d’une famille, et non pas aux mères (allocations familiales et allocations pour jeunes enfants) qui assument réellement la charge des enfants en termes de temps et de revenu sacrifié. La décision de permettre au parent ayant le revenu le plus élevé de déduire les frais de garde et l'augmentation substantielle de la valeur de la déduction a aussi pour effet d’augmenter significativement les concessions fiscales consenties aux pères aux dépens des mères.

En 1985, on a aussi augmenté de beaucoup l'exemption de personne mariée tout en supprimant l'exonération des premiers 1 400 dollars de gain, ce qui sert à décourager le travail des femmes mariées.

Mais le pire, c'est la réduction systématique du soutien offert aux responsables de familles monoparentales. Dans un premier temps, la valeur de [25] l'exemption accordée pour le premier enfant dans ces familles a été coupée de moitié. On a justifié cette coupure en affirmant que le premier enfant d’une famille monoparentale ne coûte que 150 pour cent du montant occasionné par le premier enfant d'une famille biparentale, plutôt que le même montant qu’un deuxième adulte. Aucune donnée statistique n'était avancée pour justifier cette affirmation [[5]](#footnote-5). Cependant, cette affirmation a également servi pour couper l'aide sociale et la prestation du nouveau programme APPORT (un supplément au revenu du travail accordé désormais aux familles avec enfants seulement et qui remplace l'ancien programme SUPRET).

En même temps, on a resserré les critères permettant la déduction de l'exemption pour familles monoparentales. Il en est de même pour l'accès à l'aide sociale et au programme APPORT (et probablement à l’aide financière pour les frais de garde et les programmes de prêts-bourses prévus pour les responsables de familles monoparentales). Dès 1988, une personne qui vit maritalement avec une autre personne depuis au moins un an ne pourrait plus réclamer le statut de famille monoparentale dans aucun de ces programmes même si cette autre personne n’assume aucune responsabilité financière pour les enfants. Dans certains programmes (aide sociale, APPORT, exemption fiscale) il y a une pénalité importante si la famille monoparentale partage un logement avec un autre adulte que cet adulte soit un-e autre chef-fe de famille monoparentale, la grand-mère ou même un chambreur.

En d'autres mots, on a d'abord coupé le soutien aux familles monoparentales. Si, par conséquent, elles tentent de sauver de l'argent en partageant un logement — dans cette période de hausse spéculative des loyers et de retrait du gouvernement par rapport aux programmes de logement social — le gouvernement vient récupérer les économies. On nie aux femmes seules tout droit à une relation affective qui n’est pas reliée à un soutien financier. Mais, en même temps, on n'accorde pas les mêmes droits fiscaux à un conjoint de fait souteneur qu'à un conjoint légalement marié.

Autrement dit, les politiques sont établies de façon à pousser les couples vers un mariage légal et traditionnel. Pour ce faire, on offre des incitations positives aux hommes. Pour les femmes, c'est la vie impossible si elles ne s'y conforment pas.

SERVICES DE GARDE ET CONGÉS PARENTAUX :  
ON TRAÎNE LES PIEDS

Un autre indice du caractère rétrograde de la politique familiale est le manque de soutien vigoureux aux services de garde, voire l'absence d'une politique d'accès gratuit et universel. Certains groupes conservateurs, tels les « REAL Women », [26] s'objectent à une politique de développement des services de garde. « Pourquoi », disent-ils « l'État financerait-il un réseau coûteux quand il n'est pas prêt à consacrer les mêmes montants aux mères (rarement parlent-ils des pères) qui gardent leurs propres enfants ? » Ce genre d'argument a également trouvé des échos chez des groupes féministes et syndicaux qui revendiquent la reconnaissance du travail au foyer.

Les gouvernements ont pris prétexte de ces groupes de pression pour rétrécir les subventions accordées aux services de garde et pour ralentir la croissance du nombre de places. Par exemple, l'instauration de l'allocation de disponibilité au Québec en 1981 a eu pour effet de geler pendant trois ou quatre ans l'aide directe accordée aux garderies et aux parents à revenu faible et d'en ralentir la croissance par la suite. Depuis la venue au pouvoir des libéraux, le nombre de places croît encore plus lentement et le niveau des subventions stagne.

Au fédéral, environ la moitié des nouvelles sommes annoncées pour la période 1988 à 1995, en principe pour les services de garde, sera consacrée à un supplément au crédit d'impôt de 100 dollars en 1988 et de 200 dollars en 1989 pour chaque enfant de six ans ou moins. La plus grande part des montants ira aux familles où un des parents reste au foyer et qui n'ont que peu ou pas de frais de garde.

Trancher cette question n’est pas facile. Une allocation de disponibilité universelle accordée aux parents soit pour rembourser les frais de garde soit pour récompenser le temps de travail auprès des enfants répond au critère d'équité horizontale entre différents types de ménages. En ce sens, elle n’est pas tellement différente d'un programme d'allocations familiales élargies.

Par contre, lorsqu'une allocation de disponibilité est instaurée à la place d'une politique de services de garde ou une extension du programme de congés parentaux, elle devient un véritable obstacle à l’accès des femmes au marché du travail.

Le vrai problème c’est le manque de volonté politique pour consacrer des sommes suffisantes aux enfants. Au Canada, seulement le tiers des enfants âgés de 3 à 5 ans et dont les parents travaillent ou étudient au moins 20 heures par semaine peuvent trouver une place dans un service de garde reconnu (garderie ou milieu familial supervisé). Dans le cas des poupons de moins de 3 ans, le pourcentage tourne autour de 10 pour cent et au niveau scolaire, autour de 4 pour cent.

De plus, les places qui existent sont chroniquement sous-financées et subsistent pour la plupart grâce au bénévolat des éducatrices — il s'agit de femmes dans 95 pour cent des cas — en ce sens que celles-ci sont grossièrement sous-payées. Malgré cela, beaucoup de parents ne sont pas capables de payer une garderie et doivent recourir à des services non-reconnus et non-surveillés qui sont souvent de qualité douteuse.

[27]

Par contre, on a augmenté la déduction des frais de garde substantiellement depuis trois ans. Instaurée en 1972, cette déduction traite les frais de garde comme une dépense nécessaire pour permettre aux parents de gagner un revenu. Toutefois, cette déduction ne répond ni au critère d'équité verticale puisque le bénéfice augmente avec le niveau de revenu, ni au critère d’équité horizontale puisque beaucoup de familles ne peuvent pas obtenir un reçu lorsqu'elles utilisent des services non-reconnus.

Néanmoins, on continue de développer cette politique. Certains économistes néo-classiques soutiennent que la subvention directe des services de garde, ou même l'octroi d’une aide sélective aux parents à revenu faible, a pour effet d'inciter les parents à choisir des services de garde reconnus plus coûteux plutôt que de garder leurs propres enfants ou de recourir aux services non- reconnus [[6]](#footnote-6). Selon ces économistes, seule la déduction répond à un critère d'affectation optimale des ressources au sens de Pareto.

En fait, cet argument prend pour acquis que le marché évalue de façon correcte la valeur du travail des femmes dans l'immédiat et au cours de toute leur vie. Il suppose également que les services non-reconnus soient d’aussi bonne qualité que les services en garderie (ou en milieu familial supervisé), que les parents soient en mesure déjuger de la qualité avant de faire leur choix et que les tarifs demandés par les gardiennes non-officielles reflètent réellement la valeur de leur travail.

Mais au-delà de ces arguments théoriques, il y a lieu de soupçonner que les fonctionnaires et les politiciens qui favorisent la déduction au lieu d'une politique de services de garde défendent un intérêt de classe : la déduction est beaucoup plus intéressante pour les familles à revenu élevé et le relèvement du seuil maximal pour une famille signifie qu’on peut maintenant déduire la quasi-totalité du coût d'une « nanny » que seuls les plus riches peuvent se payer.

Les traditionalistes basent leur opposition aux services de garde sur un argument de respect du choix des parents. Pourtant, depuis presque vingt ans, le gouvernement fédéral n'a rien fait pour étendre les congés de maternité payés dans le cadre de l'assurance-chômage, et ceci en dépit de recommandations non-équivoques de la part de commissions et comités conservateurs ou non-partisans à l’effet de prolonger le congé de base à au moins 26 semaines et de supprimer les deux semaines de carence prévues pour les chômeuses et chômeurs.

[28]

LE SOUTIEN AUX REVENUS DE TRAVAIL :  
UNE POLITIQUE ANTIFÉMINISTE  
QUI MAINTIENT LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ

Le plus gros de l'argent offert par la province du Québec aux familles ayant des gains de travail faibles provient du programme APPORT (aide aux parents pour leurs revenus du travail) et d'une réduction d'impôt complémentaire.

Ces programmes font partie d'un ensemble de politiques dont l’objectif est de forcer les bénéficiaires de l’aide sociale à travailler même si les emplois disponibles offrent des salaires inférieurs au seuil de pauvreté. Dans le cas des célibataires et des couples sans enfants, en vertu de la réforme proposée, l'aide sociale sera tellement minime et le harcèlement qui l'accompagne tellement déplaisant que même le travail au salaire minimum sera attrayant.

Dans le cas des familles avec enfants, le salaire minimum est inférieur aux seuils de l'aide sociale. Il faut donc offrir un supplément de revenu relié aux efforts de travail consentis : c'est le rôle du programme APPORT. Dans le cas des familles biparentales, les montants sont significatifs et la seule contrainte administrative est celle de déclarer le revenu mensuel. Toutefois, comme la plupart de ces programmes sont à caractère sélectif, c'est-à-dire le fait que les montants accordés diminuent à mesure que le revenu familial augmente, a pour effet d'accroître très substantiellement le taux marginal d'imposition sur le deuxième revenu de la famille. On décourage ainsi le travail des femmes mariées.

De plus, dans le cas des familles monoparentales, les montants offerts par l'APPORT sont en général inférieurs à ceux offerts par le programme prédécesseur SUPRET et les taux marginaux d'imposition sont extrêmement élevés. De plus, les personnes qui réclament le statut de famille monoparentale, presque toujours des femmes, doivent aussi prouver non seulement qu'elles ne vivent pas maritalement avec une autre personne, mais qu'elles ne partagent pas un logement non plus. Bref, l'effet véritable de ce programme, et celui de la réforme de l'aide sociale proposée, est de renvoyer les femmes monoparentales non pas sur le marché du travail mais dans le domicile d'un mari.

LES MOTS DE LA FIN

La réponse à nos questions initiales ? Au fédéral, on ne peut pas parler ni de politique familiale ni de politique nataliste. Les sommes consacrées sont minimes : ce qu'on a donné d'une main on l'a retiré antérieurement de l'autre. On est resté avec un modèle plutôt traditionnel de famille, mais cela ne représente pas un changement important par rapport au passé.

Du côté provincial, on doit parler d'une politique carrément nataliste qui vise à reconstituer une famille traditionnelle : un homme pourvoyeur et une femme au foyer légalement mariés. Tout au plus, on accepte que les femmes professionnelles — c'est-à-dire les femmes des fonctionnaires et des hommes [29] politiques — exercent un emploi rémunéré parce que leur niveau de salaire justifie les frais des services de garde fournis sur le marché privé. Dans ce cadre, on a augmenté de façon impressionnante les sommes consenties aux familles mais on a coupé les montants accordés aux familles monoparentales, et on accorde les sommes les plus significatives pour inciter la natalité, au troisième enfant et aux familles biparentales avec une femme au foyer.

DE QUOI AURAIT L’AIR  
UNE POLITIQUE FAMILIALE PROGRESSISTE ?

1) Des programmes de soutien aux enfants qui accordent des sommes importantes, en partie sous forme universelle (allocations familiales) et en partie en fonction du niveau de revenu familial (crédit d’impôt sélectif).

2) Un réseau de services de garde de bonne qualité, universellement accessibles et financièrement abordables.

3) Un programme de congés parentaux généreux non seulement à la naissance mais permettant aux parents des congés personnels spéciaux tant qu'ils ont des enfants mineurs.

4) Une réforme de la fiscalité qui reconnaît les personnes au foyer (crédit d'impôt remboursable) et qui élimine les distinctions entre conjoints de fait et conjoints légaux, de même que selon qu’il y a un revenu ou deux dans la maison.

5) Une politique de plein emploi qui permet à tous ceux et celles qui veulent travailler de gagner leur vie convenablement.

6) Une aide significative aux familles monoparentales sans harcèlement.

[30]

L'État en question

Interventions économiques — no. 18

Notes d'actualité

Monique Audet, “Négociations des secteurs public et parapublic : un discours gouvernemental démagogique.”

François Aubry, “Le rapport Forget : d'un régime d'assurance sociale à un régime d'assistance publique.”

Dossier

Le Collectif, “Présentation : L'État en transition.”

Normand Roy, “Théories philosophico-politiques de l'État.”

Gérard Boismenu, “Régulation technicienne et État disciplinaire.”

François Houle, “Réflexions sur la restructuration de l'État au Canada.”

Jeanne Baillargeon, “Fiscalité et solidarité sociale.”

Richard Langlois, “La politique sociale canadienne et le libre-échange.”

Marie Moisan, “Le système socio-sanitaire québécois sous le scalpel de l'État.”

Jean Beaulieu et François Plourde, “Le financement des universités : L'enjeu du débat.”

Les sociétés d'État ou les limites de l'économie mixte

Présentation des articles de J. K. Laux et P. Fournier

Jeanne K. Laux, “La privatisation des sociétés d'État au Canada.”

Pierre Fournier, “Les sociétés d'État au Québec.”

Mike Williams, “Privatisation's Progress : What is the British Government's denationalization program for ?”

Claude Rioux et Robert Beauregard, “La privatisation de Dofor : impact sur l'économie québécoise.”

François Moreau, “La nouvelle réglementation du secteur financier.”

Débat

Polanyi, sur Marx et le marxisme, textes inédits de Karl Polanyi

Marguerite Mendell, “Présentation.”

[31]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**NOTES D’ACTUALITÉ**

“La réforme de l’aide sociale :  
comment faire payer les pauvres.”

Richard LANGLOIS

[Retour à la table des matières](#tdm)

Peu de temps après son accession au pouvoir en décembre 1985, le gouvernement Bourassa s'est engagé à réformer en profondeur le régime d'aide sociale. Déjà pendant la campagne électorale, les libéraux promettaient la parité des barèmes de prestations quel que soit l'âge du ou de la bénéficiaire. On voulait ainsi modifier le système de prestations différenciées selon l'âge accordant un montant moindre aux moins de trente (30) ans. Cette mesure faisait alors l'objet de critiques de plus en plus vives venant de divers milieux et elle provoqua un débat au cours de la période électorale. D'un autre côté cependant, les libéraux parlaient déjà de scinder le programme d'aide sociale en deux : un pour les aptes au travail et un pour les inaptes.

Les élections passées, le nouveau ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Pierre Paradis, annonça plutôt un véritable « blitz » de visites à domicile par une escouade d'agents très spéciaux — les désormais célèbres « boubou-macoutes » — chargés d'enquêter sur les cas de fraudes, d'informations inexactes et d’irrégularités diverses. Tout en soulevant un tollé de protestations de la part des groupes d’assistés sociaux, le gouvernement récupéra néanmoins plusieurs dizaines de millions de dollars pendant les douze (12) premier mois de l'opération. Plus de cent milles (100 000) visites furent effectuées et 20 pour cent des dossiers vérifiés subirent des modifications. Une recension des cas de baisse ou d'annulation de prestations a permis d’établir qu’il s'agissait en majorité de personnes vivant en cohabitation et dont le statut marital fut révisé par le ministère. La promesse de parité aux jeunes assistés sociaux fut, quant à elle, reportée à plus tard et le ministre Paradis parla dès lors de l’inscrire dans un projet de réforme globale du programme.

Après avoir refait ses devoirs plusieurs fois, le ministre a déposé un document d'orientation intitulé « Pour une politique de sécurité du revenu » en décembre dernier. Reprenant les principales orientations contenues dans le Livre [32] blanc sur la fiscalité [[7]](#footnote-7) du précédent gouvernement, le projet Paradis propose de remplacer le régime actuel d'aide sociale — de même que le programme de supplément de revenu au travail (SUPRET) — par trois (3) programmes distincts :

- le programme de Soutien financier ;

- le programme Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE) ;

- le programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT).

Le premier s'adresse aux personnes dans le besoin incapables de travailler (les inaptes), le deuxième aux bénéficiaires aptes au travail et le troisième aux parents qui sont sur le marché du travail mais qui ont des faibles revenus. Précisons que le SUPRET s'adressait à toutes les travailleuses et tous les travailleurs à faibles revenus, y compris les personnes seules. Le projet de réforme prévoit insister sur le fait que l'aide sociale ne devrait pas se substituer aux responsabilités parentales et aux obligations filiales.

LES TROIS VOLETS DU PROJET PARADIS

Le programme de Soutien financier

Ce programme s’adresserait aux personnes ou aux ménages dont l'un des conjoints connaît un état de santé altéré de façon significative pendant une période relativement longue et qui se trouvent conséquemment dans l'impossibilité de subvenir à leurs besoins. Il s'agit là d’un resserrement du critère d'inaptitude. Actuellement, le nombre de ménages non employables est estimé à 95 000, soit environ le quart de la clientèle de l'aide sociale. Surtout composé de personnes seules (77%), ce sous-groupe est constitué à peu près également d'hommes et de femmes.

En vertu de la réforme, les personnes jugées inaptes verraient leur situation s'améliorer quelque peu. Les principales mesures prévues sont :

- une accessibilité facilitée aux services et soins de santé ;

- une réduction des contrôles de la situation financière des bénéficiaires (deux fois par année au lieu de douze actuellement)

- hausse des barèmes qui seront indexés annuellement en fonction du coût de la vie et introduction d'une exemption de gains de travail de 100 dollars par mois.

[33]

Le programme APTE

Ce programme constitue le coeur du projet de réforme. Le gouvernement entend généraliser à tous les bénéficiaires jugés aptes au travail, la participation aux mesures de relèvement de l"’employabilité" telles que la formation, l'apprentissage, les stages en milieu de travail. Sans toutefois devenir formellement obligatoire, la participation à ces mesures permettra aux ayants droit de toucher des prestations plus élevées qu'en cas de refus. L'objectif du gouvernement est donc de mettre l'accent sur l'intégration ou la réintégration au marché du travail des bénéficiaires jugés aptes au travail.

On dénombre actuellement 257 000 de ces ménages, ce qui représente environ 66 pour cent de la clientèle totale de l'aide sociale. La répartition hommes-femmes s’avère à peu près égale. Enfin 60 pour cent de ces ménages sont des personnes seules et un responsable de ménage sur trois a moins de trente (30) ans.

Le programme APTE reposera sur la prémisse que toute personne bénéficiaire sera présumée employable et disponible pour travailler à moins que son inaptitude ou sa non-disponibilité temporaire ne soit démontrée. Comme c'est le cas actuellement, le refus d'un emploi offert entraînera automatiquement la cessation des prestations. La structure de barèmes sera établie de manière à — selon l’expression du gouvernement — maintenir un « écart raisonnable » entre le revenu disponible des ménages dont le chef travaille au salaire minimum et celui des ménages employables qui seront assistés par l'État. Le calcul de la prestation continuera d'être basé sur le déficit existant entre les ressources d'un ménage et celles nécessaires à la satisfaction de certains besoins de base. L'évaluation de ces besoins sera désormais basée sur les dépenses encourues par les ménages de travailleuses et travailleurs à faibles revenus. Le montant des prestation et le niveau des exemptions de gains de travail dépendront toutefois de la durée de présence à l'aide et de la participation ou non à des mesures de maintien et de développement de l’"employabilité". La distinction entre les moins et les plus de trente (30) ans ne disparaîtra toutefois qu'en 1990.

Concrètement, le cheminement dans le programme APTE sera divisé en deux périodes. Dans les neuf (9) premiers mois, la personne admise devra effectuer une recherche intensive d’emploi. Au cours de cette période, les taux de prestations consentis seront inférieurs à ceux que garantirait le programme actuel. En principe, tous les bénéficiaires aptes devraient se voir offrir la participation aux mesures de relèvement de l’"employabilité" bien qu'en pratique certains groupes cibles comme les jeunes et les femmes vivant en situation de monoparentalité pourraient être en priorité sollicités. Après neuf mois, si la personne n'a pas réussi à se trouver un emploi, elle deviendra admissible aux mesures de maintien ou de développement à l’"employabilité". Les barèmes seront alors modulés selon les trois éventualités suivantes :

[34]

1. refus de participer : auquel cas le bénéficiaire touchera la même prestation que pendant les neuf (9) premiers mois, soit 405 dollars par mois pour une personne seule ;

2. admissible mais non disponible temporairement : dans ce cas, la prestation atteindra 460 dollars par mois pour une personne seule et on révisera sa situation financière mensuellement ;

3. admissible et participant aux mesures : la prestation atteindra alors 520 dollars par mois pour une personne seule.

Cette modulation prévaudra pour tous les types de ménage mais les taux de prestations varieront aussi selon le type de ménage comme c'est le cas présentement

Les mesures de développement de l'"employabilité" feront l’objet d'un contrat entre le bénéficiaire et le ministère et pourront prendre diverses formes : formation, travaux communautaires ou encore stages en milieu de travail avec subvention salariale à l'employeur. Cela signifie en outre que le programme de stages en milieu de travail qui permet actuellement aux entreprises d'embaucher des jeunes assistés sociaux pour 100 dollars par mois — la différence d'environ 300 dollars par mois étant défrayée par le gouvernement — sera généralisé à l’ensemble des bénéficiaires aptes au travail.

Le gouvernement estime que le programme APTE pourrait générer des économies annuelles de 370 millions de dollars dans l'hypothèse d'une participation nulle des bénéficiaires aux mesures. À l'opposé, un taux de participation de 100 pour cent entraînerait des déboursés supplémentaires de 445 millions de dollars par année.

Le programme APPORT

Le programme APPORT vise à faire le lien entre le programme d'aide sociale et le marché du travail. Sa clientèle sera essentiellement composée de familles avec enfants dont les revenus annuels de travail seront peu élevés. On estime à 44 000 le nombre de familles — dont 24 000 monoparentales — qui pourront se prévaloir du programme APPORT.

En ce qui a trait à l'admissibilité, un test d’actifs sera effectué auprès de chaque famille effectuant une demande. Le montant de la prestation annuelle qui sera accordée dépendra à la fois de la situation familiale des travailleuses et travailleurs admissibles, des frais de garde payés, du nombre de mois de travail et du revenu annuel de la famille. À litre d'exemple, une famille biparentale avec deux enfants de 6 à 11 ans gagnant 11 700 dollars par année, pourrait toucher le maximum, soit 4 787 dollars. Une monoparentale, avec un enfant de moins de 6 ans gagnant 8 800 dollars par année, toucherait au maximum 4 389 dollars. Les prestations seront versées sous forme d'acomptes mensuels et on prévoit que le programme coûtera environ 65 millions de dollars en 1988.

[35]

Autres dispositions du projet Paradis

Comme autres dispositions importantes du projet de reforme de l'aide sociale, on note :

- une nouvelle définition de conjoint de fait qui considérera les couples n'ayant pas d'enfants en commun comme des entités familiales après douze mois de vie commune ;

- une réduction des prestations pour les bénéficiaires du programme APTE qui partagent un logement ;

- l'ajustement non systématique des barèmes et prestations des programmes APTE et APPORT en fonction du coût de la vie, du salaire minimum, etc. ;

- la prise en considération des actifs du ménage dans la détermination des prestations des programmes APTE et soutien financier ;

- l'affirmation du principe de la responsabilité solidaire des conjoints ;

- l'introduction d'un principe de contribution alimentaire parentale qui influencera l'admissibilité et le niveau de prestations de nombreux bénéficiaires âgés de 18 ans et plus ;

- la mise en œuvre des programmes APTE et APPORT sur une période de transition de douze mois de janvier 1989 à janvier 1990. Durant cette transition, aucun bénéficiaire du régime actuel d’aide sociale, s'il demeure admissible, ne verra sa prestation réduite.

LE FIL CONDUCTEUR :  
LA RÉORIENTATION DES POLITIQUES SOCIALES

Le Québec, comme on le sait, demeure fortement influencé par le vaste mouvement de remise en cause du rôle de l'État qui progresse à l'échelle internationale. Des tendances comme la déréglementation économique et sociale, la privatisation des sociétés d'État et la réorientation des politiques sociales constituent les corollaires les plus apparents de ce courant politique qui s'appuie très souvent sur le prétexte de la crise financière de l'État. Or, doit-on le rappeler, la situation financière de l'État québécois n'a rien de catastrophique et la mise en œuvre d’une politique de plein emploi constituerait le meilleur remède au déficit budgétaire [[8]](#footnote-8).

Or, le gouvernement actuel, à l'instar de son prédécesseur opte plutôt pour une politique de limitation et de réorientation des dépenses sociales. En fait, le [36] projet du ministre Paradis constitue une variante de l'option la plus restrictive qu'on trouvait dans le Livre blanc sur la fiscalité des ex-ministres Parizeau et Duhaime.

La clé de la réforme :  
l'incitation au travail

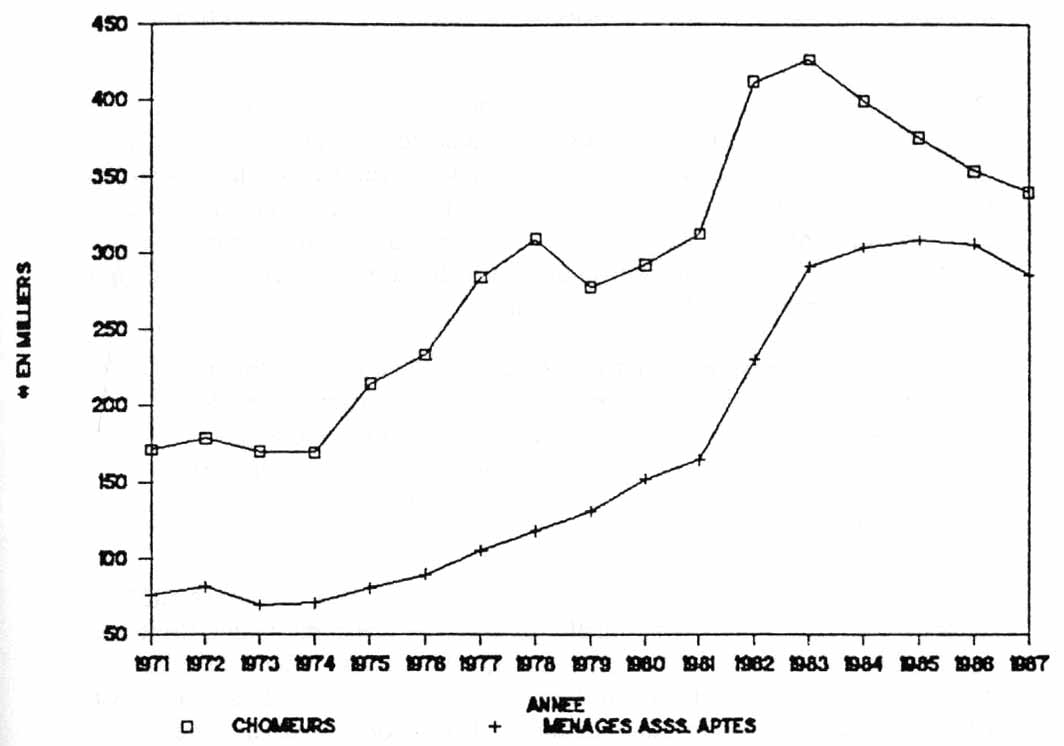
En mettant le focus sur l’incitation au travail, le projet Paradis reprend à son compte la plupart des grandes orientations contenues dans le fameux Livre blanc.

Dans cette grille, les prestations d'assistance sociale sont perçues comme un facteur de désincitation au travail et la forte croissance du nombre d'assistés sociaux s'explique avant tout par des caractéristiques et comportements individuels plutôt que par la pénurie d'emplois [[9]](#footnote-9) Pourtant, comme le démontre le graphique 1, il existe une corrélation étroite entre l'évolution du nombre de chômeuses et chômeurs et celui des assistés sociaux aptes au travail. Quels que soient les programmes mis de l'avant pour relever le degré d"'employabilité" de la clientèle de l'aide sociale, une réintégration massive des assistés sociaux au marché du travail à des conditions acceptables ne saurait survenir sans que parallèlement soit mise en œuvre une politique de plein emploi pour absorber la forte et subite augmentation de main-d'oeuvre.

En lançant l'opération « boubou-macoutes », le ministre Paradis a tiré son premier coup de canon. Son projet de réforme confirme qu'il ne s'agissait pas d'une mesure ponctuelle sans conséquence mais bien du premier jalon d'une réforme profonde à saveur néo-conservatrice. En augmentant les contrôles auprès des bénéficiaires, on tente d'accroître à la fois le caractère sélectif du programme et d'augmenter la flexibilité de cette main-d'oeuvre potentielle vis-à-vis le marché du travail en la forçant à accepter des emplois précaires. Par ailleurs, la scission de la clientèle en deux catégories, les aptes et les inaptes au travail, nous ramène vingt-cinq ans en arrière, soit avant que le Rapport Boucher [[10]](#footnote-10) ne recommande l'abolition de cette distinction, recommandation qui fut reprise lors de la réforme de l'aide sociale au début des années 1970. Or, comme la catégorie des inaptes a tendance à plafonner en raison notamment du resserrement môme de la définition d'inaptitude et des contrôles serrés exercés par le ministère, l'attention se portera principalement sur les personnes jugées aptes au travail. On procédera alors à un morcellement de cette clientèle en sous clientèles devant chacune suivre une filière distincte selon le degré de disponibilité vis-à-vis la participation aux [37] mesures de relèvement de 1"’employabilité". On conditionnera ainsi, — du fait que les ententes avec le ministère seront de nature contractuelle — l'admissibilité et le niveau de prestations à une série de comportements obligatoires. Celles et ceux qui sont plus ou moins disponibles seront carrément pénalisés.

Graphique 1

Évolution du nombre de chômeurs et d'assistés sociaux  
Québec 1971-1987



[38]

Avec cette approche, on délaisse donc clairement le mode de détermination fondé sur les besoins pour adopter une forme de modulation des prestations en fonction de l'attitude des bénéficiaires face au marché du travail et aux mesures de réintégration.

Revenu minimum   
et ''déresponsabilisation" sociale de l'entreprise

Au total, on vise à éliminer la concurrence entre les prestations sociales aux sans emploi et le marché du travail le plus détérioré, et à rapprocher les conditions d'usage de la force de travail du modèle du marché du travail sans entraves [[11]](#footnote-11).

Cette volonté est on ne peut plus explicite dans le document d'orientation et est illustrée par l'écart sensible qui sera systématiquement maintenu entre le niveau de prestations des assistés sociaux et le revenu des travailleuses et travailleurs au salaire minimum. On espère ainsi rendre plus attrayant le marché du travail le plus précaire. Mais on va plus loin en permettant la transformation des prestations d'aide sociale en subventions directes aux entreprises privées qui s'engageront à embaucher des assistés sociaux.

Ces mesures visant l'accès des personnes à des emplois réguliers et permanents verront à fournir aux bénéficiaires des conditions de réinsertion qui respectent le plus possible les conditions de travail prévalant dans les différents secteurs d’activités économiques, de manière à attirer le plus grand nombre d'employeurs [[12]](#footnote-12).

De plus, comme les mesures de relèvement de l'"employabilité" ne garantissent pas les normes minimales de travail (salaire minimum, droit à la syndicalisation, avantages sociaux, etc.), on exempte l'entreprise de ses responsabilité sociales. Et les conséquences peuvent s'avérer désastreuses. Ce filet de sécurité de type « revenu minimum », de la façon dont il s’articule avec le marché du travail, exercera de fortes pressions sur les conditions qui prévalent, notamment dans le segment le moins favorisé du marché. L'exemple britannique est d'ailleurs éloquent : le salaire minimum a été supprimé pour les jeunes en [39] raison de l'existence d'un programme de revenu minimum [[13]](#footnote-13). Dans l'esprit des concepteurs de la réforme, il faut donc à tout prix arrimer au marché du travail ce bassin potentiel de main-d’œuvre a bon marché que constitue la clientèle de l'aide sociale.

Des prestations qui perpétueront la pauvreté

Le Conseil national du bien-être social évaluait à 16 pour cent la proportion de Canadiennes et Canadiens sous le seuil de pauvreté en 1985 [[14]](#footnote-14). Cela représentait une population d'environ quatre (4) millions de personnes dans laquelle se retrouvait vraisemblablement la quasi-totalité des assistés sociaux. Cela n'étonne guère puisque le niveau des prestations d'aide sociale se maintient continuellement sous le seuil de pauvreté comme l'illustrent les graphiques 2 à 4. On observe aussi que parmi les provinces canadiennes, le Québec se classe parmi celles qui compensent le moins par rapport au seuil de pauvreté. La situation des personnes seules s'avère singulièrement précaire (graphique 2) puisqu’elles ne touchent que l'équivalent du cinquième du seuil de pauvreté.

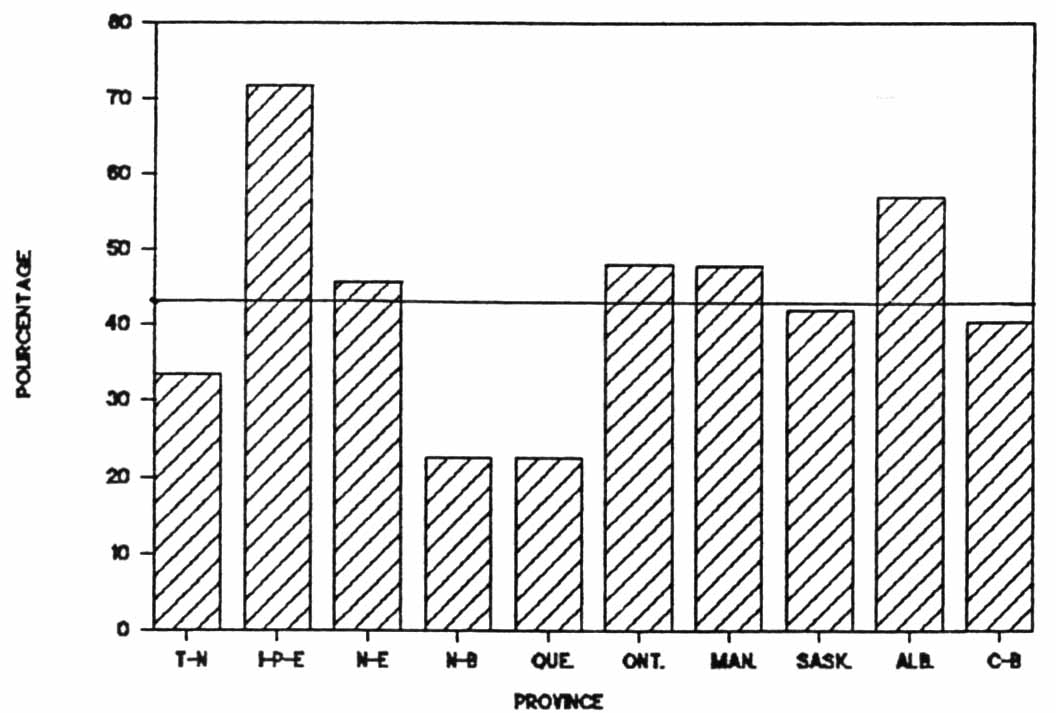
Or, à cet égard, le projet Paradis ne propose aucun redressement majeur puisque tous les barèmes demeureront très en deçà des seuils de pauvreté tout en s'avérant nettement inférieurs au salaire minimum. Le tableau 1 permet de visualiser les différentes modifications proposées. Quant au salaire minimum, qui sert de balise à toute la structure de barèmes du projet Paradis, son évolution accuse un net retard par rapport à celle de la rémunération moyenne et du coût de la vie.

La définition de besoins essentiels :  
l'art de comprimer davantage

Cet aspect de la réforme est important puisqu'il constituera la pierre angulaire de la nouvelle structure de barèmes. On sait qu’au chapitre de l'évaluation du phénomène de pauvreté, un certain consensus social prévaut depuis plusieurs années à l'effet de recourir aux seuils de pauvreté comme norme de détermination de l'indigence. Or, en dépit du fait que les seuils diffèrent d’un organisme à l'autre, conséquence du choix de la méthode de calcul, leur fixation résulte soit d'une analyse budgétaire fondée sur les besoins minimaux de subsistance dans une société comme la nôtre — en retenant le coût des articles réputés essentiels [40] — ou encore d'une analyse de la répartition des revenus où la pauvreté devient dans ce cas un phénomène relatif, fonction de la croissance des revenus [[15]](#footnote-15).

Graphique 2

Revenus d'assistance sociale en pourcentage du seuil de pauvreté  
 — personnes seules aptes au travail, 1986



Par ailleurs, le fait que le revenu des assistés sociaux ou des moins nantis en général se situe généralement en dessous de ces planchers n’avait pas eu pour effet, jusqu'à maintenant du moins, de nier la validité de ces références ne serait- ce qu'en les considérant comme un idéal minimum à atteindre dans toute stratégie de lutte contre la pauvreté. Or en reprenant l’approche du Livre blanc, le document d'orientation se trouve à rejeter la validité du concept de seuil de pauvreté. Il propose en revanche que le critère choisi soit *le niveau moyen des dépenses des ménages à faible revenu, c'est-à-dire ceux dont le revenu gagné* [41] *principalement sur le marché du travail était inférieur à 13 700 dollars en 1983*. Il s'agit des ménages se situant dans le premier décile de revenu. Trois types de besoins essentiels sont distingués : ceux de court terme (alimentation, logement, communications, services ménagers, soins personnels), ceux de moyen terme (habillement) et ceux de long terme (ameublement, transport, loisirs).

Tableau 1

Quelques barèmes du programme APTE  
VS le seuil de pauvreté et le salaire minimum  
(sur une base annuelle en dollars)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Salaire minimum + APPORT 1 1988 | Syst. actuel indexé 1989 | APTE | | Seuil de pauvreté 19883 |
| Non-participant | Participant |
| Personne seule | 8 268 | 6 036 (2 208)2 | 4 860 | 6 240 | 11 556 |
| Monoparentale | | | | | |
| 1 enfant | 11 412 | 8 208 | 7 020 | 8 640 | 15 246 |
| Biparentale | | | | | |
| 1 enfant | 13 452 | 10 368 | 8 760 | 11 220 | 20 395 |

1) Une personne travaillant au salaire minimum.

2) Montant d’aide versé aux personnes seules et aux couples sans enfant âgés de moins de 30 ans.

3) Il s'agit des seuils de faibles revenus estimatifs de 1987 indexés au coût de la vie.

Sources : Pour une politique de sécurité du revenu, gouvernement du Québec ; Les seuils de pauvreté de 1987, Conseil national du bien-être social.

Ainsi, tout le système de transferts se voit redéfini en fonction de ces notions et il s'agit là, à notre avis, d'une rupture fondamentale par rapport à ce qui tient généralement lieu de référence en matière de pauvreté. Une des conséquences et non la moindre est de standardiser à la baisse les besoins reconnus comme essentiels en se basant sur la condition que subissent les travailleurs les plus démunis dans notre société, sans se préoccuper si effectivement ces conditions sont acceptables.

Outre le fait que les montants servant à défrayer les dépenses pour satisfaire les besoins essentiels soient fixés à des niveaux dérisoirement bas, on peut s'étonner que le transport en commun n'entre pas dans la catégorie des besoins essentiels. De toute évidence, cette approche, en plus de nier toute dimension relative au phénomène de la pauvreté, standardise à la baisse le minimum vital jugé acceptable socialement (voir tableau 3).

[42]

Tableau 2

Croissance de quelques indicateurs  
(Québec 1981-1986)

|  |  |
| --- | --- |
| Salaire minimum | 8.8% |
| Rémunération hebdomadaire moyenne | 38.0% |
| Indice des prix à la consommation | 32.6% |

Tableau 3

Dépenses hebdomadaires allouées pour les besoins essentiels de court terme  
selon la taille du ménage en 1983 (en dollars)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Besoins essentiels à court terme | Ménage de 1 personne | Ménage de  2 personnes | Ménage de 3 personnes |
| Alimentation | 29 | 50 | 65 |
| Logement | 38 | 53 | 60 |
| Communications | 3 | 3 | 3 |
| Services ménagers | 5 | 7 | 9 |
| Soins personnels | 3 | 6 | 6 |
| Total des besoins à court terme | 78 | 119 | 143 |

Basé sur les dépenses effectives des ménages qui gagnaient moins de 13 700 dollars en 1983 et dont la source principale de revenu était l'emploi.

Calculs effectués à partir du tableau I1I-6 du Livre blanc sur la fiscalité des particuliers, page 136.

Pour l'autonomie financière, il faudra repasser

Le projet de réforme de l'aide sociale consacre une dépendance accrue entre les individus d'un même ménage ou d'une même famille et ce, de plusieurs façons. Ainsi lorsqu'on lit que le « gouvernement introduira certaines notions et modifiera certaines pratiques administratives pour affirmer le principe de [43] responsabilité solidaire des conjoints » [[16]](#footnote-16), on peut se demander jusqu'où il est prêt à aller dans la prise en compte des ressources d’un conjoint lorsque viendra le temps de calculer la prestation d'une personne admissible. Dans la même foulée, l'introduction du principe de contribution alimentaire parentale pour un sous- ensemble de personnes de 18 ans et plus considérées dépendantes ne pourra qu'accentuer cette dépendance. Désormais, l’État considérera comme indépendantes les seules personnes de 18 ans et plus :

- ayant résidé deux ans en dehors du milieu familial pour des raisons autres que les études ;

- ayant occupé un emploi régulier pendant deux ans ;

- étant ou ayant été mariées ;

- étant conjoints de fait ;

- ayant un ou des enfants à charge ;

- ou détenant un diplôme universitaire de premier cycle.

Les autres seront reconnues dépendantes et leur prestation sera réduite en fonction du revenu de leurs parents.

Tout se passe donc comme si le gouvernement, constatant l'effritement de la famille traditionnelle, décidait de pénaliser celles et ceux qui ne choisissent pas d'entrer ou de demeurer dans ce moule.

Enfin, la réduction des prestations des chambreurs et des personnes partageant un logement érodera aussi la capacité d'autonomie financière des individus.

Quand la complexité se complexifie

Avec une clientèle d'environ 650 000 personnes et un budget annuel de quelque 2,2 milliards de dollars, le programme d’aide sociale est régi par une batterie de règlements qui le rend très complexe. En effet, lorsque les requérants remplissent les diverses conditions d'admissibilité, il faut alors déterminer l'étendue du besoin. On applique alors une série de procédures compliquées et détaillées, tenant compte d'une part des besoins fondamentaux et spéciaux des requérants et d'autre part des biens et revenus dont ils disposent pour répondre à ces besoins. Il existe aussi une série de directives portant sur la mise en application des règles précédentes.

La surveillance du comportement des assistés sociaux prend diverses formes, dont l'examen des états de comptes, la confirmation auprès des services gouvernementaux ou d'agences sociales des renseignements fournis par les bénéficiaires, et le recours à des enquêtes personnelles, par exemple au moyen de visites à domicile. Or, ces mesures de contrôle aboutissent parfois à des atteintes [44] à la liberté. De plus, il arrive très souvent que les assistes sociaux disposent de peu d'information sur la façon dont ont été prises les décisions administratives touchant leur cas particulier. Il leur est en effet très difficile de s'assurer qu'ils reçoivent, le plein montant des prestations auxquelles ils ont droit, en vertu des divers règlements et directives.

Or à cet égard, le projet Paradis risque de transformer le régime actuel en véritable « monstre bureaucratique » dans lequel tant les agents de l'aide sociale que les bénéficiaires auront beaucoup de mal à se retrouver. La structure du régime éclatera littéralement pour multiplier les filières (plus de 10 différentes) servant à l’établissement des barèmes. En créant les catégories aptes, inaptes, disponibles, non disponibles temporairement, non disponibles avec une foule de nouveaux règlements limitant les prestations en certaines circonstances précises, la réforme Paradis rendra un régime déjà difficile à comprendre quasi incompréhensible pour la majorité des intervenantes et intervenants.

Le projet Paradis :  
une vision incomplète et dépassée de la sécurité du revenu

En intitulant son document d'orientation « Pour une politique de sécurité du revenu », le gouvernement cède à l'inflation verbale car son projet ne traite qu’un des aspects de la sécurité du revenu. Cette vision compartimentée de la sécurité sociale qui n'intègre pas les volets fiscalité, programmes universels et politique de plein emploi ne peut que mener à une dégradation des conditions de vie des assistés sociaux. La philosophie consistant à rendre responsable le bénéficiaire de sa condition, apparaît on ne peut plus dépassée en cette période où les changements technologiques, la libéralisation des échanges commerciaux et le spectre d'une autre récession se conjuguent comme autant de phénomène — incontrôlables par les individus — menaçant de gonfler un taux de chômage au demeurant fort élevé.

La stratégie consistant à affamer les assistés sociaux pour les forcer à réintégrer le marché du travail, sous n'importe quelle condition, risque toutefois de tourner en véritable catastrophe si une récession survient pendant ou après l'implantation de la réforme. Il faut en effet se rappeler que la dernière récession de 1982 s’est traduite par une perte de 150 000 emplois au Québec en une seule année ! Le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale a parallèlement bondi de 115 000 au cours de la même période. Peut-on s'imaginer les conséquences d'une réforme sociale aussi restrictive en contexte de récession ?

Visiblement, le gouvernement l'aura pressenti lorsqu'il écrit :

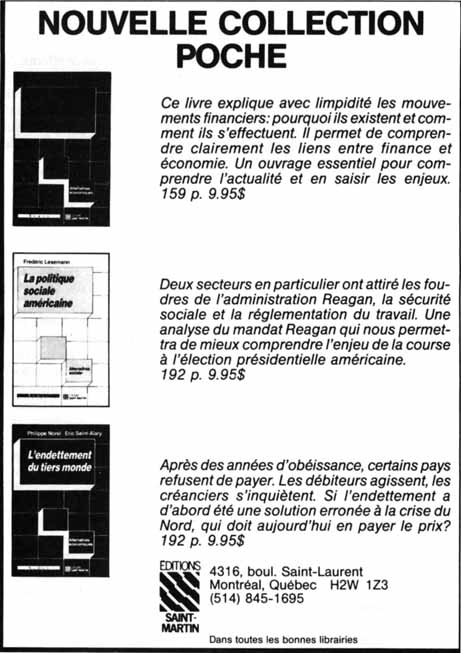
[45]

Le succès du programme APTE sera en grande partie tributaire de l'évolution générale de l’activité économique et de la création d'emplois permanents [[17]](#footnote-17).

Dans ces conditions, comment peut-on souscrire à un projet de réforme de la politique sociale qui ne s’attaque pas résolument au chômage ? Comment peut- on souscrire à un projet qui en resserrant les conditions des plus démunis, accroît parallèlement les concessions aux entreprises en les "déresponsabilisant" socialement ? Enfin, comment souscrire à cette vision de la politique sociale qui passe sous silence les multiples bénéfices consentis aux mieux nantis par le biais du régime fiscal et qui coûtent une fortune à l’Étal ?

Juin 1988

[46]



[47]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**NOTES D’ACTUALITÉ**

“Les femmes paysannes  
aux Philippines s’organisent.”

Mari BOTI [[18]](#footnote-18)

[Retour à la table des matières](#tdm)

La question de la réforme agraire reste un des problèmes primordiaux aux Philippines aujourd'hui, malgré le récent changement de gouvernement. Plus des deux tiers de la population de 54 millions sont des paysans ; la moitié sont des femmes. Ce sont elles qui subissent les plus lourdes conséquences du système féodal et semi-féodal de propriété terrienne qui domine dans cet archipel du sud-est asiatique.

J'ai constaté que la situation des femmes aux Philippines n'est pas si différente de celle des femmes dans la plupart des pays en voie de développement Toutefois, ce qui distingue les Philippines, c'est que le pays est en pleine révolution sociale, révolution qui continue malgré le renversement d’une dictature de vingt ans sous Ferdinand Marcos. Ce sont les contradictions fondamentales de la société philippine qui alimentent cette révolution, contradictions auxquelles le gouvernement de madame Corazon Aquino n'a ni su, ni voulu s'attaquer. Le mouvement en faveur du changement social est propulsé par un réseau quasi-infini d'organisations de base et de forces politiques, y compris un des mouvements de femmes les plus avancés du tiers monde. La création en octobre 1986 de Amihan, une fédération nationale de femmes paysannes représente un développement important pour ce mouvement, jusqu'alors à prédominance urbaine. Les femmes paysannes, de par leur nombre et leur classe sociale, ont un rôle essentiel à jouer dans l'émancipation des femmes en général. Amihan est ainsi devenue une nouvelle association membre de Gabriela, le plus important organisme-parapluie du mouvement des femmes, [48] et dont le nom rappelle l'héroïne de la guerre contre les Espagnols au XIXe siècle.

Les femmes d'Amihan considèrent que leur lutte fait partie intégrante de la lutte du peuple pour une véritable réforme agraire.

La situation de la paysannerie

De tous les pays d'Asie, c'est aux Philippines que le régime de métayage [[19]](#footnote-19) est le plus important. S'ajoute aux métayers un très grand nombre de paysans sans terre. Le rêve de posséder un jour une parcelle de terre a incité les paysans à se révolter, d’abord contre les puissances coloniales et ensuite, vers 1950, lors de l'insurrection dans le Luzon central. Aujourd'hui, le mot d’ordre de la gauche, « la terre à ceux et celles qui la travaillent », s'est répandu à travers le pays. Environ 12 millions des 20 millions de la population active sont des paysans qui dépendent de l’agriculture et des activités connexes pour vivre. Environ 10 pour cent ou 1 million de ces personnes sont des propriétaires terriens qui ne travaillent pas eux-mêmes la terre. Environ 3 millions de paysans sont des propriétaires-cultivateurs ou les occupants de terres agricoles publiques pour lesquelles ils détiennent une forme de titre quelconque. Cependant 8 millions de paysans sont sans terre. Le quart d'entre eux sont des métayers tandis que la grande majorité sont de simples travailleurs agricoles.

Ce problème de propriété des terres est encore plus aigu pour les femmes. Même les chiffres cités plus haut faussent la réalité des femmes, car le plus souvent, elles ne sont pas considérées comme faisant partie de la population active au départ. Lors des recensements, les paysannes diront qu'elles sont ménagères plutôt qu'agricultrices bien qu'elles travaillent de 14 à 16 heures par jour, et qu’elles participent à presque tous les travaux de la ferme.

Aux Philippines, les titres de propriété et les baux de métayage ne peuvent être détenus que par les hommes. C'est d'ailleurs une des injustices fondamentales qu'Amihan veut redresser.

Par exemple, Lourdes Cadena a vécu pendant près de dix ans avec son mari et ses quatre enfants sur une petite parcelle de terre dans la province d'Isabella. Quand son mari est mort, faisant preuve de beaucoup de courage, elle continua à travailler la terre que son mari avait loué, allant même jusqu'à faire les labours. Peu de temps après, le propriétaire lui dit qu'elle devait libérer les lieux pour faire place à un nouveau métayer, un homme cette fois, puisqu’elle n'avait pas le droit de louer la terre en son nom propre.

[49]

Le double fardeau des femmes

Les paysans sont au bas de l'échelle des revenus. Des études par des organisations paysannes ont démontré que le paysan moyen gagne de 420 à 600 P par mois/hectare. La plupart des petites fermes couvrent une superficie de moins d'un hectare. Le seuil de pauvreté se situe à 2200 P par mois. Selon le ministère de l'Agriculture, le revenu du paysan des rizières n'atteint pas 40 pour cent du revenu du travailleur urbain.

Revenu

Les paysannes et les travailleuses agricoles font face à une double discrimination. Pour le même travail, une travailleuse aux champs reçoit moins de la moitié de ce qu'on donne à un homme. Par exemple, à la Hacienda Recate, dans la province de Bicol, les hommes reçoivent un maigre salaire de 12P par jour en 1985. Les femmes, elles, en reçoivent de 5 à 7. (15P = 1$ can). Deux kilogrammes de riz, la consommation quotidienne d'une famille de quatre, coûtes 14P.) À la Hacienda Miranda, dans le Luzon central, les femmes reçoivent de 12 à 15P pour une journée de travail alors que les hommes en reçoivent de 20 à 24. Même si les salaires augmentent quelque peu, les écarts restent aussi grands.

La charge de travail

Les 15 heures de travail de la journée normale d'une Filipina débutent avant l'aube par le transport sur de longues distances de l'eau et du combustible qui serviront à préparer le repas du matin. C’est aussi avant le lever du soleil que résonne le bruit typique du pilonnage du riz, une tâche réservée presqu'exclusivement aux femmes. Les travaux agricoles comprennent les semis, le repiquage et le sarclage du riz qu'il faut ensuite faucher, gerber et battre. La paysanne doit, en outre, préparer les repas, faire la couture, élever les enfants (la famille moyenne est de 6 enfants) et soigner les vieillards et les malades de la famille.

C'est aussi aux femmes que revient la responsabilité d'équilibrer le budget familial, tâche quasi-impossible parce que les taux élevés de location et les intérêts usuriers sur les emprunts maintiennent les paysans dans un état d’endettement constant. La famille paysanne doit remettre entre 1/4 et 1/2 de la récolte au propriétaire. De plus, c'est elle qui doit défrayer les coûts des semences, des engrais, des pesticides, de l’achat et de l’entretien du carabao (la bête de somme la plus fréquemment utilisée), de la location de tracteur, de l'irrigation et de la mouture. Inévitablement, la famille devra emprunter auprès [50] des banques des terres agricoles qui lui imposeront un taux d’intérêt de 15 à 40 pour cent.

La responsabilité de la comptabilité familiale est un fardeau supplémentaire pour les femmes. En effet, ce sont elles qui doivent trouver l'argent pour joindre les deux bouts, en s’assurant elles-mêmes d’autres sources de revenus comme l'artisanat, le potager ou les lessives.

L'éducation

Les paysannes n'ont presqu'aucune chance de compléter leurs études. D’après les statistiques pour la population dans son ensemble, les femmes qui fréquentent l'école, la fréquentent plus longtemps que les hommes. Mais, puisque les paysans sont pauvres, si une chance de scolarisation se présente, elle sera offerte aux garçons. La mentalité veut qu'il vaut mieux envoyer les garçons à l'école puisque, de toute façon, les filles resteront à la maison. Cela explique le taux élevé d'analphabétisme chez les femmes en régions rurales. Les superstitions et certaines croyances religieuses traditionnelles contribuent aussi à garder les femmes au foyer et à fausser leur perception du monde et d'elles-mêmes. Quatre- vingt-cinq pour cent de la population est de religion catholique. L’éducation que reçoivent les femmes en font les catholiques les plus ferventes. Le mariage, de par la nouvelle Constitution même, est inviolable. Le seul autre choix qui s'offre à la paysanne est de devenir domestique ou « hôtesse » dans les grandes villes. Mêmes les communautés religieuses lui sont souvent fermées, car pour être acceptée, elle doit apporter avec elle une dot importante.

La santé

Il n'est pas question d'assurance-maladie ou de congé de maternité pour les travailleuses agricoles. L'absence de soins de santé et la malnutrition expliquent le taux élevé de mortalité infantile : 49/1000 contre 9/1000 au Canada ; aux Philippines, ce sont les régions rurales qui contribuent le plus à ce taux. Un grand nombre de femmes meurent en couches parce qu'elles n'ont pas accès aux médicaments anti-hémorragiques que l'on retrouve facilement dans les pays industrialisés.

Judy Taguiwalo, première secrétaire générale d'Amihan, souligne que chez les femmes, qui doivent manipuler de plus en plus d'engrais et de pesticides chimiques, on note une fréquence plus élevée de cancers de la gorge et du sein.

[51]

La famine

La crise dans l'industrie du sucre, un des piliers de l'économie agricole des Philippines, a engendré une grande famine dans les terres à sucre de Negros, entre autres. Un grand nombre des 150 000 sans-travail de l’île de Negros ont quitté leur foyer à la recherche désespérée de travail, laissant leurs femmes et leurs enfants à se débrouiller de leur mieux. La contradiction est flagrante entre les familles paysannes qui meurent de faim et les terres fertiles qui sont laissées en friche. Les grands propriétaires terriens préfèrent les laisser ainsi plutôt que de planter la canne à sucre qui ne trouvera pas de marché Mais ils refusent de permettre aux paysans de labourer la terre pour se nourrir de peur de donner ainsi aux travailleurs un droit quelconque sur la terre. Les organisations paysannes luttent justement pour avoir accès à une partie de ces terres qu'ils veulent consacrer à des cultures vivrières. En attendant, les femmes vont cueillir des racines et des baies comestibles sur le flanc des montagnes ou plantent des tubercules le long des fossés. Pour parer au plus urgent et éviter que trop d'enfants ne meurent de faim, l'Église catholique a mis sur pied des centres de distribution alimentaires qui fournissent deux à trois repas par semaine à une fraction des enfants sous-alimentés. Ensuite, les mères peuvent consommer ce que les enfants auront laissé.

La violence

Les femmes sont souvent battues par leur mari ou par leur père qui croient que c'est leur droit naturel de les « discipliner ». Ils considèrent les femmes et les enfants comme étant leur propriété. De plus, une militarisation accrue crée un climat de terreur pour la famille entière et affecte particulièrement les femmes. L'arrivée au pouvoir du gouvernement Aquino n'a pas freiné cette militarisation. Au contraire, l'administration, encouragée par le financement et les conseillers militaires américains, a augmenté ses dépenses militaires. Les forces paramilitaires, telles que la redoutable Civilian Home Defence Force (CHDF), sont encore actives, malgré l'engagement pris par le gouvernement Aquino de les démanteler, engagement d'ailleurs enchâssé dans la Constitution.

Le « hamleting », est resté pratique courante dans les régions où on soupçonne un soutien populaire à la guérilla. Par exemple, dans un barrio de Cotobato Nord, sur l’île de Mindanao, deux cents personnes ont été entassées dans l'enceinte d'une école avec leurs porcs et leurs poules. Un couvre-feu a été imposé ; on permettait aux paysans d'aller aux champs à l'aube, n'emportant avec eux qu'assez de nourriture pour la journée. Ils devaient revenir à 16 heures. Tout ceci avait pour but de les empêcher d'aider les forces de la guérilla en leur procurant nourriture ou hébergement.

[52]

Les femmes sont victimes du harcèlement des soldats, de détention illégale, d'abus sexuel et même d'assassinat. Souvent, elles doivent assumer seules les responsabilités familiales suite à la mort, à la détention ou à la fuite des maris soupçonnés d'actes subversifs.

Dans l'enceinte d'une église d'un village de Cotobato Nord, je me suis entretenue avec cinq veuves de paysans assassinés par les forces paramilitaires. Elles se cachaient là avec leurs vingt enfants et un vieillard infirme. Elles fuyaient une persécution certaine parce qu'elles pouvaient identifier les assassins.

L'organisation des paysans

Au cours des années, les paysans se sont dotés de puissantes organisations de masse, ont défini leurs revendications et ont structuré des programmes de réforme agraire bien articulés. Par exemple, la Fédération nationale des travailleurs du sucre (NFSW) a joué un rôle important dans la sensibilisation générale à la misère des travailleurs du sucre de Negros. La NFSW a mis sur pied des programmes de formation à l'intention des travailleurs du sucre afin de réapprendre les techniques de cultures vivrières qui se sont perdues après que des générations aient travaillé dans les plantations de sucre. La NFSW est une des plus grandes et des plus militantes organisations de travailleurs agricoles. Parmi ses revendications de base, on retrouve le salaire égal pour les femmes. Si la plupart des organisations sont dominés par les hommes, la NFSW fait un effort particulier afin de recruter et de former des organisatrices.

Le Kilusang Mabubukid ng Philipinas (KMP), la Fédération paysanne des Philippines, a aussi été sur la ligne de front de la lutte paysanne. C'est le KMP qui a organisé la marche de 5 000 personnes sur le palais Malacanang en janvier 1987 pour illustrer le drame de la situation paysanne qui perdurait même après l'avènement du gouvernement Aquino. La police et les militaires ont ouvert le feu sur la foule. Vingt paysans sont tombés sous les balles qu'ils ont reçut en réponse à leur requête. L'indignation publique a forcé le gouvernement à passer à l'action en matière de réforme agraire. Action minimale, il faut dire, et qui consiste, pour l'instant, à compléter la distribution des terres qui avaient été entamée sous Marcos.

Le KMP est la plus militante des organisations paysannes. Cette organisation est ouverte aux revendications des femmes bien qu’elle ne compte pas un grand nombre de femmes actives ni à la base et encore moins à la direction.

Selon Judy Taguiwalo, sur 35 000 membres du KMP du Luzon central, il n'y a que 500 femmes. D'habitude, ce sont elles qui préparent les repas pendant que les hommes discutent en réunion. Madame Taguiwalo maintient que le besoin d’une association composée uniquement de femmes était évident, surtout pour offrir aux femmes la possibilité de développer leurs qualités de leadership et [53] d'être des participantes actives, ce qu'elles ne peuvent pas faire dans les organisations mixtes.

Autre avantage, dans un contexte féodal, les maris donnent plus facilement la permission à leurs femmes de s'absenter pour participer à des réunions qui se font entre femmes.

Des associations de paysannes existaient déjà sur une base locale et régionale à Mindanao, Panay, Isabella, et Bicol. Certaines de ces associations furent créées suite à des initiatives du mouvement d'opposition clandestin sous le régime Marcos.

J'ai assisté à une réunion locale d'une association de paysannes dans une zone de la guérilla à Panay. Il y avait une trentaine de femmes, dont certaines avaient marché deux ou trois heures avec leurs enfants pour y participer. La réunion avait lieu sur la toute petite place du village, couverte d'un toit et qui servait tout à la fois d’église, de lieu de réunion et de cour de basket. Quelques hommes, accompagnés d'enfants, s'abritaient sous le toit et écoutaient les délibérations. Les femmes ont discuté de la situation politique dans son ensemble, des déplacements des militaires dans la région et d'un projet de coopérative de travail partagé qui permettrait à des petits groupes de femmes habitant à l'intérieur d'un rayon donné d'accomplir collectivement certains travaux comme les semences en allant d'une pièce de terre à l'autre.

Judy Taguiwalo estime que ces projets sont de bonnes initiatives mais qu'on avait besoin d'une organisation nationale qui pourrait coordonner ces activités, regrouper les associations et élaborer des revendications d'ensemble. On a donc procédé, en août et septembre 1986, à une consultation parmi les paysannes de Mindanao, de la vallée Cagayan et d'ailleurs pour préparer le congrès de fondation d'Amihan qui eut lieu en octobre 1986. Dès le début de 1987, Amihan comptait déjà 6 000 membres et était en pleine croissance.

Amihan, en tant qu’organisation membre de Gabriela, ajoute sa voix à celle du mouvement général des femmes. Mais elle en retirera aussi une plus grande sensibilisation aux revendications des femmes qui ne sont pas propres à la paysannerie. Puisque l'organisation des paysannes est relativement récente, les revendications ne sont pas encore clairement articulées. Par exemple, bien que les questions du prix des engrais, de la réduction des loyers et de la réforme agraire leur soient familières, l'idée du droit de disposer de son propre corps en décidant du nombre d’enfants qu'elles veulent mettre au monde leur est relativement nouvelle.

Les résolutions adoptées par le congrès Amihan traitent de la propriété des terres, des droits des paysannes, de la militarisation et de la lutte pour la liberté, la paix et la justice. Amihan veut, entre autres, que les femmes chefs de famille aient la priorité dans la redistribution des terres.

On a aussi discuté du problème de la militarisation et surtout de la montée récente des escadrons de la mort d'extrême-droite et des groupes de « vigilantes » dont la formation est encouragée par le gouvernement dans le cadre de sa [54] campagne contre l’insurrection communiste. Cette militarisation sert à bâillonner la paysannerie dans ses revendications. On a fait lecture d'une liste de cas de détention illégale, de massacre, d’assassinat et de viol et le congrès Amihan a exigé que justice soit faite, qu'une compensation soit accordée aux familles des victimes, que les unités paramilitaires de type CHDF soient démantelées et que cessent les opérations militaires.

La persécution militaire ne s'est pas fait attendre. Dans Cotabato Sud sur l’île de Mindanao, il y a eu une descente dans la maison de Loretta Ayupan, vice-présidente d’Amihan, au cours de laquelle les militaires et le CHDF ont saisi des documents appartenant à Amihan et à Gabriela.

À Davao, capital de Mindanao, Gabriela et d'autres organisations de femmes ont été traitées de « communistes » et par conséquent, elles ont dû limiter leurs activités publiques à cause des menaces venant de groupes de vigilantes.

L'assassinat, en mai 1987, de deux militantes d'Amihan dans la province de Leyte, a réussi à faire démanteler l’organisation dans la région. Un groupe paramilitaire d'extrême-droite, la Alsa Masa, a tué et éventré Teresita Udtuhan, enceinte de huit mois, et sa compagne, Marylin Negro.

La tâche qui attend la Fédération des paysannes ne sera pas facile. On l'a reconnu dans la déclaration faite le 28 octobre 1986 :

Tant que les Philippines seront un pays agricole, ce sont les paysans et les paysannes qui détermineront, dans une large mesure, le cours de l'histoire de notre pays. Nos voix, si longtemps réprimées par un régime brutal, doivent enfin se faire entendre pour qu'une paix véritable et durable soit possible.

La dernière tentative de réforme agraire remonte à 1972 sous le régime Marcos. Cette réforme se limitait aux terres de riz et maïs, (des cultures de subsistance de faible valeur) exploitées surtout par de petits et moyens propriétaires. Quatorze ans plus tard, le nombre total de bénéficiaires de ce programme de transfert des terres n'atteignait que 3.1 pour cent des bénéficiaires ciblés. Même ceux qui ont acquis des titres de propriété les ont souvent vu confisquer parce qu'ils étaient incapables de s'acquitter des paiements de compensation.

La réforme agraire du gouvernement Aquino débutera, dans un premier temps, avec la poursuite du programme de transfert des terres commencé sous Marcos, c'est-à-dire qu'elle se limitera aux terres de riz et de maïs. Ce n'est que dans une phase ultérieure qu'elle s'étendra aux terres consacrées à la culture du sucre et de la noix de coco, les deux grandes cultures commerciales de l’archipel. Ce sont ces terres qui sont contrôlées par les puissants propriétaires terriens. La mise en œuvre de cette partie de la réforme a été laissée au Congrès qui est lui- même dominé par ces mêmes propriétaires, bien que les mouvements paysans et populaires aient exercé des pressions sur la présidente Aquino pour qu'elle [55] procède par décret présidentiel. Rappelons que jamais dans l’histoire un Parlement n'a pu mener à terme un programme de reforme agraire.

Une des principales critiques du projet de reforme agraire décrit dans la nouvelle Constitution concerne le « paiement d'une juste compensation » aux propriétaires actuels. Cela ouvre la porte à d’interminables chicanes de marchandage sur « la juste valeur marchande », etc. De plus, les prix des engrais, des pesticides, des semences, etc. maintiennent les éventuels bénéficiaires du projet dans un tel état d'endettement qu’ils ne pourraient pas effectuer les paiements, si petits soient-ils. Même si le gouvernement achète les terres pour ensuite les redistribuer, le projet de réforme est tellement coûteux que l'administration ne dispose pas de ressources financières suffisantes pour le faire.

La réforme graduelle qui s’appliquerait aux grandes terres à sucre de Negros, par exemple, pourrait prendre la forme du projet « 60-30-10 », c'est-à-dire que les propriétaires garderaient 90 pour cent de leurs terres dont 60 pour cent continueraient à être consacrés à la culture du sucre et 30 pour cent à la diversification. Les travailleurs agricoles recevraient les 10 pour cent qui restent. Mais même cette timide répartition a suscité une vive réaction de la part des propriétaires qui menacent d'agrandir leurs armées privées et de plonger le pays dans la guerre civile.

Certains ont proposé à la présidente de démontrer sa bonne foi en soumettant la propriété de sa propre famille à la redistribution. Par exemple, la Hacienda Luisita, un domaine de 6 000 hectares dans la province de Tarlac, abrite 20 000 travailleurs agricoles qui reçoivent moins que le salaire minimum et aussi des travailleurs du sucre itinérants qui vivent dans des conditions de pauvreté abjecte.

La présidente a finalement dit que Hacienda Luisita serait soumise à la réforme, car « personne n'est au-dessus de la loi, moi-même y comprise ». Toutefois, au lieu d'offrir cette propriété comme modèle de partage volontaire, elle a dit simplement qu’elle attendrait l'adoption de la réforme par le Parlement. Au rythme ou vont les débats, elle ne risque pas grand chose avec une telle promesse.

[56]

BIBLIOGRAPHIE

CONSTANTINO, LETIZIA R. et KARGANILLA, Bernard, *Agrarian Reform, Education Forum of Teacher Assistance Program*, Quezon City, Vol. VIII, 15-30 décembre 1987.

*The Constitution of the Republic of the Philippines*, octobre 1986.

*Gabriela Women's Update*, Gabriela-National, Manila, vol. III, n° 1, janvier 1988.

*Gabriela Women's Update*, Gabriela-National, Manila, vol. II, n° 2, octobre 1986.

*How Do We Liberate Ourselves ?,* Center for Women’s Resources, Manila, 1987.

*IBON Facts and Figures*, IBON Databank Phils., Manila, n° 197. 31 octobre 1986.

*Justice and Peace Review*, First Quarter, 1988, Ecumenical Movement for Justice and Peace, Manila, vol. 3, n° 5.

*Land Reform in the Philippines*, IBON Databank Phils., Manila, janvier 1988.

*Liberation*, National Democratic Front of the Philippines, Manila, vol. XV, n° 6, oct.-nov. 1987.

*Les Philippines veulent une vraie réforme agraire*. Développement et paix, Montréal, 1987.

*Solidarity*, Solidaridad Publishing Housc, Manila, n° 106-107, 1986.

*Women's Program for Land Reform*, (ébauche inédite), Amihan, 1988.

[57]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

FEMMES ET ÉCONOMIE

**PREMIÈRE PARTIE**

TRAVAIL SALARIÉ  
ET TRAVAIL DOMESTIQUE

[Retour à la table des matières](#tdm)

[58]

Interventions  
économiques

Vient de paraître :

**Diffusion des nouvelles  
technologies**

Stratégies d'entreprises et évaluation sociale

Publié aux éditions Saint-Martin par le collectif de la revue Interventions Économiques

(Voir sommaire au Verso)

Prix en librairie : 16.95$

Prix spécial pour les abonné-e-s d'interventions Economiques : 10.00$ (Prix non valable pour les ventes en librairies)

Bon de commande

Veuillez m'envoyer un exemplaire du livre Diffusion des nouvelles technologies. Stratégies d'entreprises et évaluation sociale

Nom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Je suis abonné : ( ) Ci joint 10.00 $

Je ne suis pas abonné : ( ) Ci-joint 16.95 $ France : 100 FF

Envoyez à : Interventions Economiques

C.P. 206, Succursale ”C"

Montréal. QC

H2L-4K1

[59]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
PREMIÈRE PARTIE**Travail salarié et travail domestique

“Pour une mise à jour  
des caractéristiques de l’emploi féminin  
de 1961 à 1986.”

Monique de SÈVE

[Retour à la table des matières](#tdm)

Des femmes surreprésentées dans les emplois de bureau, d'autres serveuses plutôt que pompiers ou encore techniciennes plutôt que professionnelles, des femmes présentes dans le commerce de détail et d'autres, encore marginalisées dans les transports et communications, enfin des femmes cadres, mais surtout dans des activités économiques composées d'une main-d'oeuvre subalterne à prédominance féminine : ne serait-ce que par ces quelques observations, le constat de la participation croissante des femmes au marché du travail mérite d'être relativisé, sinon d'être reconsidéré à la lumière de l'examen de leur répartition sur le marché du travail. L’objet de cet article vise à faire le point sur cette question en abordant les caractéristiques du travail salarié féminin et l’évolution qu'il a connu dans les occupations tertiaires sur le marché québécois et canadien du travail, et ce, depuis le début des années soixante jusqu'à nos jours. [[20]](#footnote-20)

[60]

\*  
\* \*

Cet article a pour objet de mettre en lumière les caractéristiques de l'emploi féminin et de son évolution dans les grands groupes professionnels tertiaires, au Québec et au Canada, au cours de la période 1961 à 1986. Mais avant de dresser le portrait de la répartition de l'emploi tertiaire féminin, nous présentons trois approches particulières, qu'une analyse du travail salarié féminin dans les sociétés capitalistes avancées nous a permis de retenir et à partir desquelles notre problématique sur cette question s’articule.

DÉMARCHE ANALYTIQUE :  
QUELQUES POINTS DE REPÈRE.

Notre problématique sur la question de l'emploi féminin s'articule autour de trois approches spécifiques du travail des femmes dans les sociétés capitalistes avancées. La première, centrée sur la recherche des causes de l'accessibilité croissante des femmes au marché du travail, depuis le début du siècle, met l'emphase sur une série de facteurs isolés considérés comme une conséquence logique du développement du système socio-politico-économique [[21]](#footnote-21). La seconde approche renvoie à l’analyse des mutations dans le fonctionnement du marché de l'emploi [[22]](#footnote-22). Enfin, la troisième approche concerne ce qu'il est permis d'appeler la problématique de l'articulation du travail salarié et du travail domestique. Elle comporte plusieurs aspects faisant l'objet d'une nouvelle théorisation dans les analyses consacrées aux rapports sociaux de sexes [[23]](#footnote-23).

La première approche, tout en nous fournissant une explication cohérente de l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail en considérant par exemple tous les segments constitutifs de la société globale (structure économique, culture, évolution des mentalités et des modes de vie, données [61] démographiques, scolarisation, etc.) peut toutefois être critiquée par ce qu'elle laisse dans l'ombre dans la formulation des causes dites explicatives. Comment expliquer par exemple que les femmes se retrouvent en plus grand nombre dans des emplois précaires ? Comment expliquer par le fait même que des occupations de type service ou à caractère domestique incombent à une majorité d'entre elles ? Comment rendre compte par ailleurs de la non reconnaissance de leurs qualifications professionnelles dans plusieurs types d'occupations et par voie de conséquence de leur position subordonnée dans les hiérarchies des entreprises ? À notre avis, l’analyse du système d'emploi en fonction de diverses périodes marquant le développement du système économique, notamment les périodes de crise économique des années 1970 et 1980, nous fournit des outils d'analyse plus justes pour comprendre la spécificité des formes d'exploitation de la force de travail des femmes. Quant à la problématique de l'articulation du travail salarié et du travail domestique, elle propose de considérer l'interpénétration, voire plus précisément l'articulation entre les structures relevant des sphères productive (production économique) et reproductive (production domestique) dans l'explication des places et des conditions des femmes sur le marché du travail. Une logique commune régissant les structures productives et les structures familiales, à savoir la division sexuelle du travail, attribue aux femmes comme aux hommes leur place spécifique dans la production sociale [[24]](#footnote-24). Aussi, l'analyse tourne-t-elle vers la situation différenciée des femmes et des hommes par rapport à des objets précis (secteurs d’emplois, salaires, famille, etc.) [[25]](#footnote-25).

Dans notre tentative de voir plus clairement ce que recouvrent ces différentes approches, nous avons donc choisi de les considérer distinctement. Cette démarche analytique nous semble la plus constructive pour cerner à la fois les principaux facteurs de la croissance de la participation des femmes au marché du travail, la spécificité de leur intégration à celui-ci (voire les diverses formes de gestion de leur force de travail), ainsi que les éléments caractéristiques de leur emploi. Procédant de cette manière, nous serons mieux en mesure par la suite, de mettre en relief à partir des données de Statistique Canada, le portrait de la répartition de la main-d'œuvre féminine dans les grands groupes professionnels tertiaires, au Québec et au Canada, et ce, de 1961 à 1986.

Mais, nous devons préciser que si la mise à jour d'une variété d'aspects apportant une explication sur les particularités de l’emploi salarié féminin — tant au niveau de son évolution que sur ses caractéristiques propres — résume [62] l'objectif principal guidant l'ensemble des approches présentées dans ce texte, ces dernières n'ont pas été toutes reconsidérées systématiquement dans l'analyse des données statistiques de la répartition de la main-d'œuvre féminine. Ainsi, bien que nous ayons attaché une certaine importance aux emplois précaires et à temps partiel dans lesquels se retrouvent de nombreuses femmes de nos jours, l'état de situation de la place des femmes sur le marché québécois et canadien du travail, de 1961 à 1986, concerne seulement la population active féminine travaillant à temps plein. En fait, l'apport le plus substantiel de notre analyse statistique a trouvé un écho dans certaines recherches menées ces dernières années sur l'articulation du travail salarié et du travail domestique. En exposant les grandes lignes de cette approche, qui précède l'état de situation de la répartition de la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, nous avons voulu effectuer une démarche d'analyse exploratoire pour tenter de considérer nos données statistiques à la lumière de certains éléments de cette problématique, une démarche, précisons-le, qui méritera certainement d'être éclaircie encore davantage. La problématique de l'articulation du travail salarié et du travail domestique est un courant d'analyse critique dont les propositions dernières nous sont apparues fort intéressantes pour observer et analyser d'une nouvelle manière l'évolution de l’emploi salarié féminin. Par le fait même, elle peut nous amener à comprendre comment les deux ensembles sexuels orientent leur vie professionnelle en relation avec la gestion de leur vie familiale et comment en conséquence des inter-influences à ce niveau peuvent s’avérer très déterminantes pour observer leur place et leur condition sur le marché du travail. De là réside toute son importance, particulièrement dans le contexte actuel qui nous permet déjà d'appréhender certaines transformations relatives de la condition et de la place des femmes en emploi, comme dans la sphère reproductive même.

Les causes de la croissance de la participation des femmes  
au marché du travail : une première approche

Au cours des quarante dernières années, la population active de sexe féminin n'a cessé d'augmenter. Nous retrouvons dans cette affirmation le constat général d’un ensemble d'études consacrées spécifiquement à la situation des femmes sur le marché du travail [[26]](#footnote-26). Parmi les facteurs explicatifs de l'augmentation des effectifs [63] féminins, ces analyses mettent tout d'abord l'emphase sur le second conflit mondial, ce dernier contribuant grandement à l'accélération de l'entrée des femmes sur le marché du travail. Entre 1941 et 1951, les nombreux emplois de bureau laissés vacants par l'affectation de la main-d’œuvre masculine au service militaire et les possibilités nouvelles d'emploi qui s'ensuivent pour les jeunes filles affectées traditionnellement au service domestique rendent compte de la croissance de la population active féminine [[27]](#footnote-27). Du reste, une part importante de l'accroissement numérique des femmes sur le marché du travail, au début de la décennie 1980 est imputable à l'explosion des naissances survenues à la suite de la deuxième guerre mondiale [[28]](#footnote-28).

Mais c’est aussi suite au second conflit mondial, que le secteur tertiaire prenant de l'ampleur [[29]](#footnote-29) active par le fait même la création de nombreux emplois [64] offerts à la main-d'œuvre féminine. En outre, la mise en œuvre des politiques d'inspiration keynésienne à partir du second conflit mondial a eu un effet direct dans l'augmentation des dépenses publiques des secteurs sociaux et de l’éducation. Dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l’administration par exemple, la croissance de l'emploi a été remarquable. Des fonctions telles le soin des malades, des handicapés, des personnes âgées et l'éducation exercées autrefois dans le cadre familial se transforment en emplois et seront détenus en majorité par les femmes. Au tournant des années cinquante, ces dernières seront aussi majoritaires dans les emplois de bureau.

Dans l'explication de la croissance de la population active féminine, des études récentes considèrent aussi le statut marital comme facteur explicatif dans la décision de certaines femmes d’entreprendre ou non une carrière professionnelle. Par exemple, en 1945, on dénombrait seulement 10% de femmes mariées dans la population active canadienne, taux passant à 60% en 1975 [[30]](#footnote-30). Selon une étude du Conseil économique du Canada, l'intégration au marché du travail de femmes mariées avec la responsabilité de jeunes enfants, est souvent liée à l'instruction : ...les femmes plus instruites ont tendance à manifester plus d’intérêt à l’égard du travail extérieur [[31]](#footnote-31). Mais la modification dans les attitudes face au partage du temps consacré à la fondation d'une famille est consécutive également à l'adoption de méthodes plus efficaces de régulation des naissances. De même, la disparition progressive des obstacles moraux et sociaux à l'emploi des femmes n'a pas été sans effet dans leur intégration au marché du travail. Précisons toutefois que même si des auteurs affirment que la croissance du taux d'activité des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire peut laisser croire que les responsabilités familiales freinent moins qu'auparavant l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail, il semble que les femmes sans enfant en bas âge forment la catégorie ayant contribué davantage à l’augmentation du nombre total d'effectifs féminins sur le marché du travail [[32]](#footnote-32). [65] Un article publié récemment sur la répartition de la population active canadienne, au cours de la période 1981 à 1986, mentionnait cependant que ...la proportion de femmes qui ont des enfants et qui travaillent est plus grande que celle des femmes qui n'en n'ont pas [[33]](#footnote-33).

Enfin, dans l'explication de la croissance du travail salarié féminin, s’inclut également l'évolution des technologies ménagères, créant des substituts à la production domestique. Toutefois, cette dernière explication mérite d’être considérée avec une certaine prudence. Des études signalent en effet que les technologies domestiques n'ont pas véritablement réduit le temps consacré à la production domestique et qu'elles ont provoqué au contraire l'émergence de nouvelles tâches [[34]](#footnote-34). Une certaine suspicion prévaut donc quant à l'impact de l'évolution des technologies ménagères sur la croissance du travail salarié féminin.

Par ailleurs, d'autres études retiennent aussi comme facteurs de croissance du nombre de femmes sur le marché du travail, la réduction de la semaine et de la journée de travail, la mise en marché de repas préparés et de vêtements d'entretien facile, de même que l'augmentation du coût de la vie et la recherche par les femmes d'une plus grande autonomie financière. Ces facteurs directement liés au développement de la société et aux nouveaux besoins engendrés par cette dernière viennent s'ajouter aux transformations des statuts familiaux mêmes : qu'il s'agisse de la hausse des taux de séparation et de divorce, de l'augmentation des familles monoparentales et des pratiques de garde partagée.

L'intégration des femmes (comme des jeunes également) au marché du travail reste de même étroitement associée à la retraite anticipée prise par davantage de travailleurs et en conséquence à la diminution du taux d’activité des homme âgés de 55 ans et plus. Notons de plus un accroissement appréciable de l’emploi féminin dans diverses branches d'activité économique, telles que le travail administratif, les services et les loisirs, de même que dans une variété d'occupations du tertiaire (l'enseignement et le nursing en sont des exemples), et ce, parallèlement à une baisse marquée de l'emploi dans des domaines réservés [66] traditionnellement aux hommes, que ce soit dans l'agriculture, la pêche, les forêts ou encore dans les mines [[35]](#footnote-35).

Par ailleurs, cette vaste structure organisationnelle qu'est le marché du travail, se compose d’une multitude d'entreprises s’appropriant elles-mêmes des méthodes d'organisation du travail fonctionnant sur une base hiérarchisée. Or, dans ces entreprises, les femmes occupent, selon l'opinion de plusieurs auteur-e-s (Bouillaguet-Bemard, Gauvin), une position déterminée loin d'être sans lien avec les modalités mêmes du fonctionnement du système d’emploi. De même, la position des femmes en emploi s'articule à leur rôle et à leur place au sein de la famille, mais aussi à l'emploi même du conjoint (Barrère-Maurisson, Battagliola-Bedos, etc.). Les deuxième et troisième approches dont nous traiterons maintenant visent à cerner les caractéristiques de l'emploi féminin par rapport à la division sexuelle du travail.

Les mutations dans le fonctionnement du système d'emploi :  
une deuxième approche

(L'analyse des transformations propres du système productif (industrialisation, crise économique, guerres, développement des activités tertiaires) révèlent l’importance des variations des taux d’activité des femmes au cours de la première moitié de ce siècle. Selon les tangentes prises par l’évolution du système économique, les employeurs profitaient de cette malléabilité et de cette disponibilité associée à la force de travail des femmes, soit pour les exclure, soit pour les intégrer au marché du travail. En effet, une fois intégrées au marché du travail, elles pouvaient être "désalarisées" à n'importe quel moment. Historiquement, ce rejet s'inscrivit dans un vaste mouvement de "désalarisation" touchant à la fois les manufactures et les industries, mais aussi les foyers mêmes où elles étaient affectées aux emplois de domestiques [[36]](#footnote-36). Les mouvements [67] d'entrées et de sorties d’activité des femmes constituaient dès lors un élément de flexibilité dans le fonctionnement du système d'emploi.

Cependant, depuis le début des années soixante, dans la plupart des sociétés occidentales, avec la rapidité de l'extension des activités tertiaires qui se poursuit toujours depuis la fin du second conflit mondial, la "salarisation" massive du travail des femmes et leur maintien en emploi sur une base permanente constituent les deux traits caractéristiques de cette population [[37]](#footnote-37). Non seulement les femmes entrent-elles de plus en plus sur le marché du travail, mais elles sont moins nombreuses à interrompre leur activité.

En outre, comme le spécifient Patricia Bouillaguet-Bernard et Annie Gauvin, La crise [ouverte depuis le début des années 1970] introduit une rupture avec le mode antérieur de fonctionnement du marché de l'emploi" En effet, on a noté une absence de flexion conjoncturelle de l'activité des femmes, de même que... des transformations dans le fonctionnement du système d'emploi et dans les conditions d'usage des différentes catégories de main-d'oeuvre (Bouillaguet-Bernard, Gauvin, 1986 : 105-107-127). Ces transformations se traduisent globalement par la diffusion de nouvelles normes d'emploi. Elles se manifestent particulièrement, depuis la récession de ces dernières années, par ...l'extension de plus en plus affirmée, au sein du travail salarié de formes d'emploi représentant plus de flexibilité et de précarité (*Ibid*: 136).

Ainsi donc, malgré la "salarisation" massive des femmes, leur place spécifique en emploi sera loin d'être remise en cause puisque l'utilisation de leur force de travail est privilégiée par la diffusion de ces nouvelles normes d'emploi. Concernant l'agencement de ces dernières, une étude canadienne a pu démontrer par ailleurs, qu'il ne correspond pas nécessairement aux attentes des femmes. Ainsi, le "temps partiel involontaire" touchait 26% des employées de bureau et des vendeuses, de même que 33% des femmes dans les occupations de services, en 1985, dans l’ensemble du Canada [[38]](#footnote-38). Dans de nombreux pays industrialisés, [68] notamment en France, comme le mentionnent Bouillaguet-Bernard et Gauvin, ces nouvelles normes se manifestent non seulement par le développement des licenciements et de formes d'emplois particulières (contrats à durée déterminée, emplois temporaires, travail à temps partiel), mais aussi par l'intensification du flux de passage par le chômage, de même que par l'adoption de politiques discriminatoires à l’égard de la main-d'œuvre féminine (stratégies en matière de sélection, de recrutement, de promotion et de gestion de la main-d'œuvre, etc.) (*Ibid.*: 114-121) [[39]](#footnote-39). À la lumière de ces diverses constatations, les caractéristiques de la situation sociale des femmes, ou en d'autres mots de la division sexuelle du travail, semblent faire partie d'un ensemble de préoccupations liées à l'application de normes d'emploi spécifiques par les employeurs. De fait, que ce soit au niveau des conditions de travail ou des salaires, des différences sont aussi très perceptibles entre les femmes et les hommes. À titre d’exemples, trois activités, l’habillement, la bonneterie et le cuir, regroupent la moitié des femmes faiblement rémunérées de l'ensemble des branches du milieu industriel québécois [[40]](#footnote-40).

Le travail salarié féminin  
à l'image de la division sexuelle du travail  
dans la production domestique : une troisième approche

Considérer l'inscription sexuée des individus dans la société en prenant comme point de départ simultanément les deux sphères (productive et reproductive), c'est-à-dire ensemble et en même temps la position des femmes et des hommes dans le travail et dans la famille, de même que l'articulation de leurs champs de pratique divers, constitue l'axe central de la problématique des rapports sociaux de sexes. Certaines thèses particulières à l’approche sur l’articulation du travail salarié et du travail domestique présentées maintenant s’inscrivent d'emblée dans le champ analytique des rapports sociaux de sexes. Mais nous avons inclus aussi dans cette approche certaines propositions théoriques qui n'appartiennent pas nécessairement à la problématique des rapports sociaux de sexes, mais qui constituent, selon nous, un apport certain à la compréhension des particularités [69] propres de la division sexuelle du travail. Aussi, nous caractériserons plus spécifiquement de la manière suivante l'approche sur l’articulation du travail salarié et du travail domestique dont nous parlons maintenant.

Cette approche établit une relation entre la spécificité de l'emploi salarié féminin et la division sexuelle du travail propre à la sphère reproductive. Plus précisément, elle opère une relation, entre la situation sociale des femmes, telle que définie dans la sphère domestique et les caractéristiques de leurs occupations dans la sphère économique. Elle nous permet de comprendre comment la structuration concomitante de l'organisation de l'espace domestique et de l'espace social global soutienne l’identification des femmes aux tâches domestiques. Elle nous permet d'observer par le fait même que c'est sur la base d'une réciprocité entre identité sociale et orientation professionnelle (deux composantes en interrelation continuelle) que se structure le cadre de vie de la majorité des femmes. Le marché de l’emploi se structure lui-même en fonction de leurs caractéristiques sociales, ces dernières considérées non seulement au niveau des possibilités qu'offrent les femmes dans leur malléabilité et leur disponibilité, mais aussi au niveau des formes d'activités domestiques qu'il leur incombe d’exercer fréquemment

Cycle de vie familiale  
et trajectoires professionnelles  
des femmes et des hommes

Des chercheures féministes apportent un éclairage intéressant sur les particularités des caractéristiques de la division sexuelle du travail en abordant à la fois l'organisation du cycle de vie familiale des femmes et des hommes, de même que leurs trajectoires professionnelles propres. Ainsi, Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Françoise Battagliola-Bedos [[41]](#footnote-41) nous font part d'une approche ayant retenu l'intérêt dans les études du rapport des femmes, et dans une moindre mesure, des hommes, au travail. Il s'agit du "temps", le temps chronologique de la vie, ou en d'autres mots, le temps biographique. Dans ces analyses interviennent donc divers événements marquant le cycle de vie des femmes, à savoir : la formation scolaire, le premier emploi, le mariage, les naissances successives et enfin, l’adolescence des enfants. Les auteures, observant les activités féminines à la lumière de cette démarche scientifique, proposent donc de les considérer plus spécifiquement encore dans le rapport social dans lequel elles s'inscrivent, à savoir la famille [[42]](#footnote-42). Barrère-Maurisson et Battagliola-Bedos [70] insistent sur la double spécificité du rapport social que constitue la famille ; comme temps d'une part (soit du point de vue de la vie familiale) et comme lieu d'autre part (soit sur le plan des rapports entre conjoints et des rapports entre parents et enfants) (*Ibid*: 121-122).

Comme nous le mentionnons antérieurement, dans la plupart des sociétés occidentales, les femmes, à partir des années soixante, sont moins nombreuses à quitter le marché du travail. Barrère-Maurisson et Battagliola-Bedos analysent néanmoins les causes des ruptures se manifestant parfois sur le marché du travail chez les femmes. Par le fait même, leurs travaux les amènent à expliquer comment en définitive ces dernières en viennent à se définir continuellement par leurs fonctions domestiques ou encore par leur place au sein de la famille. Le concept de "cycle familial" qu'introduisent les auteures dans leur analyse pour aborder le rapport des femmes au travail leur permet de cerner les caractéristiques des démarches professionnelles des deux ensembles sexuels et en conséquence les ruptures marquant ces dernières.

Prenant appui sur l'analyse des caractéristiques de l’emploi féminin, en France, elles mentionnent que le rapport des femmes au travail... *évolue suivant le temps chronologique de la vie des femmes, d'une part en liaison avec la vie professionnelle du conjoint et d'autre part en fonction de l'évolution de la répartition des rôles au cours du cycle de vie familiale* (*Ibid*: 124). Par exemple, chez les hommes des causes d'ordre professionnel (chômage ou accident du travail) justifient leurs ruptures d'activité. Alors que chez les femmes, ces causes sont plutôt intra-familiales (mariage, déménagement, naissances ou situation du mari). Pour discuter des comportements qu'adoptent les femmes et les hommes en considérant à la fois le cycle de vie familiale et leurs activités professionnelles, Barrère-Maurisson et Battagliola-Bedos ajoutent une autre notion dans leur analyse, qu’elles appellent *stratégie familiale*: les stratégies qui se forment et se transforment en fonction des événements constitutifs de la vie quotidienne. Elles recouvrent "*la division du travail entre les membres du couple et les rôles qui en découlent, déterminent qui va travailler à l'extérieur du cadre familial*". De telles stratégies fixent en conséquence les mouvements d’entrée et de sortie des femmes sur le marché du travail et sont mises en place dès le mariage.

D'autres recherches développées en France, sur le thème précis du travail des femmes, dont parlent Chaudron et al., s’inscrivent dans une perspective analogue. Insistant sur les diverses étapes du cycle de vie des femmes, ces études malgré quelques remarques critiques des auteures à leur endroit, conservent à notre avis une très grande importance pour observer les facteurs à l'origine de [71] l’infériorisation des femmes dans la société [[43]](#footnote-43). Une relation directe est établie entre les périodes de naissance et d'élevage des enfants, les activités domestiques régulières et la rupture dans la vie professionnelle de certaines d'entre elles, devenue discontinue. Ces ruptures expliqueraient ainsi non seulement les caractéristiques des tâches qu'elles détiennent sur le marché du travail (ménage, soins divers, éducation), mais aussi les obstacles qui se posent à leur mobilité professionnelle au sein des entreprises, voire à leur possibilité d'obtenir une promotion.

Une certaine correspondance peut donc être établie entre les postes de travail réservés aux femmes et leur situation sociale spécifique. Leurs occupations temporaires et sans qualification sur le marché du travail, signalent Barrère-Maurisson et Battagliola-Bedos entame un processus déqualifiant à long terme (1984 : 125). Les recherches dont parlent Chaudron et al., signifient pour leur part, que pour de nombreuses femmes toute activité professionnelle "continue" est exclue ... *parce qu'incompatible avec les charges familiales. C'est pourquoi, elles se dirigent "préférentiellement vers le travail à domicile, le travail intérimaire et le travail à temps partiel*" (Chaudron et al., 1984 : 176). En fait, l'analyse de l'articulation du travail salarié et du travail domestique conduit à démystifier *le salaire d'appoint* que sont supposées aller chercher les femmes sur le marché de l'emploi. Il n'y a pas en fait une juste répartition des tâches entre les femmes et les hommes et l'utilisation d'une main-d'œuvre féminine dans des situations d’emploi données est essentielle au maintien du système capitaliste. Comme le soulignent par ailleurs, Chabaud-Rytcher et al., les femmes ont été également intégrées professionnellement dans le salariat et en ce sens ...*leur situation n'est pas symétrique, ou complémentaire, à celle des hommes dans la division du travail entre les sexes*[[44]](#footnote-44). De même, leur rôle ne peut se réduire à assurer l'équilibre du ménage afin que le niveau de vie de leur famille soit plus élevé.

D’autres auteures présentent comme une conséquence presqu'inévitable l'exécution par des femmes de travaux déqualifiant, étant donné qu’elles sont confinées à la réalisation d'un travail gratuit dans la sphère domestique. Ainsi, Benston fait-elle un lien direct entre le travail gratuit des femmes d'une part, et leur situation sur le marché du travail d'autre part. "Les femmes qui font ce [72] travail sans valeur ne peuvent s'attendre à valoir autant que les hommes qui travaillent pour de l’argent. Rappelons d’ailleurs que selon cette auteure, la base économique du statut inférieur des femmes est à rechercher justement au niveau des activités liées à la maison et à la famille, lieux où elles sont responsables, en tant que groupe, de la production de valeurs d'usage. Selon Andrée Michel par ailleurs, *la dévalorisation du statut des femmes dans l'économie* a pour cause l'élimination des indicateurs économiques de la production domestique, cette dernière étant perçue dès lors comme une activité inférieure [[45]](#footnote-45).

L'approche sur l'articulation du travail salarié et du travail domestique reste fort pertinente pour l'étude de la situation sociale des femmes québécoises. En dépit d'une baisse remarquée des naissances au Québec, les rapports de sexes n'ont pas subi de profondes transformations. Que ce soit dans la sphère productive ou reproductive, femmes et hommes ont toujours un rôle bien défini, perceptible à travers une division des tâches très circonscrite. Dans la connaissance des spécificités du travail salarié féminin, il faut chercher à comprendre les causes de l’infériorisation sociale des femmes en prenant comme point de repère immédiat l’analyse du travail domestique féminin. Dans le même ordre d'idées, la rémunération des femmes en emploi pourra être observée à la lumière de cette analyse.

La reproduction des genres traditionnels  
au sein des entreprises :  
l'exemple de l'Institution hospitalière

Pour bien mettre en évidence les places et les conditions des femmes sur le marché du travail, l'analyse doit absolument être située historiquement. Comme nous avons pu l’observer, nous retrouvons une tentative en ce sens dans la première approche présentée antérieurement : l’augmentation du travail salarié féminin étant considérée par rapport à des périodes données du développement économique, notamment par rapport à la guerre et à la croissance des activités tertiaires. Cependant, si nous adoptons la thèse de "l'autonomie relative" de la sphère productive, et donc, de sa nécessaire interpénétration avec la sphère reproductive, nous constatons qu'historiquement le travail salarié féminin s'institue également dans le développement et dans le prolongement des activités de type domestique. Dans la sphère reproductive, des fonctions socialement invisibles incombent aux femmes. Que l'on songe aux tâches d'entretien de l'espace domestique, aux fonctions de maternage, de soins et de services à autrui (hommes, éducation des enfants, vieillards, malades, handicapés). Leur force de procréation se pose ainsi comme un élément déterminant dans leur confinement à [73] la sphère domestique. Dans la sphère productive même, leurs fonctions restent tout aussi cachées et invisibles. N'occupant pas les postes de travail clés dans l'économie, à savoir les postes d’encadrement et de maîtrise, elles se retrouvent plutôt dans les occupations subalternes de type service assimilables à leurs fonctions immédiates au sein même de la famille [[46]](#footnote-46). À l'inverse des tâches réservées à la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, la grande majorité des fonctions des hommes restent très visibles. Elles visent à transformer la nature (construction de bâtiments et de barrages par exemple, etc.) et impriment, comme nous l'explique Monique Haicault, leurs signes dans l'écosystème (Haicault, 1980 : 46). En outre, dans de nombreuses entreprises, les hommes détiennent la majorité des positions stratégiques, grâce auxquelles ils exercent leur pouvoir d'autorité. Dans la sphère reproductive, toujours à l'image opposée des fonctions féminines, les tâches masculines, que ce soient les fonctions de l’entretien mécanique ou encore du bricolage, se caractérisent en se limitant dans le temps et l'espace tout en étant ponctuelles et non répétitives (Haicault, 1980).

L'institution hospitalière, comme en témoigne l'étude de Dominique Gaucher [[47]](#footnote-47), constitue un exemple révélateur de la reproduction des genres traditionnels. Dans sa recherche, l'auteure met en relief les trois formes particulières du mode d'organisation du travail de cette entreprise : d'abord "la reproduction de la dominance masculine au sommet", puis le plafonnement des femmes au niveau technique et finalement le clivage à chaque palier de qualification. En outre, l'analyse de l'organisation du travail en milieu hospitalier permet d'observer une scission au niveau des occupations de grand prestige. La médecine apparaît essentiellement sous un visage masculin. Gaucher précise d'ailleurs : *le sommet du savoir, même dans ces domaines, répond à la logique qui favorise les hommes dans l'accès à l'éducation et au marché du travail*... (Gaucher, 1983 : 66). Le travail se divise entre les fonctions typiquement féminines dans les domaines de la physiothérapie, de l'ergothérapie et du travail social (savoirs reliés au corps de même qu'au vécu des individus) et finalement des techniques biologiques, diététiques et sociales. La division du travail dans l'établissement hospitalier concerne aussi les tâches fréquemment qualifiées d’émotionnelles (l'amour, empathie, la compréhension, la sollicitude, etc.) : il s’agit tout aussi bien de compétences féminines relevant du rôle de la mère, d'épouse et de ménagère (Gaucher, 1983 : 66).

L’analyse de Gaucher permet ainsi d’observer clairement comment la division du travail dans la sphère salariée se calque sur la division sexuelle des tâches au sein de la famille. Du reste, des mécanismes de hiérarchisation seraient [74] manifestes au sein des entreprises partout où un travail trouve son référent presqu'identique dans l'univers domestique (c’est-à-dire dans toute entreprise où le contenu des tâches salariées est assimilable aux fonctions domestiques).

LA PLACE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ QUÉBÉCOIS ET CANADIEN DU TRAVAIL,  
DE 1961 À 1986 : UN ÉTAT DE LA SITUATION

Nous constatons à l'examen de la sphère productive que les femmes œuvrent massivement dans le secteur tertiaire, que la majorité d'entre elles se concentre dans les emplois de bureau (les secrétaires et les sténographes, rappelons-le, arrivaient, en 1981, au premier rang des dix principales professions de femmes) [[48]](#footnote-48). Les mêmes activités de travail, (c'est-à-dire les activités reliées aux institutions de la reproduction (écoles, hôpitaux, cliniques spécialisées) et aux services divers (entretien ménager), à partir desquelles s'opère une sorte de symbiose avec la sphère domestique regroupent une main-d'oeuvre où la concentration des effectifs féminins atteint les plus hauts taux : enseignantes à l'école maternelle, ou encore à l'école primaire, infirmières, techniciennes, serveuses, coiffeuses, femmes de ménage, etc. On assiste donc au croisement suivant : travail domestique articulé à des activités économiques types, dans lesquelles un plus grand nombre de femmes y œuvre par surcroît sur le marché de l’emploi. Ce n'est là certes qu'un exposé très succinct de leur situation sociale, mais il tente de rendre compte des principaux éléments de la problématique fondée sur l'articulation du travail salarié et du travail domestique.

Afin de mieux cerner la place des femmes sur le marché du travail, nous présentons maintenant le portrait général de leur répartition au sein des grands groupes professionnels tertiaires dans les diverses activités économiques, au Québec et dans l'ensemble du Canada, pour la période couvrant les années 1961 à 1986. Notre analyse qui se veut au départ d’un caractère très général, s'intéresse donc particulièrement aux tangentes de l'évolution de l'emploi dans les six grands groupes professionnels tertiaires, définis par Statistique Canada, à savoir les administratrices, les professionnelles des occupations libérales et techniciennes, les employées de bureau, les travailleuses des services et activités récréatives, les vendeuses et finalement les travailleuses des transports, communications [[49]](#footnote-49).

[75]

Dans les occupations de type tertiaire, les occupations salariées à caractère domestique ont été définies comme étant celles correspondant aux postes subalternes et comportant des tâches et des attitudes de travail assimilables aux fonctions domestiques (soins aux enfants, aux malades, apprentissage de savoir- faire, etc.) qu'exercent encore en majorité les femmes dans le cadre familial. Les employées de bureau et des services, certaines travailleuses des professions libérales et techniciennes, de même que les vendeuses constituent les principaux groupes professionnels concernés par cette définition [[50]](#footnote-50).

Depuis 1961, la main-d'œuvre féminine a cru à un rythme régulier [[51]](#footnote-51). Les femmes du Québec et du Canada formaient, en 1961, respectivement 27.1% et 27.3% de la population active totale. Au cours de la décennie suivante, la part des Québécoises atteindra 33.3% et 34.3% chez les Canadiennes. Au Québec, en 1981, les femmes formeront 39.3% de la population active, proportion s'élevant [76] à 40.4% chez les Canadiennes. En 1986, la proportion de la main-d'œuvre féminine dans la population active totale sera légèrement plus élevée par rapport aux années antérieures, puisqu'elle atteindra respectivement au Québec et au Canada, 41.6% et 42.7% [[52]](#footnote-52).

Des femmes surreprésentées  
dans les emplois de bureau

Lorsqu'on observe de près le contenu des tâches des employées de bureau (secrétaires, sténographes, commis de bureau, teneurs de livres, réceptionnistes, téléphonistes, opératrices de machines de bureau, etc.), nous pensons immédiatement à l'aspect "services rendus" comme élément spécifique le rapprochant des fonctions domestiques. Mais il y a plus encore comme en témoigne ce passage sur les fonctions de secrétaires :

[La secrétaire polyvalente]... *ne remplit-elle pas, pourtant, un rôle et des fonctions irremplaçables, source de sa fierté professionnelle ?* Son travail du moment est largement imprévisible, sa charge inégale. *Il* se prête mal à une planification prédéterminée. *Elle le gère de manière souple, elle-même en emboîtant dans le même espace de temps* plusieurs choses à la fois. *Intuition ou apprentissage ? C'est comme ça qu'elle doit gérer, à la maison, le travail sans fin dont elle est chargée. Tension, mobilisation nerveuse extrêmement fortes, suivies (espérons-le) par des périodes de détente, de récupération compensatrice*[[53]](#footnote-53).

[77]

Tableau 1

Proportion des effectifs féminins dans la population active totale  
— Québec/Canada 1961, 1971, 1981, 1986

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | QUÉBEC | | | CANADA | | |
| Femmes  % | Hommes  % | Total  % | Femmes  % | Hommes  % | Total  % |
| 1961 | 27.1 | 72.9 | 100 | 27.3 | 72.7 | 100 |
| 1971 | 33.3 | 66.7 | 100 | 34.3 | 65.7 | 100 |
| 1981 | 39.3 | 60.7 | 100 | 40.4 | 59.6 | 100 |
| 1986 | 41.6 | 58.4 | 100 | 42.7 | 57.3 | 100 |

Sources : Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981) ; Tableaux : LF86B04 - LF86B05 (1986).

*Dans les bureaux, dactylos, secrétaires, nous sommes les domestiques des cadres* (Chaudron et al., 1984 ; 182) ; c'est là aussi en quelque sorte la figure manifeste des formes prises par la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes. Aux tâches de service proprement dites s'ajoutent donc des rapports d'autorité spécifiques.

Au début de la décennie 1980, près de la moitié de la main-d’œuvre totale au Canada, soit près de 5 millions de femmes et d'hommes, travaillait dans les bureaux (Cossette, 1982 : 166). En fait, depuis le milieu du siècle, la proportion des effectifs féminins dans ce type d'emploi a constamment été supérieure à la proportion d'hommes. Notre analyse des données de Statistique Canada a d'ailleurs mis en lumière que la croissance de la main-d'oeuvre employé-e-s de bureau au sein de la population active s'est faite à partir du grossissement de la proportion de femmes dans cette catégorie occupationnelle.

Par exemple, en 1961, au Québec, alors que la main-d'œuvre totale au niveau de l’ensemble des secteurs d'activité économique, dans le grand groupe employé-e de bureau regroupe 12.5% des effectifs totaux 54.6% des postes sont détenus par des femmes. Au Canada, au cours de la même année, 12.9% des effectifs totaux se retrouvent dans les emplois de bureau, et 61.1% sont alors occupés par des femmes. En 1981, la proportion des effectifs totaux dans les emplois de bureau, et ce, dans tous les secteurs d'activité considérés ensemble, au Québec et au Canada, atteint respectivement 19.2% et 18.9%, tandis que le taux de féminité s'élève respectivement à 74.4% et 77.8%. L'étude de ces données, ainsi que les analyses des ghettos d'emplois occupés par les femmes, démontrent donc clairement que, sauf de façon marginale, ces dernières ne sont pas entrées en [78] compétition avec les hommes dans ce type d’emploi [[54]](#footnote-54). De fait, l'analyse des données statistiques récentes montre que même si, au cours des années ’81 à '86, un léger fléchissement s'est manifesté au niveau de la main-d'œuvre totale des emplois de bureau, considérée au niveau de toutes les activités (QC : 18.5% - CA : 18.2%), la proportion d'effectifs féminins dans ce type d'occupation, loin de diminuer, continua encore de croître durant cette période (QC : 76.7% - CA : 78.7%). Qui plus est, au cours de l'année 1986, la main-d'œuvre masculine occupera moins que le quart des emplois de bureau (QC : 23.3% - CA : 21.3%). C'est donc dire que seul un arrêt de la croissance des emplois de bureau qui serait lié à l'introduction de nouvelles technologies pourrait forcer une diversification importante de la main-d'œuvre féminine [[55]](#footnote-55).

Par ailleurs, afin d'avoir un aperçu de l'importance de la part des effectifs féminins employées de bureau au sein des diverses activités économiques, nous avons retenu par ordre d'importance, les cinq activités dans lesquelles leur taux de féminité est le plus élevé. Le tableau 2 révèle ainsi, qu'au cours de la période 1961 à 1971, parmi ces cinq activités, la proportion de femmes employées de bureau a été la plus importante dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels et dans les finances, assurances et immeuble. Pour ne prendre que cet exemple, dans les services sociaux, culturels, industriels et personnels, cette proportion atteint respectivement 75.3% au Québec et 79.9% [79] au Canada, en 1961. En 1971, le taux de féminité des emplois de bureau de cette activité économique s'élève respectivement à 78.6% et à 83.6%. Bien qu'à partir de 1981, l'agriculture regroupe la plus grande proportion d'effectifs féminins employées de bureau, la part des femmes dans ce grand groupe demeure toujours très élevée dans les activités reliées aux finances, assurances et immeuble (QC : 87.2% - CA : 89.5%), comme dans les activités de services (QC- 85.1% - CA : 88.0%) ; elle surpasse même les taux observés au cours des années antérieures.

Par ailleurs, l'examen des variations de la répartition sexuelle du grand groupe professionnel employé-e-s de bureau, au cours de l’année 1981, nous a permis de relever quelques constatations intéressantes. Dans l'ensemble des activités économiques, la proportion des effectifs masculins employés de bureau reste de manière générale très inférieure à la proportion d'employées de bureau féminin. Cependant, lorsqu'on observe les activités économiques dans lesquelles les employés de bureau masculins sont davantage représentés, ces derniers affichent une part d'emploi plus importante dans des activités où traditionnellement leur part de main-d'œuvre est aussi la plus élevée, notamment dans les transports, communications et autres services publics (QC : 44.3% - CA : 38.4%) et dans l’industrie manufacturière (QC : 38.3% - CA : 37.2%).

Tableau 2

Les cinq activités économiques précisées regroupant  
la plus grande proportion de femmes — employées de bureau  
Québec — Canada, 1961, 1971, 1981.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1961 |  | 1961 |  |
| Québec Employé-e-s de bureau Main-d'oeuvre totale | 12.5% | Canada Employé-e-s de bureau Main-d'oeuvre totale | 12.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité Emplois de bureau Toutes activités | 54.6% | Taux de féminité Emplois de bureau Toutes activités | 61.1% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité Emplois de bureau Par activité économique |  | Taux de féminité Emplois de bureau Par activité économique |  |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 75.3% | 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 79.9% |
|  |  |  |  |
| 2) Finances, assurances et immeuble | 69.1% | 2) Finances, assurances et immeuble | 76.9% |
| 3) Agriculture | 66.3% | 3) Agriculture | 74.1% |
| 4) Commerce | 57.2% | 4) Commerce | 63.8% |
| 5a) Administration publique et Défense nationale | 47.7% | 5) Administration publique et Défense nationale | 60.8% |
| 5b) Industrie manufacturière | 47.7% |  |  |

[80]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1971** |  | **1971** |  |
| Québec employé-e-s de bureau main-d'oeuvre totale | 16.1% | Canada Employé-e-s de bureau Main-d'oeuvre totale | 15.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Emplois de bureau Toutes activités | 61.7% | Taux de féminité - Emplois de bureau Toutes activités | 68.4% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Emplois de bureau Par activité économique |  | Taux de féminité - Emplois de bureau Par activité économique |  |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 78.6% | 1) Services sociaux, commerciaux, Industriels et personnels | 83.6% |
| 2) Finances, assurances et immeuble | 77.0% | 2) Finances, assurances et immeuble | 83.2% |
| 3) agriculture | 68.4% | 3) agriculture | 81.3% |
| 4) commerce | 63.8% | 4) commerce | 70.8% |
| 5) Administration publique et Défense nationale | 54.6% | 5) Administration publique et Défense nationale | 66.6% |
| 1981 |  | 1981 |  |
| Québec Employé-e-s de bureau Main-d'oeuvre totale | 19.2%% | Canada Employé-e-s de bureau Main-d'oeuvre totale | 18.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Emplois de bureau Toutes activités | 74.4%% | Taux de féminité - Emplois de bureau Toutes activités | 77.8% |
| Taux de féminité - Emplois de bureau Par activité économique |  | Taux de féminité - Emplois de bureau Par activité économique |  |
|  |  |  |  |
| 1) Agriculture : | 90.7% | 1) Agriculture : | 92.6% |
| 2) Finances, assurances et immeubles : | 87.2% | 2) Finances, assurances et immeubles : | 89.5% |
| 3) Services, sociaux, culturels et personnels | 85.1% | 3) Services, sociaux, culturels et personnels | 88.0% |
| 4) Construction : | 75.0% | 4) Construction : | 82.8% |
| 5) Autres primaires : | 74.8% | 5) Administration publique et Défense nationale | 77.8% |

Sources : Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981).

Des femmes serveuses plutôt que pompiers

Le contenu de tâches propre au grand groupe professionnel "travailleuses des services et activités récréatives" (employées de services personnels, coiffeuses, cuisinières, presseuses, serveuses, etc.) comporte à son tour de nombreuses affinités avec les fonctions domestiques. À cet égard, les tâches concernant le soin des enfants (gardienne), la préparation des aliments et boissons et le service domestique en général constituent des exemples de fonctions assimilables directement à la production domestique.

En 1961, au Québec et dans l’ensemble du Canada, respectivement 11.2% et 12.3% de la main-d'oeuvre totale de l'ensemble des secteurs d’activité [81] économique se retrouve dans le grand groupe professionnel des travailleurs et des travailleuses des services et activités récréatives. Le taux de féminité est de 51.1% au Québec, comparativement à 49.7% au Canada. Au cours de l’année 1971, alors qu'au Canada la main-d'œuvre totale des occupations de services et d’activités récréatives se compose de 11.2% d'effectifs féminins et masculins, 46.2% de ces emplois, au niveau de tous les secteurs d'activité, sont exercés par des femmes. Au Québec, au cours de la même année, le taux de féminité du grand groupe professionnel des services et activités récréatives atteint 42.3%, alors que la part de la main-d'œuvre totale dans ce groupe s'élève à 10.4%. La diminution du taux de féminité ainsi que de la part de la main-d'œuvre totale de ce grand groupe professionnel, que l'on observe en 1971, reste cependant passablement éphémère, puisqu'en 1981, non seulement les Québécoises et les Canadiennes augmentent leur part de main-d'œuvre dans celui-ci (QC : 46.9% - CA : 52.7%), mais les effectifs totaux des occupations de services et d’activités récréatives, au Québec et au Canada, et ce, pour tous les secteurs d'activité considérés ensemble, augmentent respectivement à 11.9% et 12.04%. Les données statistiques récentes, révèlent par ailleurs que la part de la main-d’œuvre totale du grand groupe professionnel des services et activités récréative sera également supérieure, au cours de l'année 1986, par rapport aux années passées (QC : 12.1% - CA : 12.7%). Des constatations semblables concernent également le taux de féminité de ces occupations, légèrement supérieur comparativement aux taux observés, au cours des années précédentes (QC : 48.9% - CA : 54.1%).

Au cours de la période 1961 à 1981, parmi les cinq activités économiques où nous observons une relative représentativité de femmes travailleuses des services et activités récréatives, l'agriculture, les services sociaux, commerciaux, industriels et personnel, suivis du commerce se démarquent, puisqu’on y retrouve les taux de féminité les plus élevés des occupations propres à ce grand groupe professionnel, et ce, au Québec comme dans l'ensemble du Canada. Comme l'indique le tableau 3, dans les activités tertiaires reliées aux services sociaux, commerciaux, industriels et personnels, le taux de féminité du grand groupe des services et activités récréatives atteint 66.% au Québec et 68.5% au Canada, en 1961. Au cours, de la décennie suivante, il s'élève respectivement à 54.4% et 60.1%. Enfin, en 1981, les effectifs féminins, au Québec, occupent dans une proportion de 56.4% les postes propres à ce grand groupe professionnel, taux atteignant 62.9% au Canada. De plus, le tableau 3 fait ressortir une part non négligeable de travailleuses des services dans d’autres activités tertiaires, notamment dans les finances, les assurances et immeuble. Toutefois, ces dernières sont proportionnellement moins nombreuses dans ces activités au Québec, qu’au Canada (QC : 26.6% -CA : 43.6%).

Il faut préciser cependant que dans plusieurs des activités tertiaires indiquées au tableau 3, le taux de féminité du grand groupe professionnel travailleuses des services et activités récréatives était, en 1981, inférieur à celui de l'année 1961. Est-ce là le signe d'une décroissance de l'insertion des femmes [82] dans des occupations à caractère domestique ? À ce questionnement, nous répondons par la négative. L'étude de la répartition sexuelle de la main-d'œuvre dans la structure professionnelle globale, nous permet de constater qu'elles restent très minoritaires dans les occupations traditionnellement masculines. Pour l'année 1981 par exemple, le grand groupe professionnel "travailleurs-euses des transports et communications" ne comptait que 3.6% d’effectifs féminins au Québec et 6.5% de femmes au Canada. En fait, de la même manière que les hommes se concentrent dans les occupations des secteurs primaire et secondaire, où ils sont traditionnellement surreprésentés, les femmes pour leur part, occupent une place prépondérante au sein de certaines occupations et activités tertiaires où elles sont aussi davantage présentes.

Tableau 3

Les cinq activités économiques précises regroupant la plus grande proportion  
de femmes — Travailleuses des services et activités récréatives  
Québec Canada, 1961, 1971, 1981

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1961 Québec |  | 1961 Canada |  |
|  |  |  |  |
| Travail services main-d’oeuvre totale: | 11.2% | Travail services main-d’oeuvre totale : | 12.3% |
| Taux de féminité - travail services Toutes activités | 51.1% | Taux de féminité - travail services Toutes activités | 49.7% |
| Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % | Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 66.0% | 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 68.5% |
| Agriculture | 66.0% |  |  |
| 2) Commerce | 45.2% | 2) Commerce | 58.3% |
| 3) Finances, assurances et immeuble | 27.5% | 3) Agriculture | 56.4% |
| 4) Transports, communications et autres services publics | 24.2% | 4) Finances, assurances et immeuble | 40.1% |
| S) Industrie manufacturière | 17.1% | 5) Transports, communications et autres services publics | 22.9% |

[83]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1971 Québec** |  | **1971 Canada** |  |
| Travail services Main-d'oeuvre totale: | 10.4% | Travail services Main-d'oeuvre totale: | 11,2% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Travail services Toutes activités: | 42.3% | Taux de féminité - Travail services Toutes activités: | 46,2% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % | Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Agriculture | 64.1% | 1) Agriculture | 69.2% |
| 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 54.4% | 2) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 60.1% |
| 3) Commerce | 38.8% | 3) Commerce | 52.3% |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 25.7% | 4) Finances, assurances et immeuble | 41.9% |
| 5) Transports, communications et autres services publics | 24.6% | 5) Transports, communications et autres services publics | 24.2% |
|  |  |  |  |
| **1981 Québec** |  | **1981 Canada** |  |
|  |  |  |  |
| Travail services main-d'oeuvre totale: | 11.9% | Travail services main-d'oeuvre totale: | 12.04% |
| Taux de féminité- travail services toutes activités: | 46.9% | Taux de féminité -  travail services toutes activités | 52.7% |
| Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % | Taux de féminité - Travail services Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Agriculture | 62,4% | 1) Agriculture | 63.8% |
| 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 56.4% | 2) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 62.9% |
| 3) Commerce | 42.6% | 3) Commerce | 54.4% |
| 4) Transports, communications et autres services publics | 28.3% | 4) Finances, assurances et immeuble | 43.6% |
| 5) Finances, assurances et immeuble | 26.6% | 5) Construction | 38.4% |

Sources: Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961); 94-736 (1971); 92-923 (1981).

L'analyse des données de 1986 concernant spécifiquement la répartition sexuelle de la main-d'œuvre au sein des différentes activités économiques, et ce, au niveau de tous les grands groupes professionnels considérés ensemble, fait ressortir l’importance des taux de féminité, particulièrement dans les services de soins de santé et les services sociaux (QC : 72.6% - CA : 78.7%), dans les activités d'hébergement et de la restauration (QC : 55.9% - CA : 59.5%), de même que dans les services d'enseignement (QC :57.9% - 58.8%). Par contre, dans les services aux entreprises, la part des effectifs masculins reste plus importante, en 1986 (QC : 56.9% - CA : 54.8%). Ce portrait de la répartition sexuelle inégale de la main-d'œuvre, au sein de diverses activités reliées aux services, tend à mettre [84] en relief à quel point la division sexuelle du travail dans la sphère reproductive imprime sa marque dans le champ de la production économique à proprement parler.

Par ailleurs, d’autres statistiques tirées des recensements de 1971 et 1981, nous ont permis de constater une diversification sexuelle dans plusieurs sous- groupes compris dans le grand groupe professionnel travailleurs-euses des services et activités récréatives. Dans les sous-catégories liées à la restauration (tenanciers-ères de bars, hôtesses, serveurs-euses, cuisiniers-ères, etc.), les femmes au Québec constituent 43.4% de la main-d'œuvre en 1971 pour finalement dépasser le 50%, à partir de 1981. Un plus grand nombre de femmes se concentre dans les sous-groupes liés aux services domestiques et personnels (bonnes à tout faire, domestiques, coiffeuses, soins aux enfants). Dans les emplois de conciergerie et de nettoyage, les taux de féminité restent cependant légèrement moins élevés. En outre, alors que la majorité des effectifs masculins des services occupent des postes de policiers, pompiers, détectives, gardiens (agents de sécurité), officiers des forces armées, le taux de féminité de ces occupations ne représente que 4.4% des effectifs totaux, au Québec, en 1981 et 5.8% seulement dans l'ensemble du Canada [[56]](#footnote-56).

Des femmes techniciennes plutôt que professionnelles

Pour résumer les grandes lignes de ce qui ressort de notre analyse, notons particulièrement que les employées de bureau et les travailleuses de certaines occupations des services et activités récréatives constituent les groupes professionnels tertiaires où se concentrent davantage les femmes. Mais c'est aussi, comme nous allons le voir maintenant, le cas de certains sous-groupes de base rattachés au grand groupe des professions libérales et techniciennes et dans une moindre mesure également, celui du grand groupe des vendeuses qui fera l'objet de notre analyse un peu plus tard. Aussi, lorsqu'il est question d'emplois à majorité féminine, dont plusieurs des fonctions sont assimilables aux fonctions domestiques, de nombreuses occupations propres à ces groupes professionnels illustrent bien notre étude, et ce, malgré une présence relative des femmes dans certaines professions en majorité masculines. Dans cette mesure, il nous est permis de convenir que la configuration du marché du travail dans les premières années de la décennie 1980 ne s'est pas modifiée de façon radicale par rapport aux années antérieures. Une division sexuelle très marquée dans la répartition des occupations continue de se manifester par le faible niveau d'intégration de la main-d'œuvre féminine aux postes de travail réservés traditionnellement à la [85] population active de sexe masculin. Sur cette question, nous convenons donc avec Francine Descarries-Bélanger que :

L'existence d'un double marché du travail fondé sur la division sociale des sexes, a un effet considérable sur la répartition de la main-d'oeuvre féminine. Elle entraîne une concentration toujours plus massive des femmes à l'intérieur de quelques professions spécifiques à prédominance féminine, et leur confinement à des tâches qui ne sont souvent que le prolongement de leurs activités ménagères et de mères (Descarries-Bélanger, 1980 : 48).

Dans les professions libérales et techniciennes (sciences naturelles, génie, mathématiques, sciences sociales, clergé, enseignement, médecine et santé, etc.), le taux de féminité de ce grand groupe considéré globalement est, en 1986, supérieur à celui observé en 1981. En effet, en 1986, il s'élève à 53.4% au Québec et à 54.3% dans l'ensemble du Canada, alors qu'il atteignait respectivement 51.6% et 51.1%, en 1981. En outre, en 1986, la main-d'oeuvre totale des professions libérales et techniciens-nes, au niveau l'ensemble des secteurs d'activité économique, atteint, au Québec et dans l'ensemble du Canada, respectivement 17.5% et 16.4%, alors qu’en 1981, elle s'élevait respectivement à 16.5% et 15.5%. Si nous retournons deux décennies en arrière, c’est-à-dire en 1961, nous retrouvions 10.2% des effectifs totaux dans les professions libérales et techniciens-nes au Québec, comparativement à 9.7% au Canada. Quant au taux de féminité, il s'élevait respectivement à 43.9% et 43.3%.

Au cours de la période 1961 à 1981, les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels se démarquent par une plus grande représentativité des femmes dans les professions libérales et techniciennes. À cet effet, le tableau 4 indique qu'au Québec, de 1961 à 1981, le taux de féminité des professions libérales et techniciennes dans cette activité économique, passa de 59.1% à 59.6%. Au Canada, pour la même période, la proportion des effectifs féminins dans ce grand groupe augmenta de 58. 7% à 60.7%.

Si nous observons maintenant la répartition des effectifs féminins dans d'autres activités tertiaires, de même que dans certains sous-groupes des professions libérales et techniciens-nes, une démarcation très nette s’opère entre les deux ensembles sexuels. Certes, les femmes affichent une présence effective dans les professions libérales et techniciennes, mais elle reste significative seulement dans des occupations et activités économiques précises. En effet, dans certaines activités économiques, la part de la main-d'œuvre féminine reste à plusieurs reprises inférieure à la proportion des effectifs masculins. Le taux de féminité des professions libérales et techniciennes dans les activités économiques reliées aux finances, assurances et immeuble (QC : 38.1% - CA : 38.4%), de même qu’à l'administration publique et défense nationale (QC : 33.3% - CA : 34.9%), en 1981, témoigne très bien de cette réalité.

[86]

Tableau 4

Les cinq activités économiques précisées regroupant la plus grande proportion  
de femmes — Dans les professions libérales et techniciennes.  
Québec — Canada, 1961, 1971, 1981.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1961 Québec |  | 1961 Canada |  |
| Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d'oeuvre totale : | 10.2% | Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d'oeuvre totale : | 9.7% |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Toutes activités | 43.9% | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Toutes activités | 43.3% |
|  |  |  | |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 59.1% | 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 58.7% |
| 2) Administration publique et Défense nationale | 16.1% | 2) Commerce | 17.9% |
| 3) Commerce | 11.9% | 3) Administration publique et Défense nationale | 16.7% |
|  |  |  |  |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 9.8% | 4) Finances, assurances et immeuble | 12.4% |
|  |  |  |  |
| 5) Transports, communications et autres services publics | 9.4% | 5) Industrie manufacturière | 8.4% |
| 1971 Québec |  | 1971 Canada |  |
| Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d’oeuvre totale : | 13.1% | Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d'oeuvre totale : | 12.7% |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien ne s Toutes activités | 47.6% | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien ne s Toutes activités | 48.1% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % |
|  |  |  | |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 58.3% | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 59.3% |
| 2) Administration publique et Défense nationale | 20.9% | 2) Commerce | 28.1% |
| 3) Commerce | 17.3% | 3) Administration publique et Défense nationale | 24.5% |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 16.6% | 4) Agriculture | 23.8% |
| 5) Transports, communications et autres services publics | 16.0% | 5) Finances, assurances et immeuble | 21.9% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1981 Québec |  | 1981 Canada |  |
| Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d'oeuvre totale : | 16.5% | Prof. Libérales et technicien-ne-s Main-d'oeuvre totale : | 15.5% |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Toutes activités | 51.6% | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien ne s Toutes activités | 51.1% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % | Taux de féminité - Prof. Libérales et technicien-ne-s Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 59.6% | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 60.7% |
| 2) Commerce | 42.4% | 2) Commerce | 46.0% |
| 3) Finances, assurances et immeuble | 38.1% | 3) Agriculture | 44.3% |
| 4) Administration publique et Défense nationale | 33.3% | 4) Finances, assurances, et immeuble | 38.4% |
| 5) Agriculture | 32.0% | 5) Administration publique et Défense nationale | 34.9% |

Sources : Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981).

Dans les domaines de la santé, des sciences sociales et de l'enseignement, les femmes se concentrent davantage dans certaines occupations. Dans le domaine de la santé particulièrement, elles occupent les postes d'infirmières, d'aide-infirmières et de techniciennes. Or, dans ces types d'occupations, fréquemment elles ont un statut moindre que celui des hommes [[57]](#footnote-57). Qui plus est, non seulement restent-elles sous-représentées dans les professions liées à la médecine, mais leur nombre dans les emplois techniques est supérieur à celui des hommes. Le Collectif *Égalité en matière d'emploi*, présente plusieurs données intéressantes sur la répartition de la main-d’œuvre féminine dans les professions libérales et techniciennes. Ainsi, au Canada, on dénombrait en 1981, 64,000 techniciennes contre 17,000 techniciens [[58]](#footnote-58). Les effectifs féminins représentent moins de 10% des dentistes, et seulement 17% du nombre total de médecins, ceci malgré qu'on ait constaté, au cours de la période 1971 à 1981, une forte croissance du nombre de femmes médecins dans l'ensemble du Canada (de 3,000 en 1971 à 7,000 en 1981).

Dans les sciences sociales, on dénote, une proportion plus élevée d’effectifs féminins. En outre, dans l'ensemble du Canada, en 1986, le taux de féminité du sous-groupe de base travailleurs-euses spécialisé-e-s des sciences sociales et domaines connexes atteint 57.8%. De 1971 à 1981, les femmes avaient connu aussi une forte croissance dans les disciplines reliées aux sciences [88] sociales ; leur part étant passée de 37% à 57% de l'ensemble des effectifs de ce sous-groupe [[59]](#footnote-59). Toutefois, dans les postes de travail social et des secteurs connexes, le nombre des femmes était presque égal à celui des hommes.

Signalons également que dans le domaine de l'enseignement, 75% des instituteurs d'écoles maternelles et primaires étaient, en 1981, des femmes, alors que ces dernières ne représentaient que 42% des effectifs de cette profession dans les écoles secondaires. Quant au nombre de femmes bibliothécaires, il est supérieur au nombre d'hommes. Dans les occupations se rattachant au domaine de la justice, à savoir les professions d'avocates et de notaires, on observe par ailleurs une augmentation non négligeable du nombre de femmes ; leur nombre passant de 785 en 1971 à 5,150 en 1981, dans l'ensemble du Canada [[60]](#footnote-60).

Quant aux occupations des sciences naturelles, de génie et des mathématiques, elles regroupent surtout une main-d'oeuvre composée en majorité d'hommes. Les données de 1986 demeurent particulièrement révélatrices de cette réalité, puisque le taux de féminité propre à ces occupations ne s'élève qu'à 20.1% au Québec et à 17.5% dans l'ensemble du Canada. Néanmoins d'après les statistiques de 1981 et de 1971 mentionnées dans l'étude *La femme dans le monde du travail*, le taux de féminité du sous-groupe sciences naturelles, du génie et des mathématiques est inférieur, dans chacune de ces années, au taux que nous venons de mentionner concernant l'annéel986, dans l'ensemble du Canada : 7% en 1971 comparativement à 14% à 1981 [[61]](#footnote-61). Bien qu'au cours de la période 1971 à 1981, les femmes aient connu une certaine augmentation de leur part de main-d'oeuvre dans ce type d'occupations, cette croissance restait donc aussi tout à fait relative, puisqu'en fait *La seule spécialité dans le domaine du génie où l'on comptait au moins 1,000 femmes était celle du génie industriel. Il n'y avait que 2,000 femmes occupant des postes de mathématiciennes, de statisticiennes et d'actuaires ainsi que des postes connexes*[[62]](#footnote-62). Qui plus est, en sciences naturelles une séparation à un double niveau se manifeste dans la distribution des effectifs féminins et masculins. En effet, le Collectif Égalité en matière d'emploi indique qu'en sciences naturelles, les femmes se retrouvent en plus grand nombre dans les branches des services et de l'administration publique, tandis que les hommes travaillent surtout dans les activités liées à la fabrication, de même qu'aux transports et communications ; soit des activités que l'on peut qualifier sans contredit de traditionnellement masculines.

Finalement, dans le domaine de l'informatique, l'augmentation des effectifs féminins a été manifeste particulièrement chez les analystes et les programmeurs en informatique. De même, les opératrices de matériel [89] informatique ont connu une croissance très rapide, au cours de la période 1971 à 1981. Cependant, il importe encore là, de considérer cette croissance comme étant tout à fait relative. Les diverses occupations nécessitant des compétences plus spécialisées, tels que les postes d'analystes et de programmeurs en informatique et les professions connexes, ne regroupaient effectivement que 29% de femmes, en 1981. *Par conséquent, bien que l'informatique ait permis de créer de nouveaux emplois destinés aux hommes et aux femmes, on se rend compte en étudiant la structure professionnelle par sexe au sein du secteur informatique en 1981, que les femmes occuperont peut-être des emplois qui leurs seront réservés et qui seront mal rémunérés*[[63]](#footnote-63).

Certes, les femmes, au cours de ces dernières années, augmentèrent leur part de main-d'œuvre dans certaines occupations à majorité masculine ; cependant, il n'en reste pas moins qu'elles demeurent encore concentrées surtout dans des types d'occupations où elles prédominent habituellement, notamment comme nous le mentionnons antérieurement, dans les postes de techniciennes, c'est-à-dire dans des occupations dont les fonctions sont assimilables à leurs tâches et leur place au sein de la production domestique.

Des femmes cadres dans des activités économiques  
à prédominance féminine

La main-d'oeuvre totale du grand groupe des administrateurs-trices (cadres, directeurs-trices, comptables, analystes de l’organisation, etc.), considérée au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité économique, a connu une baisse importante, au cours de la période 1961 à 1971( QC : 7.8% à 4.8% - CA : 8.3% à 4.3%), mais qui n'a pas perduré, puisque les effectifs totaux augmentèrent leur part de main-d'œuvre, de 1971 à 1981 (QC : 4.8% à 9.1% - CA : 4.3% à 8.9%), de même que de 1981 à 1986 (QC : 9.1% à 10.9% - CA : 8.9% à 10.5%).

Les femmes québécoises qui représentaient, en 1961, 10.7% de la main- d'œuvre totale dans le groupe professionnel des administrateurs-trices comptaient pour 24.4%, en 1981. Quant aux administratrices canadiennes, leur proportion passa, au cours de cette même période, de 10.7% à 24.7%. Ces données expriment, il va sans dire, une nette progression de l’insertion des femmes dans des postes de travail en majorité masculins. Une tendance s'étant d'ailleurs poursuivie jusqu’en 1986, puisqu'au cours de cette année, le taux de féminité [90] propre à ce grand groupe atteint 30.3% au Québec, comparativement à 31.5% dans l'ensemble du Canada.

Tableau 5

Les cinq activités économiques précisées regroupant  
 la plus grand proportion de femmes — administratrices  
Québec — Canada, 1961, 1971, 1981.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1961** Québec |  | **1961** Canada |  |
| Administrateurs-trices Main-d'oeuvre totale | 7.8% | Administrateurs-trices Main-d'oeuvre totale | 8.3% |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 10.7% | Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 10.7% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % | Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 22.1% | 1) Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 22.9% |
| 2) Commerce | 13.2% | 2) Commerce Transports, communications et autres services publics | 12.3%  12.3% |
| 3) Transports, communications et autres services publics | 11.6% | 3) Agriculture | 8.1% |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 5.1% | 4) Finances, assurances et immeuble | 5.7% |
| 5) Industrie manufacturière | 4.0% | 5) Administration publique et Défense nationale | 5.3% |
|  |  |  |  |
| **1971** Québec |  | **1971** Canada |  |
| Administrateurs-trices Main-d'oeuvre totale | 4.8% | Administrateurs-trices Main-d’oeuvre totale | 4.3% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 14.5% | Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 15.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % | Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 23.3% | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 23.3% |
| 2) Transports, communications et autres services publics | 16.9% | 2) Agriculture | 22.1% |
| 3) Commerce | 14.3% | 3) Transports, communications et autres services publics | 19.8% |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 14.1% | 4) Commerce | 16.7% |
| 5) Administration publique et Défenses nationale | 9.9% | 5) Finances, assurances et immeuble | 16.5% |

Monique De Sève [91]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1981** Québec |  | **1981** Canada |  |
| Administrateurs-trices Main-d'oeuvre totale | 9.1% | Administrateurs-trices Main-d'oeuvre totale | 8.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 24.4% | Taux de féminité - Administrateurs-trices Toutes activités : | 24.7% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % | Taux de féminité - Administrateurs-trices Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 30.8% | 1) Services sociaux, commerciaux et immeuble | 35.6% |
| 2) Finances, assurances et immeuble | 29.9% | 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 33.1% |
| 3) Commerce | 23.2% | 3) Administration publique et Défense nationale | 25.0% |
| 4) Administration publique et Défense nationale | 22.4% | 4) Commerce | 16.7% |
| 5) Transports, communications et autres services publics | 21.9% | 5) Transports, communications et autres services publics | 21.0% |

Sources : Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981).

Cependant, les femmes administratrices tendent à se concentrer dans des activités économiques à prédominance féminine ; c'est en quelque sorte le constat général auquel nous conduit l'analyse de la répartition de la main-d’œuvre féminine dans ce grand groupe professionnel. Leur croissance dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels, en témoigne de manière significative. En effet, dans cette activité économique, bien qu'au cours de la période 1961 à 1981, la proportion des administratrices reste inférieure à la proportion des hommes dans le grand groupe administrateurs, il n'en demeure pas moins qu'elle se distingue tout au long de ces deux décennies par une augmentation de le proportion des effectifs féminins. Le tableau 5 indique en effet, que dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels, en 1961, au Québec, 22.1% de femmes se retrouvent dans ce grand groupe professionnel, taux s'élevant à 30.8%, en 1981. Dans l'ensemble du Canada, dans cette même activité, il passera de 22.9% en 1961 à 33.1%, en 1981. Nous observons pareillement au tableau 5, l'importance relative du taux de féminité des administratrices, en 1981, dans les activités économiques reliées aux finances, assurances et immeuble (QC : 29.9% - CA : 35.6%), soit dans des d'activités regroupant également une majorité d'effectifs féminins dans des postes subalternes.

À la lumière de notre analyse, il semble donc que la concentration des administratrices au sein de certaines activités économiques va de pair avec la part croissante de la main-d'œuvre féminine concentrée dans ces activités, entre 1961 et 1981. Dans cette mesure, nous pouvons convenir que l'augmentation du nombre d'effectifs féminins à administrer a influé la croissance des administratrices. Mais ces quelques constations ne nous permettent pas toutefois [92] de parler, pour la période couvrant les années 1961 à 1981, d'une diversification ou d'un déplacement important de la main-d'oeuvre administratrices et administrateurs. La part des hommes dans ce grand groupe professionnel reste en fait fortement prédominante non seulement dans les secteurs d'activité économique primaire et secondaire, mais aussi dans le secteur tertiaire même, et ce, malgré la croissance des effectifs féminins dans ce dernier. En fait, dans le tertiaire, la proportion des administratrices n'atteignait pas, au cours de l'année 1981, la part des femmes dans la population active totale même.

Les femmes tendent donc davantage à être administrées, qu'à administrer elles-mêmes. Une fois de plus, certaines données statistiques du *Collectif Égalité en matière d’emploi* sont très révélatrices à cet égard. Dans l'ensemble du Canada, les femmes, en 1971, occupaient 3.7% des postes supérieurs de direction, taux s'élevant à 6.4%, en 1981 [[64]](#footnote-64). Dans le domaine de l'enseignement, les femmes exercent les emplois d'administratrices, alors qu'elles occupent les postes de directrices dans le domaine de la gestion financière, du personnel et des ventes. En outre, au Canada, il y avait, en 1981, environ 20% de femmes cadres dans les domaines de la comptabilité, de la vérification et de la gestion financière : des activités, comme nous le signalions précédemment, où en règle générale, les femmes occupent les postes subalternes en plus grand nombre. Par ailleurs, les sciences naturelles et les techniques, l’achat, la production, la construction, de même que les transports et les communications constituent des types d’activités se distinguant par la sous-représentation des femmes au niveau des postes cadres. Ces exemples confirment l'absence de ces dernières dans des occupations valorisées socialement et de plus grand prestige. En même temps, ils reproduisent une répartition des fonctions d'autorité fondée sur une division sexuelle des rôles.

Des femmes surtout dans le commerce de détail

Sur le marché québécois et canadien du travail, alors qu'en 1961, au niveau de tous les secteurs d'activité économique, le grand groupe professionnel des vendeurs-euses (vendeuses, courtières, agents d'assurances, commis-vendeuses, etc.) regroupe 6.1% et 6.4% des effectifs totaux, la proportion des effectifs féminins dans ce dernier atteint respectivement 29.1% et 45.9%. En 1981, elle s'élève au Québec et dans l'ensemble du Canada, respectivement à 36% et 42.3%. Quant aux effectifs totaux dans ce grand groupe, leur part est de l'ordre de 8.7% et de 9.0% respectivement. En 1986, au Québec, le taux de féminité des travailleuses spécialisées dans la vente atteint 39.7%, alors que la main-d'oeuvre totale de ce grand groupe, et ce, toujours au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité économique, s'élève à 8.8%. Au Canada, la population active totale de [93] ce grand groupe compte 9.1% d'effectifs, tandis que le taux de féminité s'élève à 44.3%.

Par ailleurs, comme nous l'observons au tableau 6, au cours de la période 1961 à 1981, il n'y a pas eu de bouleversements manifestes dans les grands secteurs d'activité économique concernant la répartition de la main-d’oeuvre féminine. C'est-à-dire qu'au cours de cette période, les vendeuses se concentrent plus ou moins manifestement dans les mêmes types d'activité économique. À cela vient s'ajouter un écart visiblement manifeste entre le Québec et le Canada quant à l’importance de la proportion des vendeuses, dans tous les secteurs d'activité économique considérés ensemble. Ainsi, en 1961 comme en 1981, au Québec et dans l'ensemble du Canada, les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels, le commerce, puis l'agriculture constituent les trois activités économiques se démarquant par une représentativité relative des femmes dans le grand groupe professionnel des vendeuses.

Sur le marché québécois du travail par exemple, alors qu'en 1961, le taux de féminité des occupations reliées à la vente s'élevait dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels et dans le commerce respectivement à 42.8% et 37.2% ; en 1981, il atteint respectivement dans ces deux activités 40.9% et 40.7%. Sur le marché canadien du travail, ces taux, en 1961, s'élevaient à 48.4% dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels et à 44.5% dans le commerce. Au cours de l'année 1981, ils atteignent respectivement dans ces deux activités économiques 48.6% et 47.3%.

Signalons enfin que l'examen des données du recensement de 1986, met en relief, dans l'activité commerce, une division sexuelle du travail très marquée entre les deux ensembles sexuels. Nous remarquons ainsi que les femmes considérées au niveau de la structure professionnelle globale, restent actives principalement dans le commerce de détail (QC : 45.5% - CA : 50.1%) comparativement au commerce de gros, où elles demeurent grandement sous- représentées (QC : 27.9% - CA : 28.9%).

Des femmes marginalisées  
dans les transports et les communications

Si l'on peut parler d’un grand groupe professionnel où la part de main-d’oeuvre féminine est restée tout à fait négligeable depuis 1961, celui des transports et communications (personnel d'exploitation des transports aériens, ferroviaires, maritimes et routiers, etc.) doit absolument être mentionné. Les femmes dans les postes de travail reliés aux transports et communications ne représentaient donc, en 1981, que 6.5% de la main-d'œuvre totale de ces occupations au Canada et 3.6% seulement au Québec. Au cours de cette même année, la part des effectifs totaux dans ce grand groupe, au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité économique s’élevait respectivement à 4% et 4.1%. En 1986, au Québec et au [94] Canada, le taux de féminité de ces emplois atteint respectivement 4.5% et 7.8%, tandis que la part de la main-d'œuvre totale dans les deux cas s'élève à 3.7%. Au cours de ces deux périodes, la proportion des effectifs féminins dans le grand groupe travailleuses des transports et communications demeure donc très faible, puisqu'elle n’atteint même pas 10%. En outre, ces pourcentages, loin d'exprimer comparativement aux années passées, des transformations substantielles de la répartition sexuelle des effectifs du marché québécois et canadien du travail, semblent témoigner au contraire d'un certain recul, puisqu'ils sont inférieurs à ce qu'ils étaient en '61 (QC : 8.2% - CA : 9.7%).

Tableau 6

Les cinq activités économiques précisées regroupant la plus  
grande proportion de femmes — vendeuses  
Québec — Canada, 1961, 1971, 1981

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1961 Québec |  | 1961 Canada |  |
| Vendeurs-euses Main-d'oeuvre totale | 6.1% | Vendeurs-euses Main-d'oeuvre totale | 6.4% |
| Taux de féminité - Vendeurs-euses Toutes activités : | 29.1% | Taux de féminité - Vendeurs-euses Toutes activités : | 45.9% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % | Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 42.8% | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 48.4 |
| 2) Commerce | 37.2% | 2) Commerce | 44.5 |
| 3) Agriculture | 21.4% | 3) Agriculture | 38.2 |
| 4) Finances, assurances et immeuble | 20.6% | 4) Administration publique et Défense nationale | 17.6 |
| 5) Transports, communications et autres services publics | 14.3% | 5) Industrie manufacturière | 15.6 |
| 1971 Québec |  | 1971 Canada |  |
| Vendeurs-euses Main-d'oeuvre totale | 9.1% | Vendeurs-euses Main-d'oeuvre totale | 9.5% |
| Taux de féminité- Vendeurs-euses Toutes activités : | 25.2% | Taux de féminité- Vendeurs-euses Toutes activités : | 30.4% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % | Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Commerce | 32.1% | 1) Agriculture | 39.7% |
| 2) Services, sociaux, commerciaux industriels et personnels | 25.8% | 2) Commerce | 37.1% |
| 3) Administration publique et Défense nationale | 19.5% | 3) Services, sociaux, commerciaux industriels et personnels | 34.8% |
| 4) Agriculture | 13.3% | 4) Administration publique et Défense nationale | 26.9% |
| 5) Industrie manufacturière | 10.9% | 5) Finances, assurances et immeuble | 13.5% |

[95]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1981 Québec |  | 1981 Canada |  |
| Vendeurs-euses Main-d’oeuvre totale | 8.7% | Vendeurs-euses Main-d'oeuvre totale | 9.0% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité- Vendeurs-euses Toutes activités : | 36.0% | Taux de féminité- Vendeurs-euses Toutes activités : | 42.3% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % | Taux de féminité - Vendeurs-euses Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 40.9% | 1) Agriculture | 55.8% |
| 2) Commerce | 40.7% | 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 48.6% |
| 3) Agriculture | 35.2% | 3) Commerce | 47.3% |
| 4) Administration publique et Défense nationale | 33.0% | 4) Administration publique et Défense nationale | 45.0% |
| 5) Finances, assurances et immeuble | 28.7% | 5) Finances, assurances et immeuble | 31.0% |

Sources : Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981).

De plus, le tableau 7 fait clairement ressortir que les effectifs féminins dans les transports et communications, au cours de l'année 1981, restent surtout concentrés dans des types d'activité économique où les femmes sont plus présentes habituellement, soit dans les finances, assurances et immeuble (QC : 8.8% - CA : 10.7%) ou encore dans les services sociaux, commerciaux, industriels et personnels (QC : 5.8% - CA : 15.2%).

Notre analyse ne nous permet donc pas de convenir ni à la diversification, ni même au déplacement de la main-d'oeuvre féminine dans le grand groupe professionnel des travailleuses des transports et communications. En effet, que ce soit au Québec ou encore dans l'ensemble du Canada, le taux de féminité propre à ce grand groupe reste très largement inférieur à la proportion des effectifs masculins qu'on y retrouve. De même, il n'excède pas la part de la main-d'œuvre féminine dans la population active totale. Non seulement les travailleuses des transports et communications restent surtout concentrées dans des types d'activités économiques à prédominance féminine, mais elles sont aussi largement sous-représentées dans les grands secteurs d'activité économique primaire et secondaire.

Les stéréotypes restent ainsi très présents sur le marché canadien et québécois du travail. Fréquemment, les hommes dans le grand groupe professionnel des travailleurs des transports et communications œuvrent dans des domaines occupationnels impliquant la conduite de véhicules lourds. Or, ce type de travail, selon le schéma traditionnel de la division sexuelle du travail, semble convenir davantage aux hommes qu'aux femmes. Les employeurs eux-mêmes tendent à rechercher des qualités spécifiques chez une main-d'œuvre composée en général de travailleurs de sexe masculin.

[96]

Tableau 7

Les cinq activités économiques précisées regroupant la plus grande proportion  
de femmes — Travailleuses des transports et communications,  
Québec — Canada, 1961, 1971, 1981

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1961 QUÉBEC |  | 1981 CANADA |  |
| Trav. Transports et communic. Main-d'oeuvre totale | 6.6% | Trav. Transports et communic. Main-d'oeuvre totale | 6.1% |
| Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 8.2% | Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 9.7% |
| Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Par activité économique | % | Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Par activité économique | % |
|  |  |  |  |
| 1) Finances, assurances et immeuble | 40.4% | 1) Finances, assurances et immeuble | 41.3% |
| 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 25.9% | 2) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 27.7% |
| 3) Transports, communications et autres services publics | 9.5% | 3) Transports, communications et autres services publics | 11.2% |
| 4) Administration publique et Défense nationale | 6.9% | 4) Administration publique et Défense nationale | 7.6% |
| 5) Industrie manufacturière | 4.9% | 5) Commerce | 6.1% |
| 1971 QUÉBEC |  | 1971 CANADA |  |
| Trav. Transports et communic. Main-d'oeuvre totale | 4.1% | Trav. Transports et communic. Main-d'oeuvre totale | 3.9% |
| Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 1.2% | Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 2.4% |
| Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Par activité économique | % | Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Par activité économique | % |
| 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 2.5% | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 6.9% |
| 2) Agriculture | 2.0% | 2) Agriculture | 5.6% |
| 3) Transports, communications services publics | 1,3% | 3) Transports, communications services publics | 2.7% |
| 4) Administration publique et Défense nationale Industrie manufacturière | 0.9% 0.9% | 4) Commerce | 2.1% |
| 5) Commerce Construction | 0.8% 0.8% | 5) Administration publique et Défense nationale | 1.2% |

[97]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1981 QUÉBEC |  | 1981 CANADA |  |
|  |  |  |  |
| Trav. Transports et communic. Main-d’oeuvre totale | 4.1% | Trav. Transports et communic. Main-d’oeuvre totale | 4.0% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 3.6% | Taux de féminité - Trav. Transports et communic. Toutes activités: | 6.5% |
|  |  |  |  |
| Taux de féminité -  Trav. Transports et communic  Par activité économique | % | Taux de féminité -  Trav. Transports et communic.  Par activité économique | % |
| 1) Finances, assurances cl immeuble | 8.8 | 1) Services sociaux, commerciaux industriels et personnels | 155 |
| 2) Services sociaux, commerciaux  industriels et personnels | 5.8 | 2) Finances, assurances et immeuble | 10.7 |
| 3) Transports, communications et autres services publics | 5.1 | 3) Agriculture | 7.6 |
| 4) Administration publique et Défense nationale | 2.3 | 4) Transports, communications et autres services publics | 7.3 |
| S) Commerce | 1.3 | 5) Administration publique et Défense nationale | 5.8 |
|  |  |  |  |

Sources: Statistique Canada - Catalogues 99-522 (1961); 94-736 (1971); 92-923

LES MANIFESTATIONS  
DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL :  
QUELQUES CONSTATS

Si nous jetons un dernier regard sur la répartition de la population active totale sur le marché québécois et canadien du travail, la présence d'une division sexuelle très marquée n'en n'est que plus manifeste (cf. tableaux 8 et 9). Pour appuyer notre affirmation, observons la répartition de la population active masculine dans certains grands groupes professionnels. En 1981, la part des effectifs masculins, et ce, au niveau de tous les secteurs d’activité économique considérés ensemble, reste prépondérante par rapport à l'emploi féminin, dans les emplois de cols bleus que sont les métiers liés au travail des ouvriers de métiers et à la production et des artisans (QC : 81.2% -CA : 85%), de même que ceux des manœuvres (QC : 77.1% - CA : 77.9%). En 1986, au Québec, dans le grand groupe des ouvriers de métiers et à la production et des artisans, la part des hommes s'élève à 81.7% et à 84.% dans l'ensemble du Canada. En ce qui concerne les manœuvres, elle atteint respectivement 78.2% et 77.1%.

Signalons que la part de la population active féminine dans les postes de travail reliés aux activités industrielles a tout de même augmenté légèrement, au cours de la période 1971 à 1981. Mais cette augmentation n'a pas été significative au point de modifier leur situation sur le marché de l'emploi. Non seulement les femmes, en 1981, sont sous-représentées au niveau de l'industrie manufacturière (QC : 29.5% - CA : 28%), mais elles le demeurent également dans les grands groupes professionnels propres à cette activité économique : 28.9% d'ouvrières de métiers et à la production et d'artisanes au Québec et 25.2% au [98] Canada. Dans les postes de manœuvres de l'industrie manufacturière, le taux de féminité s'élève respectivement à 28.3% et 28%. Des constatations analogues peuvent être retenues à l'égard de l’industrie de la construction. Cette dernière en effet reste grandement masculine ; en 1981, la part des hommes dans cette activité atteignant au Québec et dans l'ensemble du Canada, respectivement 91.4% et 90.6%. En 1986, elle était respectivement de l'ordre de 89.2% et 89.7%.

Ce portrait de la répartition sexuelle de la main-d'œuvre active tend donc à mettre en relief la surreprésentation des femmes dans les postes que nous avons qualifiés de type "domestique", à savoir dans les emplois de bureau, dans certaines occupations des services et activités récréatives et dans quelques postes de travail propres aux professions libérales et techniciennes. Dans les postes s'associant davantage aux activités manufacturières et à la construction par exemple, elles restent comme notre analyse a pu le démontrer, largement sous-représentées.

La présence des hommes dans les emplois tertiaires reste surtout manifeste dans des services et activités récréatives, comme par exemple les postes de policiers, de pompiers où encore aux emplois se rattachant aux transports et communications. Que l'on pense aussi à certaines occupations des professions libérales et techniciennes, à savoir les postes des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, de même que les professions d'architectes et certaines spécialités de la médecine. Certes, dans les postes de cadres, les femmes sont parvenues à faire certains gains en augmentant leur part de main-d'œuvre. Mais ne nous leurrons pas, puisqu'en définitive le taux de féminité propre à plusieurs de ces emplois reste largement inférieur à la proportion d'hommes qu'on y retrouve. À la lumière de cette analyse, nous pouvons donc affirmer que l'identification de la main-d'œuvre féminine au milieu de la décennie 1980, concernait davantage des domaines d'occupation et des branches d'activité à prédominance féminine. Il s'agit donc tout aussi bien d'occupations et d'activités assimilables à la production domestique, dans lesquelles par ailleurs la présence des femmes a constamment été la plus manifeste sur le marché du travail, tant québécois que canadien.

Néanmoins il importe tout de même de garder à l’esprit que les axes autour desquels sont cernés les enjeux concernant les emplois de l'avenir sont de plusieurs ordres actuellement. Il y a bien sûr toute les questions primordiales reliées aux technologies de l’information qui mettent en lumière non seulement les nouvelles exigences des qualifications professionnelles, mais aussi la place attribuée traditionnellement à la main-d'oeuvre dans certains types d'emplois. Mais il importe de considérer également l'orientation académique des jeunes filles et des femmes. Il est un fait que plusieurs d'entre elles continuent présentement de s'orienter dans des disciplines traditionnelles, mais leur insertion dans les programmes scolaires propres aux métiers non traditionnels est un facteur de changement en progression qu'il apparaît tout de même utile de ne pas sous- estimer, et ce, bien que notre étude démontre que les femmes restent encore [99] actuellement largement sous-représentées dans ces métiers sur le marché du travail même. Des études reconnaissent de plus comme un fait incontestable que de plus en plus de femmes poursuivent leurs études au-delà du niveau secondaire et qu'elles sont majoritaires aussi dans certaines disciplines académiques de niveau universitaire. Enfin, récemment, il a été de plus en plus question de l’application de programmes d'accès à l'égalité au sein de certaines entreprises. Certes les réorganisations à ce niveau n'en sont qu'à leur première phase, mais elles se posent à leur tour comme un facteur de changement non négligeable susceptible de contribuer à remodeler dans les années à venir la configuration du marché du travail et en dernière analyse, certaines des tendances traditionnelles de la division sexuelle des tâches. Il reste maintenant à déterminer, bien que nous ayons un aperçu de certaines réorganisations que supposent à priori ces modifications dans la division sexuelle du travail, dans quelle mesure les acteurs sociaux, femmes et hommes eux-mêmes, seront disposés à assumer ces changements, et dans quelle mesure aussi seront-ils prêts à aller à l'encontre des stéréotypes courants. Les formes d'emplois des années 90 et leur distribution entre les deux ensembles sexuels, nous apparaissent primordiaux, puisqu'ils pourraient peut-être remettre en cause, le schéma de la division sexuelle du travail exposé dans ce texte.

[100]

Tableau 8

Répartition de la main-d'oeuvre active, par sexe,  
selon les grands groupes professionnels définis  
par Statistique Canada — Québec et Canada, 1961-1986

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Toutes activités** **Canada** | 1961 | | | 1971 | | | 1981 | | | 1986 | | |
| Hommes et femmes | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F |
| Toutes professions | 100 | 72.7 | 27.3 | 100 | 65.7 | 34.3 | 100 | 59.6 | 40.4 | 100 | 57.3 | 42.7 |
| Administrateurs-trices | 8.3 | 89.3 | 10.7 | 4.3 | 84.1 | 15.9 | 8.9 | 75.3 | 24.7 | 10.5 | 68.5 | 31.5 |
| Professions libérales et techniciens-nés | 9.7 | 56.7 | 43.3 | 12.7 | 51.9 | 48.1 | 15.5 | 48.9 | 51.1 | 16.4 | 45.7 | 54.3 |
| Employé-e-s de bureau | 12.9 | 38.9 | 61.1 | 15.9 | 31.6 | 68.4 | 18.9 | 22.2 | 77.8 | 18.2 | 21.3 | 78.7 |
| Vendeurs-euses | 6.4 | 64.1 | 45.9 | 9.5 | 69.6 | 30.4 | 9.0 | 57.7 | 42.3 | 9.1 | 55.7 | 44.3 |
| Travailleurs-euses des services et activités récréatives | 12.3 | 50.3 | 49.7 | 11.2 | 53.8 | 46.2 | 12.0 | 47.3 | 52.7 | 12.7 | 45.9 | 54.1 |
| Travailleurs-euses des transports et communications | 6.1 | 90.3 | 9.7 | 3.9 | 97.6 | 2.4 | 4.0 | 93.5 | 6.5 | 3.7 | 92.2 | 7.8 |
| Agriculteurs et travailleurs-euses agricoles | 10.0 | 88.3 | 11.7 | 5.9 | 79.1 | 20.9 | 4.06 | 77.9 | 22.1 | 4.0 | 75.5 | 24.5 |
| Autres professions primaires | 2.8 | 99.8 | 0.2 | 1.8 | 98.5 | 1.5 | 1.7 | 95.5 | 4.5 | 1.6 | 94.2 | 5.8 |
| Ouvriers-ères de métiers à la production, artisans | 24.1 | 86.9 | 13.1 | 20.6 | 87.2 | 12.8 | 21.4 | 85.0 | 15.0 | 19.1 | 84.5 | 15.5 |
| Manœuvres | 4.9 | 93.4 | 6.6 | 3.7 | 82.8 | 17.2 | 3.3 | 77.9 | 22.1 | 3 | 77.1 | 22.9 |
| Professions non déclarées | 2.6 | 74.0 | 26.0 | 10.5 | 62.3 | 37.7 | 1.3 | 83.6 | 16.4 | 1.7 | 82.1 | 17.9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Toutes activités QUÉBEC** | 1961 | | | 1971 | | | 1981 | | | 1986 | | |
| Hommes et femmes | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F |
| Toutes professions | 100 | 72.9 | 27.1 | 100 | 66.7 | 33.3 | 100 | 60.7 | 39.3 | 100 | 58.4 | 41.6 |
| Administrateurs-trices | 7.8 | 89.3 | 10.7 | 4.8 | 85.5 | 14.5 | 9.1 | 75.6 | 24.4 | 10.9 | 69.7 | 30.3 |
| Professions libérales et techniciens-nes | 10.2 | 56.1 | 43.9 | 13.1 | 52.4 | 47.6 | 16.5 | 48.4 | 51.6 | 17.5 | 46.6 | 53.4 |
| Employé-e-s de bureau | 12.5 | 45.4 | 54.6 | 16.1 | 38.3 | 61.7 | 19.2 | 25.6 | 74.4 | 18.5 | 23.3 | 76.7 |
| Vendeurs-euses | 6.1 | 70.9 | 29.1 | 9.1 | 74.8 | 25.2 | 8.7 | 64.0 | 36.0 | 8.8 | 60.3 | 39.7 |
| Travailleurs-euses des services et activités récréatives | 11.2 | 48.9 | 51.1 | 10.4 | 57.7 | 42.3 | 11.9 | 53.1 | 46.9 | 12.1 | 51.1 | 48.9 |
| Travailleurs-euses des transports et communications | 6.6 | 91.8 | 8.2 | 4.1 | 98.8 | 1.2 | 4.1 | 96.4 | 3.6 | 3.7 | 95.5 | 4.5 |
| Agriculteurs et travailleurs-euses agricoles | 7.5 | 88.4 | 11.6 | 3.6 | 81.7 | 18.3 | 2.5 | 82.1 | 17.9 | 2.5 | 78.6 | 21.4 |
| Autres professions primaires | 2.7 | 99.8 | 0.2 | 1.6 | 99.1 | 0.9 | 1.3 | 97.5 | 25 | 1.3 | 94.9 | 5.1 |
| Ouvriers-ères de métiers à la production, artisans | 27.7 | 82.2 | 17.8 | 22.1 | 82.9 | 17.1 | 23.1 | 81.2 | 18.8 | 20.7 | 81.7 | 18.3 |
| Manœuvres | 5.3 | 93 | 7.0 | 3.1 | 81.0 | 19.0 | 3.1 | 77.1 | 22.9 | 3.0 | 78.2 | 21.8 |
| Professions non déclarées | 2.4 | — | — | 12.5 | 62.1 | 37.9 | 0.8 | 87.2 | 12.8 | 1.0 | 83.6 | 16.4 |

Source : Statistique Canada — Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981) ; Tableaux : LF86B04- LF86B05 (1986). Dans chaque grand groupe professionnel mentionné : T = pourcentage total des hommes et des femmes ; H= % de la part des hommes ; F= % de la part des femmes.

[101]

Tableau 9

Répartition de la main-d'oeuvre active, par sexe,  
selon l'activité économique, Québec et Canada, 1961-1986

Toutes professions

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CANADA** | 1961 | | | 1971 | | | 1981 | | | 1986 | | |
| Hommes et femmes | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F |
| Toutes activités | 100 | 72.7 | 27.3 | 100 | 65.7 | 34.3 | 100 | 59.6 | 40.4 | 100 | 57.3 | 42.7 |
| Agriculture | 9.9 | 87.7 | 12.3 | 5.6 | 76.8 | 23.2 | 4 | 71.3 | 28.7 |  |  |  |
| Autres primaires | 4.1 | 97.2 | 2.8 | 2.8 | 94.3 | 5.7 | 3.01 | 87.4 | 12.6 | 2.8 | 85.8 | 14.2 |
| Industrie manufacturière | 21.7 | 78.5 | 21.5 | 19.8 | 76.3 | 23.7 | 19.2 | 72.0 | 28.0 | 17.2 | 70.8 | 29.2 |
| Construction | 6.7 | 97.5 | 2.5 | 6.2 | 95.1 | 4.9 | 6.5 | 90.6 | 9.4 | 89.5 | 10.5 |  |
| Transports, communications et autres services publics | 9.3 | 86.2 | 13.8 | 7.8 | 83.0 | 17.0 | 8.1 | 76.6 | 23.4 | 7.7 | 76.3 | 23.7 |
| Commerce | 15.3 | 69.6 | 30.4 | 14.7 | 63.3 | 36.7 | 16.9 | 56.5 | 43.5 | 17.2 | 55.5 | 44.5 |
| Finances, assurances et immeuble | 3.5 | 54.3 | 45.7 | 4.2 | 48.6 | 51.4 | 5.4 | 39.0 | 61.0 | 5.4 | 39.2 | 60.8 |
| Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 19.5 | 40.7 | 59.3 | 23.7 | 42.4 | 57.6 | 29.3 | 39.6 | 60.4 | 32.1 | 38.5 | 61.5 |
| Administration publique et défense nationale | 7.5 | 82.1 | 17.9 | 7.4 | 74.5 | 25.5 | 7.6 | 63.1 | 36.9 | 7.6 | 60.2 | 39.8 |
| Activités non précisées | 2.5 | 73.5 | 26.5 | 7.9 | 55.8 | 44.2 |  |  |  |  |  |  |
| Toutes professions | | | | | | | | | | | | |
| **QUÉBEC** | **1961** | | | **1971** | | | **1981** | | | **1986** | | |
| Hommes et femmes | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F |
| Toutes activités | 100 | 719 | 27.1 | 100 | 66.7 | 33.3 | 100 | 60.7 | 39.3 | 100 | 58.4 | 41.6 |
| Agriculture | 7.4 | 88.1 | 11.9 | 3.4 | 79.5 | 20.5 | 2.6 | 72.9 | 27.1 |  |  |  |
| Autres primaires | 4.0 | 97.9 | 2.1 | 2.3 | 96.4 | 3.6 | 2 | 93.4 | 6.6 | 1.8 | 89.8 | 10.2 |
| Industrie manufacturière | 26.4 | 75.3 | 24.7 | 23.1 | 73.9 | 26.1 | 22.4 | 70.5 | 29.5 | 19.9 | 69.6 | 30.4 |
| Construction | 7.2 | 97.9 | 2.1 | 5.5 | 96.1 | 3.9 | 5.2 | 91.4 | 8.6 | 5.4 | 89.1 | 10.9 |
| Transports, communications et autres services publics | 9.1 | 86.7 | 13.3 | 7.9 | 84.4 | 15.6 | 8.2 | 77.9 | 22.1 | 7.6 | 77.7 | 22.3 |
| Commerce | 14.0 | 74.7 | 25.3 | 13.6 | 69.4 | 30.6 | 16.4 | 60.9 | 39.1 | 17.5 | 59.1 | 40.9 |
| Finances, assurances et immeuble | 3.5 | 58.7 | 41.3 | 4.2 | 5Z6 | 47.4 | 5.1 | 40.2 | 59.8 | 5.3 | 39.7 | 60.3 |
| Services sociaux, commerciaux, industriels et personnels | 19.8 | 42.3 | 57.7 | 24.1 | 45.3 | 54.7 | 30.5 | 42.3 | 57.7 | 32.6 | 40.9 | 59.1 |
| Administration publique et défense nationale | 5.6 | 83.1 | 16.9 | 6.5 | 76.9 | 23.1 | 7.5 | 64.7 | 35.3 | 7.4 | 61.7 | 38.3 |
| Activités non précisées | 2.9 | 70.9 | 29.1 | 9.6 | 55.7 | 44.3 |  |  |  |  |  |  |

Source : Statistique Canada — Catalogues 99-522 (1961) ; 94-736 (1971) ; 92-923 (1981) ; Tableaux : LF86B04- LF86B05 (1986). Dans chaque activité économique mentionnée : T= pourcentage total des hommes et des femmes ; H= % de la part des hommes ; F= % de la port des femmes.

[102]

**Cahiers de recherche sociologique**

**Déjà parus**

102.

Connaissance et société 6$ □

Le discours social et ses usages 6$ □

Problèmes d'immigration 6$ □

La décentralisation pour quoi faire ? 6$ □

Informatisation et bureautique 8$ □

Des femmes dans les sciences 8$ □

Us industries culturelles : un enjeu vital ! 8$ □

Les Cahiers de recherche sociologique paraissent deux fois l'an.

Prix de l’abonnement

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2 numéros | | 4 numéros | |
| au Canada | 16$ | au Canada | 30$ |
| à l’étranger | 19$ | à l'étranger | 34$ |
| institution | 24$ | institution | 45$ |
| étudiant | 12$ |  |  |

Retourner ce coupon avec un chèque ou mandat à l’ordre de :

CRS / Service des publications

Université du Québec à Montréal,

Case postale 8888, Succursale « A »

Montréal (Québec)

H3C 3P8, Canada.

**Bulletin d’abonnement**

Le complexe agro-alimentaire et l’État 8$ □

L’autre sociologie : approches qualitatives de la réalité sociale 8$ □

L'économie mondiale en mutation 8$ □

La reconquête de la ville 10$ □

**À paraître**

Volume n° 1. Approches biologiques de la littérature

Volume 7 no 2. Droits et libertés

Vous pouvez vous procurer l’ensemble de la collection des Cahiers de recherche sociolgique au prix exceptionnel de $50.

□ Je désire m’abonner à partir du volume no \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_$

□ Veuillez m’expédier les titres cochés \_\_\_\_\_\_$

□ Je désire recevoir la collection complète Total : \_\_\_\_\_\_$

Compte : □ Visa □ Master Card

No : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Expiration : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[103]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
PREMIÈRE PARTIE**Travail salarié et travail domestique

“Estimation de la valeur  
du travail domestique :  
À la recherche de l’indicateur  
« statistique » « idéal ».”

Marie-Thérèse CHICHA-PONTBRIAND

Ce texte présente une revue des méthodes d'évaluation du travail domestique, soit en fonction du coût de remplacement ou du coût d'option (« opportunity cost »), de même que des estimations concrètes de la valeur du travail domestique au Canada. L'auteure explique également pourquoi, à ses yeux, le travail domestique n'a pas encore été intégré à la comptabilité nationale et défend la proposition de créer un « compte-satellite » du travail domestique.

\*  
\* \*

[Retour à la table des matières](#tdm)

Depuis quelques années on entend de plus en plus parler du travail domestique et les estimations monétaires de cette activité tendent à se multiplier. D’après une recension relativement récente [[65]](#footnote-65), entre 1920 et 1960, c'est-à-dire en quarante ans, il y a eu 22 estimations du travail domestique réalisées à l'échelle internationale ; entre 1960 et 1980, c’est-à-dire en vingt ans, il y en a eu 50.

Ceci peut paraître paradoxal car voici que l'on essaie de mesurer de plus en plus fréquemment une activité qui, à première vue du moins, semble devenir accessoire dans la société contemporaine. En effet, de moins en moins de femmes sont ménagères à plein temps, comme en témoigne la hausse [104] foudroyante du taux d'activité des femmes mariées qui est passé de 9.6 pour cent en 1951 à 33,0 pour cent en 1971 et à 56,1 pour cent en 1986 au Canada.

On peut alors se demander si ce n’est pas justement ce changement, dont l'ampleur était inattendue, qui a occasionné un regain d'intérêt pour l'évaluation du travail domestique. En effet la participation simultanée d'un grand nombre de femmes à deux sphères d'activités, domestique et marchande, a mis en relief les nombreuses mais difficiles interdépendances entre le travail domestique et l'environnement socio-économique. Ces interdépendances sont nombreuses car il suffit d'examiner la situation financière des femmes, leur intégration au marché du travail, la demande de certains biens et services pour réaliser que le travail domestique y joue un rôle déterminant. Ces interdépendances sont également difficiles car les décisions, les comportements, les pratiques tant des individus que des institutions, sont encore inspirés d'une vision dichotomique de la réalité ; d'une part la production domestique réservée à une partie de la population et d'autre part la production marchande réservée à la population dite active. Ceci entraîne un clivage important entre les analyses et politiques économiques d'une part et, d'autre part, la situation à laquelle sont confrontées les femmes tant sur le marché du travail que dans le système fiscal ou dans d'autres domaines.

Une cause importante de la persistance de ce clivage est la non- reconnaissance du travail domestique dans la comptabilité nationale, sa non- reconnaissance en tant qu'activité économique importante et déterminante pour l'ensemble de la vie économique. En dépit du grand nombre d'évaluations du travail domestique tant au Canada que dans d'autres pays, leur rattachement aux séries statistiques des comptes nationaux n'a pas encore été effectué.

LES COMPTES NATIONAUX  
ET LE TRAVAIL DOMESTIQUE

L'attitude des économistes et des comptables nationaux vis-à-vis du travail domestique constitue un bel exemple de « schizophrénie » intellectuelle. Leurs écrits au sujet de cette activité se caractérisent à tous les niveaux par une ambivalence constante. Depuis Marshall [[66]](#footnote-66) et Pigou [[67]](#footnote-67) qui tous deux soulignent le caractère paradoxal de l'omission du travail domestique tout en la justifiant, jusqu'aux plus récents manuels d'économie, on retrouve toujours cette hésitation, cet embarras devant une activité qu'il est difficile d'ignorer tant elle affecte quotidiennement le bien-être économique mais sur laquelle il est difficile de coller les « étiquettes » familières destinées aux biens et services marchands. Les arguments avancés sont de divers ordres : lien indirect entre le travail domestique [105] et l'étalon monétaire, piètre qualité des données statistiques nécessaires, rôle prédominant des caractéristiques non économiques.

Ces arguments sont devenus de moins en moins convaincants ces dernières années comme en témoignent les nombreuses estimations effectuées récemment. Malheureusement d'autres arguments ont pris la relève : discussions très élaborées et parfois pointilleuses au sujet des mérites respectifs des méthodes d’estimation, des différentes hypothèses relatives à la productivité du travail domestique ou des ajustements nécessaires pour obtenir une correspondance étroite avec les activités marchandes.

Cela constitue apparemment un progrès puisque l'on se penche davantage sur l’opérationnalisation que sur la nécessité de cette estimation. Cependant il semble que l'on veuille conditionner la prise en compte du travail domestique dans la comptabilité nationale à l'obtention préalable d'une estimation parfaite ou « idéale » qui ferait l'unanimité.

Ceci témoigne du fait que le travail domestique ne semble pas être une priorité pour les responsables de la comptabilité nationale. On est en présence ici d'un cas unique dans les annales des comptes nationaux puisque à notre connaissance c'est la seule activité qui suscite en même temps intérêt et réticence depuis un si grand nombre d’années. Le système canadien de comptabilité nationale s'est constamment élargi ces dernières années pour inclure successivement des tableaux d'échanges interindustriels, des comptes économiques provinciaux et plus récemment des comptes du bilan national. Ces extensions ne sont probablement ni moins controversées ni moins coûteuses que l'estimation du travail domestique. Elles ne nous semblent pas non plus être plus urgentes pour l'élaboration de politiques économiques. Cette temporisation continue de l'intégration du travail domestique dans le système de comptabilité nationale apparaît alors comme un autre indice du refus de considérer la spécificité de la situation économique des femmes.

FONDEMENT DE L'INTÉGRATION  
DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU SYSTÈME  
DE COMPTABILITÉ NATIONALE

Comme nous venons de le souligner les arguments invoqués pour expliquer la non intégration du travail domestique aux comptes nationaux mettent l'accent sur les difficultés méthodologiques et techniques plutôt que sur le fondement même de cette intégration. Or il nous semble que c'est justement la perspective adoptée qui mène à l'impasse actuelle ; en changeant l'angle sous lequel on aborde cette estimation, en revenant au fondement même de la démarche des comptes nationaux, on peut à notre avis résoudre plus facilement les difficultés techniques.

Si on se place dans une perspective historique on constate que ce qui a justifié la prise en compte des éléments qui font aujourd'hui partie intégrante des [106] comptes nationaux ce n'était pas l’existence d'une base statistique satisfaisante ou d'un consensus au sujet de la méthodologie. L'examen des nombreux écrits sur la comptabilité nationale notamment durant les années trente et quarante [[68]](#footnote-68), indique que l'élaboration de ces agrégats, c'est-à-dire la détermination de leur contenu et le choix de la méthodologie, fut une entreprise très laborieuse et très controversée.

Ce qui a justifié l'inclusion de certaines activités, et conséquemment l'amélioration des données statistiques nécessaires, fut l'intérêt qu'elles présentaient pour l'analyse économique et pour l'élaboration de solutions à des problèmes considérés comme prioritaires.

C'est ainsi que lorsqu'on étudie attentivement les travaux de Simon Kuznets [[69]](#footnote-69) qui fut l'un des fondateurs de la comptabilité nationale moderne, on constate qu'il y a une idée de base qui guide constamment sa démarche. Cette idée, ce fil d'Ariane, est que le contenu du revenu national ou du produit national brut n'est pas une entité rigide définie une fois pour toutes. Ce n'est pas non plus un simple alignement de chiffres illustrant une réalité objective. Le contenu du produit national brut est une entité qui reflète à un moment donné un certain consensus politique et social au sujet de ce qui est significatif et important dans un système économique donné.

Si d’ailleurs on examine les comptes nationaux dans une perspective historique, en pensant par exemple à William Petty ou à François Quesnay et à son Tableau économique [[70]](#footnote-70) on est rapidement convaincu de cette proposition fondamentale. De même, les comptes nationaux actuels sont construits autour du concept keynésien de demande finale et du rôle crucial que cette demande joue dans l'économie [[71]](#footnote-71).

Ces comptes, cependant, sont restés imperméables aux changements majeurs qu'a connus récemment l'économie.

En effet l’entrée massive des femmes sur le marché du travail constitue sans doute une donnée majeure de l'économie contemporaine. Ajoutée à d'autres changements socio-démographiques qui ont affecté la situation économique des femmes, elle a brutalement mis en lumière et a accru les interdépendances entre une activité non marchande, le travail domestique, et l’ensemble des activités marchandes.

Bien qu’il ne soit pas de notre propos d'entrer ici dans le détail de ces interdépendances nous pouvons en citer quelques unes : la situation de [107] discrimination systémique en emploi que connaissent les femmes, la structure de la fiscalité, notamment l'exemption de personne mariée encore très répandue et dont la réforme Wilson prévoit le remplacement par un crédit d'impôt, la double charge de travail des mères de famille employées, la vulnérabilité financière des femmes cheffes de famille et des femmes seules âgées, la demande de biens et services substituts à certaines tâches domestiques. Marché du travail, fiscalité, sécurité sociale, croissance de la demande de biens et services représentent par conséquent des domaines importants affectés par ces interdépendances.

Ceci signifie que l'estimation de la valeur du travail domestique constitue un élément essentiel à l'analyse économique et à l'élaboration de politiques et satisfait ainsi au critère fondamental qui détermine l'intégration dans les comptes nationaux.

L'adoption de cette perspective permet également de trancher plus facilement entre les querelles d'experts notamment au sujet de la meilleure méthode d'estimation.

MÉTHODE D’ÉVALUATION  
DU TRAVAIL DOMESTIQUE : COÛT  
DE REMPLACEMENT OU COÛT D’OPTION

Comme on peut le constater, en parcourant la littérature de plus en plus abondante sur la valeur monétaire du travail domestique, plusieurs auteurs sont à la poursuite d’une mesure « idéale » ou qui s'en rapprocherait le plus possible. Certains optent pour le coût de remplacement et d'autres pour le coût d'option (« opportunity cost »). Ils justifient leurs choix respectifs en invoquant les avantages et les limites de l'une ou l'autre méthode.

La méthode du coût de remplacement

La méthode du coût de remplacement consiste à imputer à chacune des tâches domestiques le coût qui aurait été défrayé si l'on avait fait appel à un travailleur spécialisé : cuisinier, femme de ménage, intendante, gardienne d'enfants, etc. Cette méthode d'évaluation est comparable à celle qui est actuellement en vigueur pour l'estimation de l'auto-consommation agricole ainsi que des loyers imputés aux logements habités par leurs propriétaires. Elle est donc plus familière aux responsables des comptes nationaux ainsi qu'à leurs utilisateurs.

Une première critique de cette méthode souligne qu'en évaluant le travail domestique sur la base des salaires versés à des spécialistes, on risque de le [108] surestimer ; en effet la simple ménagère n'a peut-être pas autant de talent qu'un cuisinier de restaurant ou qu'une puéricultrice [[72]](#footnote-72).

D'autres par contre soulignent que les prix du marché sous-estiment la valeur du travail domestique puisque la ménagère a en moyenne plusieurs années d’expérience dans les tâches qu'elle accomplit et qu’en outre elle est plus motivée et plus attentive dans l'exécution de son travail puisqu'il est destiné aux membres de la famille [[73]](#footnote-73). S’il y a là risque de surestimation, on peut donc dire qu'il est limité et il est ainsi nécessaire d'effectuer judicieusement le choix des activités de « remplacement ».

Une option possible ici, serait d'employer comme coût de remplacement, le salaire d’une employée de maison à plein temps ; Hawrylyshyn [[74]](#footnote-74), entre autres, a proposé une telle variante. Toutefois, une telle donnée n'est pas aujourd’hui très répandue, ni très précise étant donné le nombre limité de ces employées. De plus, elle pourrait entraîner, contrairement à l'option précédente, une sous-estimation du travail domestique, puisque les employées de maison n'accomplissent pas en général la gamme complète des tâches domestiques.

Si l'on revient, sous un angle différent, à la première option, (le remplacement par plusieurs spécialistes), certains entrevoient paradoxalement un risque de sous-estimation. En effet, la ménagère peut effectuer plusieurs tâches en même temps, comme par exemple : surveiller les devoirs des enfants tout en préparant le repas du soir. Il faut reconnaître cependant que nous cherchons avant tout un ordre de grandeur du travail ménager ; de plus, le travail rémunéré lui-même peut donner lieu dans plusieurs cas à une production conjointe résultant de l'accomplissement d’une tâche secondaire qui n'est pas nécessairement rémunérée. L'homogénéité dans un cas comme dans l'autre n’existe pas, et son absence ne devrait pas constituer un obstacle à l'imputation des tâches ménagères.

D’autres critiques d’ordre secondaire ont également été avancées à l'encontre de la méthode du coût de remplacement. En réalité avant de rejeter ou d'accepter cette méthode, il faut préciser l'usage auquel on la destine. En effet, elle peut être très valable si l’on désire évaluer la contribution économique de la ménagère à des fins de participation à un régime de pensions, d'assurance-accidents ou d'assurance-vie, de répartition des biens familiaux après un divorce, etc. Dans une perspective macro-économique, une telle imputation permet aussi d'évaluer le surplus de services consommés par la population à un moment donné, son niveau et ses particularités selon les caractéristiques démographiques ou socio-économiques des ménages. On pourrait ainsi prévoir l'impact de l'emploi des mères de famille sur la demande de certains biens et services [109] marchands. Enfin, une telle méthode permet également de mieux déterminer, via les budgets-temps, l’impact des changements technologiques, des changements de goûts, etc. sur le niveau et la structure du travail domestique. Les critiques énoncées ci-dessus ne sont pas dommageables aux diverses utilisations énoncées précédemment

Un point intéressant a été souligné par Hawrylyshyn qui a démontré à partir des tests de sensibilité que la valeur au coût de remplacement n'est pas significativement affectée par le choix du salaire de remplacement, sauf dans le cas de l'activité « préparation des repas » :

dans le choix du salaire lié à la préparation des repas, la précision est très importante, mais elle l’est beaucoup moins dans le cas des autres fonctions.

Ceci s'explique par le fait que la tâche « préparation des repas » : représente un fort pourcentage de l'emploi du temps total et que l'écart des salaires entre les professions (...) équivalentes sur le marché est le plus marqué [[75]](#footnote-75).

Ces conclusions qui découlent des données spécifiques utilisées par Hawrylyshyn sont en général applicables aux autres études étant donné la similitude des bases statistiques utilisées.

La méthode du coût d'option

Cette méthode consiste à imputer au travail domestique la valeur marchande des services de la ménagère représentée par son salaire potentiel. Bien qu'à première, vue elle soit d’application bien plus simple que la précédente, puisqu'entre autres elle évite le recours aux budgets-temps, elle suscite bien plus de controverses.

En premier lieu son caractère conjectural est souvent critiqué ; en effet, la notion de « salaire potentiel » peut manquer de réalisme : une personne qui a été pendant de longues années à l'extérieur du marché du travail ne peut être bien informée sur ses chances de trouver un emploi ou sur son futur salaire [[76]](#footnote-76).

Ce problème bien que réel peut être au moins partiellement résolu en déterminant avec plus de précision le profil âge/éducation/expérience de la ménagère et en choisissant un salaire relativement conservateur. Il reste évidemment la possibilité de ne pas trouver du tout d'emploi vu l’état du marché. Martin Murphy souligne que le coût d'option est un concept d’équilibre et qu'il ne s'appliquerait pas aux travailleuses désireuses de fournir un plus grand nombre [110] d'heures, aux chômeuses ou à d'autres groupes. Le coût d’option des chômeuses serait plus faible que celui des personnes employées [[77]](#footnote-77).

Cette objection à notre avis n'est cependant pas propre au travail domestique et pourrait être appliquée également au loyer des maisons habitées par leurs propriétaires, qui ne reflètent pas nécessairement l'état actuel du marché du logement, de la variation des taux hypothécaires, etc.

Une autre critique soutient que le coût d'option ne représente que la valeur minimale que la ménagère attribue à sa production. En effet, celle-ci pourrait rationnellement avoir une valeur très supérieure au salaire sacrifié, en fonction du nombre et de l’âge des enfants [[78]](#footnote-78).

Cette imprécision de la méthode du coût d’option serait encore accentuée par le fait que le salaire sacrifié peut recouvrir aussi bien l'utilité indirecte (les services rendus) que l'utilité directe (le « revenu psychique ») du travail domestique. On peut supposer que l’accomplissement de certaines tâches domestiques, telles que les soins aux enfants par exemple, peut être une source appréciable de satisfaction pour la ménagère. Ceci n'est cependant pas un problème spécifique au travail domestique ; en effet bien que les comptables nationaux s'en défendent officiellement, ils ne peuvent nier que les revenus du travail marchand comprennent dans bien des cas une part du « revenu psychique ». Toutefois, aussi bien dans le travail domestique que dans le travail rémunéré, ces avantages ne sont pas quantifiables.

Pour obtenir une évaluation plus précise du coût d'option s’en défende, il est possible sous réserve de disponibilité des données, d'effectuer certains ajustements au salaire potentiel. Les ajustements les plus courants tiennent compte de la taxation, des cotisations sociales attachées au salaire et des caractéristiques de la femme en termes d’âge, de niveau d'instruction et d'expérience. Ils permettent d'étudier l'impact de ces différents facteurs sur le choix effectué par les femmes en matière d'activité. L'application de la méthode du coût d'option à l'évaluation du travail domestique fait ressortir le conflit possible entre poids des traditions et rationalité économique des choix individuels. Dans quelle mesure peut-on affirmer, en effet, que la ménagère est guidée dans sa décision par les coûts comparés des diverses activités possibles et faire abstraction ainsi du rôle omniprésent des traditions et des institutions sociales ? C’est ainsi que Ferber et Birnbaum soutiennent :

when a woman stays home with her family because that is what her mother did, and that is what is expected of her, it cannot be taken for granted that the economic value of what she does at home is at least equal to her potential earnings. Similarly when a man does very little work at home because this is woman's work, [111] it does not prove that the value of his contribution would be less than what he earns on the job. It has been argued that tradition is not an alternative to rational decision making, but is simply one of the factors taken into account in weighing the alternatives. But, as has been suggested elsewhere (...), tradition is inherently incompatible with rational decision making. The latter involves weighing alternatives and making a choice, while the former means simply doing things the way they have always been done [[79]](#footnote-79).

L'opinion de Ferber et Birnbaum pouvait à notre avis correspondre à la réalité d'il y a vingt ou trente ans ; aujourd'hui les femmes sont soumises à de nombreuses pressions d'ordre financier pour entrer sur le marché du travail ; nous ne pensons donc pas que la tradition soit omniprésente dans le choix de leur statut de ménagère comme elle l’était probablement pour leurs mères.

Même si certains observateurs optent pour l'opinion « traditionaliste » cela n'ôte pas toute signification à l'imputation au coût d'option. En effet, cette imputation est une mesure de la production marchande potentielle à la disposition d'un pays, en cas de nécessité : goulots d'étranglement dans un secteur stratégique de production, état de guerre, etc.

Si l’on admet par contre que le poids des traditions est relativement réduit aujourd'hui, la méthode du coût d'option présente d'autres usages intéressants au niveau micro-économique. Calculée adéquatement, c’est-à-dire en tenant compte des coûts et des avantages qui s'ajoutent au salaire potentiel, du niveau d'instruction, de l'âge et de l'expérience, elle permet de mieux analyser les choix d'activité des différentes catégories de femmes. Elle aide par exemple à évaluer l'impact des mesures fiscales, des prestations d'assurance-chômage et de la discrimination sur le marché du travail et sur la décision des ménagères. Comparée au coût de remplacement, elle rend possible le calcul des gains nets obtenus par la femme qui choisit entre le statut de ménagère et celui d'employée.

Par conséquent, comme nous pouvons le constater, le choix entre coût de remplacement et coût d’option est une démarche qui a une signification très relative, elle dépend des objectifs poursuivis par ceux qui effectuent cette imputation. Ferber et Birnbaum posent un diagnostic inutilement pessimiste et étroit en affirmant :

A major obstacle in the road to progress has been the existence of two competing and fundamentally different methods of valuation of housework.

et en concluant plus loin, que leur étude :

[112]

should be helpful in ending the stand-off between the two methods, by showing that the inherent difficulties of this approach (i.e. the opportunity cost) are so fundamental and so serions that a market value approach is clearly preferable [[80]](#footnote-80).

Nous ne sommes pas d'accord avec une telle conclusion et nous pensons que le choix de la méthode d'estimation du travail domestique doit dépendre de l'objectif que l'on poursuit en faisant cette évaluation.

ESTIMATIONS DU TRAVAIL DOMESTIQUE  
POUR LA PÉRIODE 1951-1981

Nous constatons dans le tableau 1 que le travail domestique au coût de remplacement, représente en 1981, 49 903 millions de dollars, (1971=100). Ceci équivaut à 37,1 pour cent du PNB (tableau 3). Ce pourcentage est assez proche des résultats obtenus dans la plupart des études effectuées au Canada ou ailleurs [[81]](#footnote-81). Le coût d'option représente en 1981 38.3 pour cent du PNB. On constate que tout au long de la période examinée l'écart entre les résultats des deux méthodes d'évaluation reste assez faible. Par contre le sens de l'écart change d'une année à l'autre.

En 1951, 1966 et 1981, le coût d'option dépasse le coût de remplacement et c'est l'inverse pour les années 1956, 1961, 1971 et 1976. Toutefois, l'écart entre les deux évaluations ne dépasse jamais 2,7 points de pourcentage et se situe le plus souvent en dessous de deux points.

Il est nécessaire de souligner ici que le coût d'option est calculé « bruts » c'est-à-dire que nous n'avons pas déduit l'impôt sur le revenu, les charges sociales et les coûts du travail. Il s'ensuit que l'écart entre les deux mesures aurait certainement été plus important si les données nous avaient permis d'entreprendre cette démarche avec une meilleure précision.

Il reste que la comparaison des deux évaluations demeure intéressante sur plus d'un point ; elle indique entre autres que les salaires des occupations domestiques sont en moyenne très proches des occupations féminines les plus courantes telles que le travail de commis. L'écart entre les deux évaluations devrait augmenter, en principe, à mesure que le niveau d'éducation et l'expérience de travail des femmes s'améliorent. Une réserve toutefois : entre 1961 et 1981, le niveau moyen d'éducation de la population a augmenté mais on ne constate pas de tendance à la hausse du coût d'option comparé au coût de remplacement.

Certes nous n'avons pas calculé le coût d’option en fonction de l’éducation ; nous avons choisi le salaire d'un commis car c’est dans ce type [113] d'occupation que l'on retrouve le plus fort pourcentage de femmes actives : 34,6 pour cent en 1980. Si le niveau moyen d'instruction avait joué un rôle significatif sur les salaires et les occupations féminines, nous aurions dû constater une hausse relative des salaires dans les emplois de bureau et un effet assez net sur le coût d'option. Ce faible impact de l’éducation s’expliquerait par la discrimination que rencontrent les femmes sur le marché du travail, tant dans le type d'occupations que dans les salaires.

Le coût d'option aurait peut-être été supérieur au coût de remplacement si nous avions attribué aux femmes employées un salaire plus élevé pour tenir compte de leur expérience ; ici aussi il n'est pas sûr toutefois que l'écart entre les deux évaluations eût été vraiment important.

Sur ce plan, toutefois, une transformation assez nette se réalise actuellement. En effet, le profil d'activité des femmes mariées n'est plus le même qu'autrefois. Il y a vingt ans, l'activité des femmes mariées comprenait deux phases séparées par une période de retrait nécessité par la présence de jeunes enfants. C'est ainsi que S. Ostry analysant les résultats du recensement de 1961 écrivait :

To summarize, these cohorts profiles have shified markedly over this century and the essence of the shift has been the emergence of a « two-phase » working life cycle caused by the re-entry of middle- aged women into the labour market afier withdrawal in early adulthood. From the evidence above on wage earners it seems that it is married women who withdrew from the labour market during the early period of family formation and then re-entered in middle-age. In recent decades the decline in participation after the first peak has been steeper than formerly and the timing of re-entry appears to have shifted forward, i.e. the rise in the participation rate for each successive cohort seems to be taking place earlier in life. [[82]](#footnote-82)

Cette dernière phrase nous intéresse particulièrement car aujourd'hui, en fait on constate de plus en plus que l'intervalle « d'inactivité » tend à disparaître et que l'activité des femmes mariées ne connaît pas d'interruption. Comme le constate C. Swan, commentant une analyse du taux d'activité de cohortes successives de femmes :

Thus, the pattern of labour force attachment of women is becoming more like that of men. Women, particularly those of [114] child-bearing age, are increasingly deciding to remain in the labour force or to withdraw for only a short period of time [[83]](#footnote-83).

Tableau 1

Valeur du travail domestique au coût de remplacement,  
en dollars constants (1971=100)  
Canada 1951-1981 (en millions de dollars)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1951 | 1956 | 1961 | 1966 | 1971 | 1976 | 1981 |
| Femmes appartenant à des familles époux-épouses : |  |  |  |  |  |  |  |
| ménagères | 9 424 | 12 850 | 14 306 | 16 854 | 21 055 | 24 995 | 22 966 |
| actives | 677 | 1 256 | 2 478 | 3 904 | 6 491 | 11 847 | 14 248 |
| Femmes appartenant à d'autres types de famille 1 : |  |  |  |  |  |  |  |
| ménagères | 598 | 677 | 753 | 955 | 1 276 | 1 946 | 2 596 |
| actives | 80 | 129 | 193 | 242 | 323 | 567 | 874 |
| Hommes appartenant à des familles époux-épouses : |  |  |  |  |  |  |  |
| épouses ménagères | 1 451 | 2 448 | 2 576 | 3 030 | 3 943 | 5 131 | 4 922 |
| épouses actives | 154 | 337 | 676 | 1 013 | 1 886 | 3 566 | 4 297 |
| TOTAL | 12 384 | 17 697 | 20 982 | 25 998 | 34 974 | 38 052 | 49 903 |
| PNB | 35 450 | 47 599 | 5 4741 | 74 844 | 93 462 | 119 249 | 13 4540 |

1. À l'exclusion des célibataires

Source : Calculs effectués sur la base des données de diverses publications de Statistique Canada, du ministère du Travail, ainsi que des budgets-temps, de F.E. Wlaker et M.E., Woods, *A Measure of Household Production of Family Foods and Services*, American Home Economie Association, Washington, 1976.

[115]

Tableau 2

Valeur du travail domestique au coût d'option,  
en dollars constants (1971=100)  
Canada 1951-1981 (en millions de dollars)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1951 | 1956 | 1961 | 1966 | 1971 | 1976 | | | 1981 | |
| Femmes appartenant à des familles époux-épouses : |  |  |  |  |  |  | | |  | |
| ménagères | 8 991 | 11 320 | 13 020 | 16 460 | 18 467 | 22 282 | | | 22 345 | |
| actives | 631 | 1 099 | 2 253 | 4 000 | 6 048 | 11 026 | | | 15 107 | |
| Femmes appartenant à d'autres types de famille 1 : |  |  |  |  |  |  | | |  | |
| ménagères | 571 | 599 | 688 | 937 | 1 124 | 1 747 | | | 2 527 | |
| actives | 76 | 112 | 177 | 249 | 302 | 534 | | | 927 | |
| Hommes appartenant à des familles époux-épouses : |  |  |  |  |  |  | | |  | |
| épouses ménagères | 2 758 | 3 521 | 3 720 | 4 083 | 5 069 | 5 424 | | | 5 277 | |
| épouses actives | 292 | 517 | 977 | 1 495 | 2 497 | 4 059 | | | 5 383 | |
| TOTAL | 13 319 | 17 169 | 20 833 | 27 224 | 33 507 | 45 072 | | | 51 566 | |
| PNB | 35 450 | 47 599 | 54 741 | 74 844 | 93 462 | | 119 249 | 134 540 | |

1. A l'exclusion des célibataires

Source : Calculs effectués sur la base des données de diverses publications de Statistique Canada, du ministère du Travail, ainsi que des budgets - temps, de F.E. Wlaker et M.E., Woods, A Measure of Household Production of Family Foods and Services, American Home Economic Association, Washington, 1976.

En résumé, on peut dire qu'avant la deuxième guerre mondiale et dans les années cinquante, les femmes quittaient définitivement le marché du travail après la naissance de leur premier enfant et le taux d'activité par âge déclinait régulièrement. Vers les années soixante on a pu constater que l'activité des femmes se faisait en deux phases avec une interruption d’une quinzaine d'années. Aujourd'hui, la situation initiale s'est complètement renversée (tableau 4) et les femmes quittent de moins en moins le marché du travail pour s'occuper à plein temps de leur famille ; le taux d'activité entre 15 et 34 ans augmente parallèlement à celui des hommes. On peut donc prévoir qu'à mesure que ce nouveau profil d'activité sera plus populaire, le coût d'option pourrait s'éloigner de plus en plus du coût de remplacement.

[116]

Tableau 3

Travail domestique en pourcentage du PNB  
(dollars constants, 1971=100)  
1951-1981

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Coût de remplacement | Coût d’option |
| 1951 | 34.9 | 37.6 |
| 1956 | 37.2 | 26.0 |
| 1961 | 38.3 | 38.1 |
| 1966 | 34.7 | 36.4 |
| 1971 | 37.4 | 35.9 |
| 1976 | 40.3 | 37.8 |
| 1981 | 37.1 | 38.3 |

Source : Tableaux 1 et 2

Si l’on examine la tendance générale du travail domestique, on ne constate aucun déclin tant au coût de remplacement qu’au coût d'option (tableau 3). Ce résultat est à première vue surprenant et paradoxal puisqu'entre 1951 et 1982 le taux d'activité des femmes mariées est passé de 9,6 pour cent à 50,5 pour cent (voir tableau 4). Cette hausse n'est pas seulement extraordinaire en termes absolus, mais également en termes relatifs si on la compare à celle qu'ont connu d'autres pays [[84]](#footnote-84).

L'effet de l'accroissement du taux d'activité sur la valeur du travail domestique ne semble pas se manifester, du moins au niveau global (tableau 2). Ceci est confirmé par H.A. Adler et O. Hawrylyshyn qui écrivent :

the trend in female participation is not the sole, nor even the overwhelming explanation for movements in the ratio HW/GNP [[85]](#footnote-85).

[117]

Tableau 4

Taux d'activité des femmes mariées au Canada  
1951-1986 (en pourcentage)

|  |  |
| --- | --- |
| Année | Taux d’activité |
| 1951 | 9.6 |
| 1956 | 12.8 |
| 1961 | 20.8 |
| 1966 | 26.8 |
| 1971 | 33.0 |
| 1976 | 42.8 |
| 1981 | 50.5 |
| 1986 | 56.1 |

Source : S. Ostry, *The Female Worker in Canada*, Statistique Canada, cat. 99-553 ; La population active, cat. 71-001, diverses éditions

Tableau 5

Part des différents groupes dans la valeur du travail domestique  
1951-1981 (coût de remplacement) (en pourcentage)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1951** | **1961** | **1971** | **1981** |
| **Familles époux-épouses:** |  |  |  |  |
| ménagères | 76.1 | 68.2 | 60.2 | 46.0 |
| femmes actives | 5.5 | 11.8 | 18.6 | 28.6 |
| époux des ménagères | 11.7 | 12.3 | 11.3 | 9.9 |
| époux des femmes actives | 1.2 | 3.2 | 5.4 | 8.6 |
| **Autres types de famille:** |  |  |  |  |
| ménagères | 4.8 | 3.6 | 3.7 | 5.2 |
| femmes actives | 0.7 | 0.9 | 0.9 | 1.8 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Source: d'après les résultats du tableau 1.

[118]

Tableau 6

Ratio de la valeur du travail domestique  
des différents groupes et du PNB  
1951-1981 (coût de remplacement) (en pourcentage)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1951 | 1961 | 1971 | 1981 |
| Familles époux-épouses : | | | | |
| ménagères | 26.6 | 26.1 | 22.5 | 17.1 |
| femmes actives | 1.9 | 4.5 | 7.0 | 10.6 |
| époux des ménagères | 4.1 | 4.7 | 4.2 | 3.7 |
| époux des femmes actives | 0.4 | 1.2 | 2.0 | 3.2 |
| Autres types de famille : | | | | |
| ménagères | 1.7 | 1.4 | 1.4 | 1.9 |
| femmes actives | 0.2 | 0.4 | 0.4 | 0.6 |
| Total | 34.9 | 38.3 | 37.5 | 37.1 |

Source : d'après les résultats du tableau 1.

L'impact de la croissance du taux d'activité se manifeste par contre au niveau de la structure du travail domestique. Le tableau 5 indique que la part des épouses travaillant au foyer est passée de 76.1 pour cent en 1951 à 46.0 pour cent en 1981, alors que celle des épouses actives a augmenté de 5.5 à 28.6 pour cent. Ces deux tendances ainsi que celles des époux reflètent essentiellement l'accroissement du taux d'activité des femmes mariées. La croissance de la part des ménagères et des femmes actives appartenant aux autres types de familles est déterminée plutôt par l'augmentation des familles monoparentales.

Cette différence dans l'évolution de la part relative des différents groupes explique justement la stabilité du ratio travail domestique/PNB. En effet, la baisse de la contribution des ménagères a été compensée en partie par la hausse de la contribution des femmes actives ; la différence dans l’évolution du travail domestique des différents groupes se reflète également dans le tableau 6 qui compare les ratios par rapport au PNB. On constate que la part des ménagères a diminué de 26.6 pour cent en 1951 à 17.1 pour cent en 1981 ; inversement celle des femmes actives a augmenté de 1.9 à 10.6 et celle de l'ensemble des époux de 4.5 à 6.9.

Par conséquent, si la hausse du taux d’activité ne se reflète pas dans le déclin du travail domestique, cela est dû principalement au fait que même les femmes actives effectuent une contribution significative au travail domestique. Le travail domestique ne disparaît pas parce que la ménagère décide de prendre un emploi.

[119]

La contribution des époux en valeur augmente elle aussi et ceci est plus difficile à expliquer puisqu'en nombre d'heures leur contribution domestique n'est pas tellement sensible au statut d'emploi de leur épouse. Par contre, si l'on examine la structure de leur budget-temps, on constate qu'environ 53.3 pour cent du temps de travail ménager des époux de ménagères et 46.7 pour cent de celui des époux de femmes actives, est consacré à des tâches dont les salaires ont augmenté en termes relatifs : achats et gestion, éducation et soins physiques.

La stabilité de la tendance du ratio travail domestique/PNB est en fait relative puisque l'on observe de fréquentes fluctuations entre 1951 et 1981 à l’intérieur, il faut bien le constater, de marges assez étroites. Entre 1951 et 1961, le coût de remplacement passe de 34.9 pour cent à 38.3 pour cent du PNB, ce qui s'explique probablement par la croissance relativement élevée du nombre de familles époux-épouses (2.83 pour cent entre 1951 et 1956 et 2.29 pour cent entre 1956 et 1961).

Ce facteur est également responsable de la baisse importante du ratio tant au coût de remplacement qu'au coût d'option entre 1961 et 1966 ; entre 1966 et 1976 la hausse très prononcée du coût de remplacement est également due à l'accroissement du nombre de familles (2.47 pour cent entre 1966 et 1976). De plus, d'après nos calculs, le salaire réel pondéré [[86]](#footnote-86) de services substituts utilisés pour le coût de remplacement augmente très nettement entre 1966 et 1976. Ceci peut refléter en partie la hausse rapide de la demande de services substituts consécutive à l'entrée des femmes sur le marché du travail.

Entre 1976 et 1981, le ratio basé sur le coût de remplacement baisse, ce qui résulte aussi de la combinaison d'un effet démographique et d'un effet de prix : le taux de croissance des familles époux-épouses diminue ainsi que le salaire réel pondéré des services substituts.

L'évolution du ratio au coût d’option est affecté uniquement par les facteurs démographiques et par le salaire choisi pour le représenter, en particulier le salaire de la femme. Ce dernier facteur explique probablement le fait que l’intervalle de variation du ratio n’est que de 2.4 points entre 1951 et 1981 alors qu'il est de 5.6 points pour le coût de remplacement.

CONCLUSION :  
UN COMPTE-SATELLITE  
DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Nous constatons que l'évolution du travail domestique est donc déterminée aussi bien par des facteurs démographiques que par la variation des prix relatifs des services domestiques. Il est intéressant de noter également qu'il peut y avoir un effet de rétroaction entre les variables : l’augmentation du taux d’activité des femmes entraînant une hausse des prix de certains biens et services ; cette dernière [120] à son tour, en se répercutant sur le coût de la vie, pourrait entraîner une hausse plus importante du taux d'activité, et ainsi de suite.

L'imputation du travail domestique devrait donc à notre avis être relativement détaillée tant au niveau des catégories démographiques que des types de services domestiques ; ces détails permettraient une meilleure compréhension des déterminants conjoncturels et structurels de son évolution.

Jusqu'ici, la plupart des estimations ont été faites avec l’idée sous-jacente que le travail domestique serait ajouté au produit national brut pour obtenir un nouveau produit national brut élargi. Cette voie n'est pas à notre avis la plus appropriée pour le travail domestique. Plutôt que d'additionner cette activité au produit national brut, nous pensons qu'il est préférable de l'évaluer dans ce qu'on appelle un « compte-satellite ».

Le format de compte-satellite est actuellement utilisé dans la comptabilité nationale française où il a été appliqué notamment aux domaines de l'éducation, de la santé et de la protection sociale. Ces comptes sont rattachés au cadre central de la comptabilité nationale avec lequel ils partagent certaines catégories telles que les principaux agents économiques et les principales opérations. Ils peuvent donc être utilisés conjointement.

Cependant, et c'est là leur nouveauté, ils sont suffisamment flexibles pour permettre l’intégration de données supplémentaires spécifiques à l'activité étudiée, données qui peuvent être monétaires aussi bien que non monétaires. Par exemple, dans le cas du travail domestique, ils pourraient comprendre des séries statistiques relatives à la valeur de la production de services substituts, aux transferts destinés aux travailleuses au foyer, à l'évolution des taux d'activité ou encore aux budgets-temps. Ils pourraient également inclure deux estimations alternatives telles que celle du coût de remplacement et celle du coût d'option. Les comptes-satellites permettent ainsi de diversifier l'information pour répondre aux besoins de l'analyse économique et de l'élaboration des politiques destinées à améliorer la situation économique des femmes, tant dans leurs activités domestiques que dans leur participation au marché du travail.

[121]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

FEMMES ET ÉCONOMIE

**DEUXIÈME PARTIE**

GESTION DE MAIN-D’ŒUVRE  
ET ENTREPRISES

[Retour à la table des matières](#tdm)

[122]

[123]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
DEUXIÈME PARTIE**Gestion de main-d’œuvre et entreprises

“Le « clavier enchaîné » :  
la construction de la différence.”

Margaret MARUANI  
Chantal NICOLE

[Retour à la table des matières](#tdm)

Le monde du travail, en France comme dans bien d'autres pays fonctionne à la manière d'un véritable apartheid sexuel. Il se divise en branches d'activités masculines ou féminines. À l'intérieur de chaque branche, on voit des entreprises masculines ou féminines ; dans chaque entreprise, des ateliers d'hommes ou de femmes, des métiers spécifiques à l'un ou l'autre sexe.

Tout ceci est évident. Il suffit de se promener sur les lieux de travail pour voir cette ségrégation. Ou encore de regarder les statistiques de la division sexuelle du travail. Trois chiffres simples nous permettent de situer la concentration des emplois féminins [[87]](#footnote-87) :

• les professions du tertiaire sont féminisées à 56 pour cent, celles du secondaire à 19 pour cent :

• 70 pour cent des femmes salariées dans l'industrie exercent leur activité dans 10 secteurs largement féminisés ;

• les 16 professions les plus féminisées regroupent près des deux tiers des femmes et seulement 29 pour cent des emplois.

Mais au-delà de ce constat, que nul n'ignore aujourd'hui, que peut-on dire des mécanismes, des processus sociaux qui construisent cette différence entre travail masculin et activité féminine ? Les statistiques ont le mérite de désigner, de quantifier, de comparer des différences. Mais elles ne nous disent rien, ou pas grand chose, sur ce qui les produit.

[124]

À partir d'une enquête menée en 1984-85 [[88]](#footnote-88) dans une entreprise de presse, nous avons cherché à voir concrètement comment les politiques de gestion de la main-d’oeuvre produisent la ségrégation sexuelle. Nous avons tenté d'analyser comment se construit et se perpétue la différence entre hommes et femmes dans le travail et l'emploi.

L'étude de cas [[89]](#footnote-89) que nous présentons ici porte sur un des plus grands quotidiens de la presse française. Pour les besoins de l'anonymat, nous le désignerons sous le pseudonyme du « Clavier enchaîné ».

À partir d'un conflit, d'une grève des clavistes, nous tenterons de retracer l’histoire de l'entrée des femmes dans un bastion traditionnellement masculin : la presse. En racontant une histoire : celle des clavistes et des typos : qui sont-ils, qui sont-elles, quelle est cette forteresse mâle ?

« Ils », les typos, c'est l'aristocratie ouvrière, le pilier historique du syndicalisme français. Des gens de métier, constitués en corporation depuis le début du siècle [[90]](#footnote-90). Trois catégories d'ouvriers s’y retrouvent : les linotypistes (qui transcrivent le texte manuscrit en lignes de plomb), les typographes (qui mettent en page les lignes de plomb sur des marbres) et les correcteurs (qui corrigent les épreuves avant la mise en page). Tous ces travailleurs forment ce que l'on nomme les « ouvriers du livre » [[91]](#footnote-91), « les typos ». Ce collectif, cette communauté, cette famille, sont renforcés par l'hégémonie masculine ; les hommes règnent en maîtres sur un territoire qu'ils défendent farouchement depuis de longues années. Les femmes y ont toujours été interdites de séjour [[92]](#footnote-92). Jusqu'à ce que...

Jusqu'à ce que l'ordinateur n'arrive, balayant les anciens savoir-faire et détruisant des corps de métier constitués. L'homme de plomb est devenu [125] l'homme de l'ordinateur. Toutes les professions ont été recomposées. Les typos ne sont plus ce qu'ils étaient. La famille du livre a volé en éclats. Avec l'ordinateur aussi, c'est l'entrée des femmes : les clavistes. Plus que la machine, elles symbolisent le crépuscule du métier : dans la presse aujourd’hui, on ne travaille plus sur du plomb mais devant un clavier ordinateur. On tape des textes sur un clavier, comme une dactylo. C'est bien pour cela que l'ordinateur a embauché des femmes — ces intruses, ces indésirables.

Mais que se passe-t-il lorsque des femmes investissent le symbole de l'hégémonie masculine sur le monde du travail ? Lorsque des clavistes pénètrent dans la citadelle fermée des typos ? Tout craque, bien sûr, tout éclate dans une bataille réelle et symbolique.

Mais au-delà de l'anecdote et des épisodes à rebondissement d'une tumultueuse « affaire », cet exemple constitue un concentré de l'ensemble des mécanismes sociaux qui sont à l'œuvre dans la production de la différence hommes/femmes.

La différence, quelle différence ?

La différence entre des femmes (les clavistes) qui tapent des textes et s'auto- corrigent, assises devant un clavier ordinateur et des hommes (les correcteurs) qui tapent et/ou corrigent des textes, assis devant un clavier ordinateur. Hormis ce travail similaire, tout les sépare. Tout distingue ces jeunes femmes issues des écoles de dactylo de ces anciens typos reconvertis à l'ordinateur mais qui restent, en leur âme et conscience ouvriers du livre.

Tout, qu’est-ce à dire ?

Les salaires : elles gagnent deux à trois milles francs (400 à 500 dollars canadiens) de moins qu'eux. Les rythmes de travail : elles font du rendement, eux travaillent « en conscience » [[93]](#footnote-93). Les temps de pause : elles ont droit à 20 minutes par jour, eux à 10 minutes par heure. Le contrôle des horaires : elles terminent à heure fixe, eux partent quand ils ont fini leur travail. Le contrôle social : elles sont commandées, eux pas.

« À travail égal ou de valeur égale », dit la loi, salaire égal. Ici, pour un travail de valeur égale, tout est inégal. Comment en est-on arrivé là ? Comment [126] des typos et des dactylos se retrouvent-ils à faire presque le même travail avec des salaires et des qualifications différentes ?

Cela a pris quinze ans. Quinze ans où lentement mais sûrement on a construit la différence hommes/femmes. L'arrivée des clavistes dans ce monde totalement masculin n'a pas contribué à la mixité des emplois. Une profession féminine dévalorisée, déqualifiée et sous-payée s'est créée à côté et en marge des métiers masculins.

Pendant des années, les clavistes ont encaissé le coup sans mot dire ni maudire. Quinze ans durant, les différences s'accusent. Et, brusquement, retour de situation, les clavistes accusent les différences. Elles font grève. Elles veulent l’égalité : les mêmes salaires (le « point 100 »), les mêmes conditions de travail (le « travail en conscience »).

Pour comprendre cette soudaine explosion, il faut donc remonter 15 ans en arrière et faire un peu d'histoire. L'histoire de l'entrée des femmes dans un univers masculin et l’histoire de la production de la différence hommes/femmes. C'est la même histoire.

DEUX PLOMBS, DEUX MESURES :  
HISTOIRE DUNE GRÈVE

Voyons les faits maintenant Tout commence en 1969 avec l'arrivée des femmes et de l'ordinateur. Le « drame » éclate. Il se déroule en trois actes.

Premier acte : 1969 — le temps du refus

En 1969, l'ordinateur fait son entrée au Clavier enchaîné avec deux types de matériel :

\* des claviers simples qui sortent une bande perforée capable d’être « lue » par linotype qui la transforme en lignes de plomb ;

\* des claviers complexes qui sortent une autre bande perforée qui, elle, est reliée à un ordinateur et sort un produit « papier » et non plus du plomb. C'est la première photocomposeuse.

La différence entre le poste de travail sur clavier « simple » et celui sur clavier « complexe » vient de la « justification » : dans le premier cas on fait de la saisie pure [[94]](#footnote-94), au kilomètre ; dans le deuxième cas on fait de la saisie, on se corrige et on aligne les marges (on « justifie »). Ce « petit plus », permis par le matériel, requiert en effet une certaine connaissance du code typographique.

Qui va travailler sur ce nouveau matériel ? La direction commence par embaucher douze dactylos, les premières clavistes. Dès que la nouvelle se fait savoir, tous les ouvriers se mettent en grève trois jours durant :

[127]

Ça a créé une tripe syndicale comme je n'ai jamais vu au Clavier enchaîné, explique le délégué CGT, une volée de moineaux qui a dit : nous, on ne va pas se laisser faire. On nous enlevait le pain de la bouche. (Eugène, correcteur, délégué CGT [[95]](#footnote-95).)

Qu'avaient-elles donc fait ces clavistes pour leur enlever le pain de la bouche ?

Elles étaient payées deux fois moins que nous et travaillaient deux fois plus vite que nous. (Eugène)

Cette grève de 1969 aboutit à un accord direction/syndicats dont les deux éléments essentiels sont la garantie d'emploi pour les ouvriers du Livre et le monopole des gens du Livre sur les photocomposeuses à venir... L'ordinateur chassera le plomb, mais gardera les hommes de plomb.

Les typos ont donc gagné la bataille. En effet, selon l'accord, deux chaînes de fabrication sont installées :

• une « chaîne ordinateur » à claviers simples qui réintègre à la sortie les procès de travail plomb : là seules les femmes, des clavistes, travaillent. Elles sont payées à 65 pour cent du salaire des ouvriers ;

• une chaîne « froide » : la photocomposeuse. Sur cette machine, les grévistes exigent le monopole des « gens du Livre ». Sur ces claviers les ouvriers continuent à « justifier », ils ne perdent donc pas leur métier. Au départ, aucun typo ne voulait venir sur la photocomposeuse et la direction a dû proposer une prime de 15 pour cent pour attirer de quoi faire un petit atelier de 15 personnes.

Le résultat de ces tractations ? Pour un travail très approchant, les unes finissent par gagner la moitié des autres. De plus, ces clavistes, on ne les voit pas, donc elles n'existent pas : reléguées dans une petite salle à part, à l’autre bout des ateliers, elles sont physiquement exclues de la communauté des typos. Mais si les hommes ont gagné la bataille, il semble qu'ils aient perdu la guerre : bien que vaincues, bien qu'isolées, les clavistes occupent une place stratégique dans le processus de modernisation. Car très vite l'essentiel de la saisie courante du journal passe au bout de leurs doigts. Leur pool se développe chaque année un peu plus tandis que la chaîne de photocomposition reste à l'état de prototype.

Par contre, si les hommes ont perdu la guerre, les femmes sont loin de l'avoir gagnée. Celles-ci sont payées un tiers de moins qu'eux (voire la moitié) ; elles travaillent deux fois plus qu'eux ; l'interdit qu'on leur pose autour de la « justification » impose que, par définition, ils ont le monopole de la [128] "professionnalité". Les femmes entrent donc au royaume du Livre sous le sceau de la discrimination sexuelle.

Deuxième acte : 1973-1980 :  
le temps des infiltrations

En 1973, un nouvel accord syndicats/direction intervient. Il entérine le glissement vers l'ordinateur, mais avec des garde-fous. Les ouvriers du Livre obtiennent une triple garantie :

• garantie d'emploi ;

• garantie des salaires : les ouvriers du Livre qui viennent travailler sur ordinateur gardent leurs salaires ;

• garantie de la qualification professionnelle : même en changeant de métier, un ouvrier du Livre reste un ouvrier du Livre, un professionnel.

Dans le même temps, cet accord intègre les clavistes à la convention collective des ouvriers du Livre. Jusqu'alors elles étaient considérées comme dactylos, et donc ressortaient de la convention des employés. Elles appartiennent désormais à la « famille ». Mais elles font figure de parent pauvre : elles n'ont toujours pas le salaire des ouvriers du Livre.

Troisième acte : 1980-1983 :  
le temps des explosions

Pourtant le salaire n'est pas l’essentiel. C'est le symbole. C'est la vitrine. C'est le signe que les hommes et les femmes ne font pas le même travail.

Or, à présent la marge de manœuvre devient étroite. Le plomb appartient désormais au passé, tous les métiers du Livre sont progressivement informatisés... et une dernière création clôt le chapitre de la hiérarchie masculin/féminin ; alors que des machines peuvent permettre de saisir et de corriger, on maintient la séparation entre la saisie et la correction. Les clavistes conservent la saisie simple, les anciens typos se reconvertissent dans la correction. Et le verdict tombe. La saisie est non qualifiée, la correction est noble :

On a vécu jusqu'à présent sur une fiction : que le métier qualifié est celui de correction, que le métier non-qualifié est la saisie. Et pourquoi ? C’était pour garder une cohérence dans nos principes. Ce n'était pas une nécessité technologique. Mon explication : tout cela ne tient pas. On veut protéger un métier. On fait du corporatisme.

C'est deux systèmes dans la même entreprise. (La direction de la production.)

[129]

Les années 1980 voient donc l'aboutissement d'un long processus visant à l'installation d'un nouveau procès de travail sexué ; à chaque étape, on a maintenu — ou au besoin recréé — la petite différence qui distingue les clavistes des ouvriers du Livre. Le 16 janvier 1980 un nouvel accord est signé. Un accord qui, une fois de plus, vient marquer les différences et codifier les inégalités ; les salaires des clavistes sont désormais calculés par rapport à ceux des ouvriers du Livre. La référence, c'est le point 100. Ce que gagne un professionnel, quelle que soit sa spécialité. Les ouvriers du Livre sont au point 100, les clavistes au point 83. Ils gagnent 9 000 francs par mois, elles 6 500 francs.

C'est bien les différences que l'on normalise. À ce stade, il n'est pas question d'égalité. Mais à partir de cette époque, tout va commencer à basculer. La différence va paraître illégitime. Clavistes et correcteurs commencent à se comparer. La comparaison devient plus facile parce que le procès de travail est complètement transformé. Parce que tout le monde ou presque travaille devant un clavier. Les clavistes tapent les textes manuscrits et s'auto-corrigent (elles n'ont droit qu’à 5 pour cent d’erreur). Les correcteurs, eux, corrigent ce reliquat de 5 pour cent. Les « tepis » [[96]](#footnote-96) font de la saisie et de l’autocorrection : ils tapent puis corrigent eux-mêmes leurs textes. En fait, tous font, à un degré ou à un autre, de la saisie et de la correction.

Pour autant, clavistes et correcteurs ne se mélangent pas. Mais ils sont côte à côte. Les clavistes ne sont plus dans un petit coin isolé. Les correcteurs sont venus, au fil des années, travailler au même étage qu'elles. Ils se côtoient donc. Ils se côtoient mais ne se voient pas : entre l'atelier des clavistes et celui des correcteurs, un rideau. Il y aurait beaucoup à dire sur ce rideau, sur ce paravent qui masque d'indécentes différences. La grève de 1983 éclatera sur un lever de rideau. Deux étincelles en effet mettant le feu aux poudres.

Des clavistes deviennent correctrices

Tout commence en 1981. Pour remplacer des correcteurs pendant les vacances d'été, la direction prend des clavistes. L'expérience s'avère positive. Les clavistes sont plus efficaces que les jeunes professionnels sortis de l'école du Livre que l'on prend habituellement l'été. L'année suivante, la direction propose alors des postes de correctrices aux clavistes. Elles passent des tests. Cinq d'entre elles sont retenues. L’année d’après, en 1983, cinq autre « passent » correctrices. Et c'est le crash :

C'était le moyen de mettre le ver dans le fruit. Ils (la direction) se disaient : quand les gars vont voir la vitesse à laquelle les filles [130] travaillent, ils vont avoir un complexe et puis ils vont être obligés de gratter et ça va poser des problèmes. (Eugène, correcteur.)

En effet, tout le monde a vu : les « gars » ont vu la vitesse des « filles ». Les filles ont vu la lenteur des gars. Et tout le monde a vu qu'avec 15 jours de formation, les clavistes faisaient plus vite le même travail que les correcteurs. Et qu’en somme, le roi était nu...

Clavistes et correcteurs travaillent ensemble

En 1983 toujours, la direction prend l'initiative de réorganiser le travail des correcteurs et des clavistes. Elle décide d'enlever le rideau, de réunir tout le monde et de les faire travailler en modules de 3 clavistes et 2 correcteurs. Aménagement rationnel à priori : les correcteurs corrigent les textes que les clavistes tapent, pourquoi ne pas les regrouper et recréer ainsi des petits collectifs de travail ?

L'expérience se révèle très rapidement catastrophique :

On s'est retrouvé à être organisés en modules. On s’est retrouvé à 3 clavistes et 2 correcteurs l'un en face de l’autre. (…) Il y avait des différences d'horaires et des différences de conditions de travail parce quelles grattaient pendant qu'on lisait le journal. Nous on a droit à 10 minutes de pause toutes les heures et ça, elles n'y avaient pas pensé. Elles n'avaient même pas pensé qu’on avait des droits quelles n'avaient pas. (Eugène, correcteur.)

Là encore, c'est l’invisible qui éclate au grand jour. Bien plus, c'est l'incomparable qui peut être comparé. Avec ces événements, les clavistes voient :

• que les correcteurs travaillent moins qu'elles ;

• qu'ils ont des conditions de travail bien plus faciles ;

• qu'elles-mêmes peuvent faire le travail des correcteurs.

Et elles savent, depuis longtemps, qu'elles gagnent beaucoup moins qu'eux. À partir de là, tout craque. La différence devient matière à différend. En octobre 1983, les clavistes se mettent en grève.

La grève des clavistes dure trois semaines. Une grève simple. Des revendications évidentes : égalité de salaire, égalité de traitement. Elles veulent le « point 100 » et le travail en conscience. Pendant trois semaines, elles ont été seules : elles ont eu le soutien « moral » et financier des ouvriers du Livre, de la CGT et de la CFDT. Mais aucun professionnel n'a fait grève avec elles et pour elles. Tous les hommes ont continué de travailler. Le journal a continué de paraître, délesté de ses pages régionales. Une grève économique pour la direction...

[131]

Sur quoi débouche-t-elle ?  
Sur un nouvel accord et un nouveau rideau !

L'accord, signé le 17 novembre 1983 crée une nouvelle qualification de saisie-correction croisée, rémunérée au point 100 (et avec une exigence de rendement de 250 lignes/heure) qui pourra être obtenue après une formation complémentaire. Cette formation, réservée aux clavistes leur permettrait d'accéder soit aux postes polyvalents des métiers du Livre, soit à ces nouveaux postes de saisie-correction. L’objectif visé est de créer 12 nouveaux postes rémunérés au point 100 en trois ans.

Cet accord prévoit également des aménagements de la durée du travail et des temps de pause des clavistes. Enfin les normes de production sont ramenées de 380 lignes/heure à 360 lignes/heure (il faut rappeler que l'on n’exige que 180 lignes/heure pour les hommes !).

Épilogue : retour au rideau

Et le rideau retombe ; après la grève, clavistes et correcteurs veulent qu'on les sépare. On fait éclater les « modules ». Dans une meme grande salle, les clavistes sont d'un côté, les correcteurs de l'autre. Une haie de plantes vertes les sépare. Mais cela ne suffit pas. De part et d'autre, on revendique le retour du rideau.

Lorsqu'en octobre 1983 les clavistes partent en grève pour obtenir le point 100, pour conquérir l'égalité de salaire, tout vole en éclats, le passé et le présent. Le passé : 15 années de contentieux mal digéré. Le présent : une accumulation d'inégalités enchevêtrées. Le conflit des clavistes est un mouvement de protestation et de revendication tourné vers la direction. C’est aussi un mouvement de colère et d'exaspération à l’égard des correcteurs et de leur corporation. Un conflit entre deux communautés, donc. L’une, celle des clavistes, se bat contre la différence. L’autre, celle des correcteurs, défend son métier.

Chaque coup a son refrain,  
son leitmotiv, son obsession

Du côté des hommes, des correcteurs : la peur, le danger, la concurrence. Une peur du danger que représente la concurrence des femmes. Les femmes — les clavistes — sont de fait une force de travail concurrente. Mais symboliquement, elles sont bien plus : pour les gens du Livre, la présence des femmes signifie la fin du métier. La fin d'une époque et la fin d'un mythe : mythe d'un travail hyper- qualifié, inaccessible au commun des ouvriers, réservé à une élite mâle. S'il peut être dit que des clavistes, femmes, simples dactylos au départ, font le même travail que ces vieux ouvriers de métier, alors le métier n'existe plus ; tel est le [132] sens de la peur. Telle est la signification de l’hostilité des correcteurs vis-à-vis des clavistes.

Du côté des femmes, des clavistes : la différence, l'exclusion. Le maintien et la reproduction de la différence qui légitime l'exclusion. Différences de salaires, de rythmes et d'horaires de travail, de contrôle social, d'organisation du travail... C'est bien sûr contre tout cela que les clavistes se sont insurgées en déclarant la grève un beau jour d'octobre 1983. Ces différences, elles existent depuis longtemps.

Mais si la révolte éclate maintenant, c'est parce que cette différence aujourd'hui, est perçue comme un construit social. Comme un processus qui se produit et se reproduit quotidiennement et non comme la conséquence d'inéluctables pesanteurs technologiques ou historiques.

Le conflit des clavistes est une grève pour l'égalité, a-t-on dit. Certes. *Mais il est avant tout une révolte contre la production de la différence et de l'exclusion.*

DEUX POIDS, DEUX MESURES :  
HISTOIRE D'UNE MYSTIFICATION

La différence devient illégitime lorsque les systèmes de défense et d’illustration des inégalités perdent de leur crédibilité, lorsque les acteurs sociaux eux-mêmes démontent les mécanismes de la production d'une différence.

Regardons comment clavistes et correcteurs, patrons et syndicats expliquent la différence hommes/femmes. Cela tient en une phrase en forme de tautologie : « Elles sont dactylos, ils sont ouvriers du Livre ». Tel est le point de départ et le point d'arrivée de tout le système de justification, d'explication, de légitimation de cette constellation d'inégalités.

En fait, trois types d’explications sont avancés. Trois systèmes explicatifs qui s'emboîtent l’un dans l'autre : quand l'un ne marche plus, on passe à l’autre pour, de toute façon, revenir à la case départ. Quoi qu’elles fassent, les clavistes sont des dactylos. Quoi qu’ils fassent, les correcteurs sont des professionnels du Livre.

Essayons de décortiquer. Chaque argument ici finit toujours par tomber de lui-même, de l’aveu de celui qui l’avance. Et chaque fois qu’un argument tombe, on passe à un autre.

1. Les clavistes ne font pas le même travail que les correcteurs, disent-ils tous sur le ton de l’évidence. Oui, mais en fait, tout le monde le sait maintenant, elles font le même travail ou peuvent le faire : elles font toutes de l’autocorrection en plus de la saisie et certaines d'entre elles sont « passées correctrices » sans aucun problème de reconversion. En d'autres termes : on leur fait faire des travaux qui ont des dénominations différentes de ceux des hommes et ensuite on justifie toutes les inégalités par le fait qu'elles ne font pas le même travail. Démonstration par [133] l'absurde que le fameux « à travail égal, salaire égal » s'avère peu opératoire...

2. Les clavistes ne peuvent pas travailler la nuit. Le travail de nuit est interdit aux femmes, affirment-ils avec un regret fortement teinté d'ironie. Oui, mais les correcteurs sont censés terminer à 0 heure 30, les clavistes à 0 heure. Or en réalité, ils quittent l’entreprise en même temps : elles doivent partir à l'heure et eux peuvent s’en aller quand ils ont fini — c'est le principe du travail en conscience. Or, en général, les correcteurs achèvent leur travail... à minuit, en même temps que les clavistes. En fait, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est pur alibi juridique. Tout le monde le sait, tout le monde le dit. Mais l’argument reste. Chacun le ressort à un moment ou à un autre.

3. Les clavistes n’ont pas la formation. Elles ne sortent pas des écoles du Livre. Oui, mais tous les correcteurs n’ont pas la formation du Livre (certains sont d’anciens instituteurs, par exemple). Et puis les métiers du Livre se sont complètement transformés. Les écoles professionnelles elles-mêmes ne sont plus tout à fait adaptées au nouveau procès de travail. Enfin les clavistes devenues correctrices ont appris ce métier en 15 jours de formation...

L’argument-formation, c’est le leitmotiv, c’est la devise, c’est l’obsession de tout le monde : de la direction, des syndicats, des ouvriers. C’est ce qui revient tout le temps. C’est ce qui revient lorsque l’on a tout épuisé, lorsqu'on se rend compte que rien n'explique rien ; en dernière instance, les clavistes n’ont pas la formation du Livre. La formation, c'est le dogme, c'est le rempart. Même si tout le monde convient, en dernière instance toujours, que l'argument ne tient pas la route. Que la formation, c'est la clef de voûte d'un château de cartes.

Pour la direction :

Mon explication : tout ça ne tient pas. On veut protéger un métier, c'est tout. On fait du corporatisme. (...) La vraie fiction, c'est que le diplôme du Livre est le seul à donner la bonne formation. (Le directeur de la production.)

Pour les syndicats :

Je croyais jusqu'ici qu’un CAP est une formation première la mieux adaptée possible à une profession. Mais quand vous avez 10 ans de métier, vous avez fait le même métier que les autres, vous n'allez tout de même pas prétendre qu’il faut passer par cette formation pour prouver qu’on est qualifié... Vous n’allez pas leur dire après 3, 4 ou 10 ans d’exercice du métier : d’accord mesdames, mais allez vous inscrire dans une école d’imprimerie et quand vous aurez votre CAP... C'est le réflexe de défense qui est normal, un [134] *syndicat c'est aussi un professionnel*. (Georges, correcteur, délégué CFDT.)

CONCLUSION

Que dire en conclusion de cette histoire qui, à bien des égards, ressemble à une fable, à une caricature ? Si ce cas est intéressant, s'il est pertinent de se perdre dans les méandres de ce récit, c'est parce que l'on y trouve en résumé mais grandeur nature tous les ingrédients qui font la division sexuelle du travail, tous les processus qui mènent à la mise au travail différentielle des hommes et des femmes.

Mas cette histoire, pourrait-on dire, est un cas particulier. Le monde de la presse est unique en son genre. Les gens du Livre ne sont pas représentatifs du commun des salariés.

Ce « cas » n'est donc sûrement pas « représentatif ». Mais il est significatif car il met en évidence des mécanismes sociaux fondamentaux. Plus précisément, il permet de décortiquer deux des rouages essentiels de la division sexuelle du travail :

1. *Le sens des mouvements de féminisation*. Comment qualifier l'entrée des femmes dans un bastion masculin ? Mixité de la profession, constitution de métiers féminins ou reconstitution de filières d'emploi masculines et féminines ?

2. Les processus de *construction de la différence* hommes/femmes dans le travail. À travers l'histoire du Clavier enchaîné, on voit comment une entreprise bâtit pierre après pierre la différence sexuelle entre des métiers, des emplois, des postes de travail.

3. La définition de la qualification. La distinction masculin/féminin constitue l'axe central autour duquel se définit la notion même de la qualification. Celle-ci apparaît donc ici comme une *construction sociale sexuée*.

Étudier la production de la différence hommes/femmes dans le Livre se révèle particulièrement pertinent. À cause de l'histoire. Car justement la différence sexuelle n'est pas une pesanteur historique alors même que l'on est dans une corporation qui a un passé chargé — un passif à l'égard des femmes. Elle est un construit social.

[135]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
DEUXIÈME PARTIE**Gestion de main-d’œuvre et entreprises

“Stratégies de gestion de main-d’œuvre :  
de nouveaux paravents à une gestion  
sexuée ou un défi pour les organisations.”

Diane G. TREMBLAY

[Retour à la table des matières](#tdm)

Le contexte d'innovations technologiques et organisationnelles qui caractérise actuellement le secteur bancaire et financier amène l’auteure à questionner certaines thèses traditionnelles sur la division sexuelle du travail et des techniques. Le texte met en relief l’importance des stratégies de gestion de main-d'œuvre, donc le rôle actif de la demande de travail dans la création, éventuellement le renouvellement, des différences dans les places respectives des hommes et des femmes dans les marchés internes du travail. Le recours à ce dernier concept permet d’expliquer la différenciation de leurs possibilités de progression dans les filières de mobilité des entreprises. L’analyse conduit à identifier deux grands types de stratégies, dont une tend à favoriser la stabilité en emploi, dans le cadre de marchés internes du travail, et l’autre la précarisation. Le contexte actuel d’innovation peut aussi bien représenter un paravent à la poursuite d’une gestion sexuée qu'un défi pour les organisations [[97]](#footnote-97).

\*  
\* \*

[136]

Au Québec et au Canada, comme dans un grand nombre de pays industrialisés, le taux d'activité des femmes n'a cessé de s'accroître au cours des dernières années et ce, d'autant plus si l'on analyse les données sur les cohortes les plus jeunes (25- 35-45 ans) [[98]](#footnote-98). Malgré cela, les femmes continuent d'être fortement concentrées dans des secteurs d'activité particuliers, quelque 80% d'entre elles se retrouvant aujourd'hui dans le grand secteur "tertiaire". Alors que les deux tiers d'entre elles y étaient déjà en 1951, on constate ainsi que la ségrégation inter-professionnelle n'a pas du tout régressé, au contraire [[99]](#footnote-99).

Pour plusieurs, cette concentration des femmes dans des métiers et des secteurs d'activité "traditionnellement féminins", à savoir essentiellement les services socio-culturels, commerciaux et personnels (près d’une femme sur deux s’y retrouve) s'explique par leurs préférences "naturelles" pour ces secteurs et les métiers ou professions qui y sont associés. Ces préférences peuvent être imputées soit à la socialisation des femmes, soit à leurs représentations sociales des différents métiers (masculins ou féminins), soit plus particulièrement au système éducatif, aux enseignants et aux conseillers en orientation notamment, qui inciteraient les jeunes filles à se maintenir sur la voie des créneaux d'activité traditionnellement féminins.

Pour notre part, nos recherches nous ont amenée à mettre en relief un autre facteur qui nous paraît avoir été négligé, mais qui n'en joue pas moins un rôle tout à fait fondamental dans ce système. C'est ainsi que nous tenterons de montrer comment la gestion de la main-d'oeuvre peut jouer un rôle déterminant dans le système d'emploi, son organisation en filières de mobilité et en marchés internes du travail (cf. Doeringer et Piore, 1971). Nous nous intéressons plus particulièrement à l'affectation différenciée des hommes et des femmes à ces diverses filières, de même qu'aux marchés internes du travail et ce, plus particulièrement dans le contexte actuel marqué par l'accélération des changements techniques et, pour ce qui est du secteur bancaire que nous avons étudié, par l’innovation financière.

Dans cette perspective, la théorie des marchés internes du travail sera brièvement présentée [[100]](#footnote-100), puisqu'elle nous paraît particulièrement utile pour analyser la place des femmes dans les systèmes d'emploi, et notamment pour tenter de prévoir l'impact potentiel de différentes mesures ou programmes ayant pour objectif d’améliorer l'accès des femmes soit à des emplois [137] traditionnellement ou cultures à effet masculins, soit à des postes de haut niveau hiérarchique [[101]](#footnote-101).

Par ailleurs, de plus en plus, et particulièrement depuis quelques années, on s'intéresse non seulement à la division sexuelle du travail en général, mais plus particulièrement à la division sexuelle des techniques associées aux différents emplois et systèmes d’emplois. Dans cette optique, la technique, ou plus précisément la relative absence d'intérêt des femmes pour la ou les techniques, a souvent été invoquée pour expliquer, voire justifier, l'absence de femmes de la très grande majorité des postes de nature technique.

C'est dans ce contexte général que nous nous sommes intéressée à la place des femmes dans les filières de mobilité d'un secteur d'activité précis, à savoir la banque, et que nous avons été amenée à mettre en relief un autre facteur tout à fait important pour expliquer la situation différente des femmes et des hommes dans les systèmes d'emploi du secteur bancaire : les pratiques ou stratégies en matière de gestion de main-d’oeuvre (Tremblay, 1988a).

Les entreprises ne dominent bien sûr pas tous les aspects des processus complexes gouvernant les systèmes d'emploi et, encore moins, le marché du travail dans son ensemble. Elles n'en sont pas moins déterminantes dans le processus d'affectation d'individus particuliers à des postes de travail donnés, et notamment à des postes conduisant (ou non) à des filières de mobilité (de nature technique ou autres). Dans cette perspective, la gestion de la main-d'oeuvre, soit les décisions en matière de sélection, d'embauche, de formation, de rémunération et de promotion des différentes catégories de main-d'oeuvre, apparaissent bel et bien comme des facteurs déterminants pour expliquer la place des femmes dans les systèmes d'emploi de différents secteurs ou entreprises, ainsi que les inégalités que présente cette situation par rapport aux emplois et filières professionnelles offerts aux hommes.

En d'autres termes, les entreprises ont longtemps utilisé la place des femmes dans la famille et les rapports sociaux de sexe pour différencier leurs pratiques de gestion des ressources humaines selon le sexe, ce qui a largement contribué à modeler la division sexuelle du travail que nous connaissons aujourd'hui.

Mais plus important peut-être aujourd’hui, et depuis le début des années quatre-vingts, il semble que malgré l'omniprésence d'un discours favorisant l'égalité en emploi, un nouveau facteur soit maintenant souvent invoqué pour justifier la différenciation des pratiques de gestion de main-d'oeuvre : le rapport des femmes à la technologie et les changements technologiques. En effet, dans de nombreuses organisations, les changements technologiques sont maintenant [138] invoqués pour expliquer ou justifier l'affectation différenciée des hommes et des femmes à des postes de travail ou des filières de mobilité professionnelle.

Notre analyse des stratégies d'entreprises du secteur bancaire (Tremblay 1986a, 1987) nous a permis de mettre en relief l'existence de pratiques spécifiques en matière de gestion des ressources humaines, pratiques qui influent sur la place des femmes dans l'entreprise, de même que sur le remodelage éventuel (ou le maintien à l’identique) de la division sexuelle du travail dans le contexte des changements technologiques et autres formes d'innovations, ainsi que du décloisonnement des activités financières, pour ce qui concerne plus particulièrement le secteur bancaire.

Ce sont donc précisément ces pratiques ou stratégies de gestion de main-d’œuvre que nous exposerons ici, après avoir présenté rapidement la théorie des marchés internes du travail, dont nous nous inspirons partiellement, puis la place des femmes dans le secteur bancaire/financier.

MARCHÉS INTERNES DU TRAVAIL  
OU SOUS-SYSTÈMES DE RELATIONS  
INDUSTRIELLES

Bien que le concept ait d'abord été introduit par Dunlop, ce sont Doeringer et Piore (1971) qui ont surtout fait connaître l'analyse menée en termes de marchés internes du travail. Bien que l'on puisse, à l'instar d'Osterman (1984) préférer une autre appellation, notamment celle de "sous-système de relations industrielles", la popularité de l'expression de marchés internes nous amène à en traiter en ces termes ici. Ainsi, les marchés internes du travail peuvent être définis comme une "unité administrative à l’intérieur de laquelle la rémunération et l'affectation du travail sont déterminées par un ensemble de règles et de procédures administratives" (Gambier et Vernières, 1982 : 92).

À la différence du paradigme néo-classique du marché du travail, où c'est le système des prix qui assure la coordination et le prétendu équilibre du marché du travail, les analyses mettant l'accent sur le marché interne du travail sont fondées sur l'idée d'une **coordination par les règles,** règles administratives notamment, mais non exclusivement. Dans cette perspective, les marché internes peuvent être considérés comme une "institution" régulant le système de gestion des ressources humaines par le biais d’une série de règles (explicites **et implicites),** souvent reliées à la négociation collective, mais aussi souvent liées à des habitudes, des coutumes ou des pratiques propres à un milieu de travail ou une entreprise donnée. Notons que les deux conceptions (marché interne et vision néo-classique) ne s’excluent pas totalement, puisqu’un système d’emploi donné peut être régi par les deux instruments, l'une ou l'autre des modalités d'affectation et de rémunération du travail dominant selon les postes ou les catégories d'emploi dont il est question.

[139]

En ce qui concerne les origines des marchés internes du travail, les auteurs ont expliqué leur existence et leur développement par trois grands facteurs principaux. D'abord, un lien avec la stabilité ou l'instabilité de l'activité économique en cause, deuxièmement la nécessité pour une entreprise d'avoir recours à des qualifications spécifiques et enfin troisièmement, le désir de renforcer la cohésion sociale des effectifs de l'entreprise.

La première explication met l'accent sur la variabilité de l’activité dans une entreprise ou un secteur d'activité donné, mais attribue plus particulièrement le développement des marchés internes à la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à cette situation. Si une entreprise domine un marché, ou peut tout au moins rejeter les fluctuations sur d'autres entreprises, elle aura tendance à créer des îlots de stabilité au sein de ses structures d'emploi. De plus, l'accroissement de l'importance relative de certains types d’activité, notamment les activités professionnelles ou de gestion, soit des postes de travail reliés directement au coeur de l’activité de l'entreprise, aurait tendance à favoriser le développement de tels îlots de stabilité qui prennent la forme de ce qu'il est convenu d'appeler des marchés internes du travail. Il est entendu que la création de tels îlots introduit des différenciations, des ruptures, des discontinuités dans les structures d'emploi d'une entreprise, certains postes de travail étant exclus de ces espaces protégés, de ces filières de mobilité réservées.

Le deuxième facteur expliquant le développement des marchés internes a trait à la spécificité des qualifications requises par une entreprise, et serait, selon certains auteurs (Daubigney, 1979) étroitement relié au degré d'avance technologique de l'entreprise, ou à la spécificité de sa technologie. Si l’on veut bien admettre que la technologie définit au moins partiellement les contenus d'emplois (mais non entièrement, puisque la gestion de la main-d’oeuvre et l'organisation du travail interviennent aussi [[102]](#footnote-102)), il faut alors admettre qu'une technologie donnée définira ou limitera au moins en partie l'éventail des qualifications requises pour faire fonctionner le système de production, et de ce fait, favorisera souvent un système de formation interne à l'entreprise, ce qui incite à mettre en place une structure comme les marchés internes, structure destinée à encourager la stabilité en emploi des personnels ainsi formés.

À l'inverse, le développement de formes particulières d’emploi aura tendance à décourager la stabilité en emploi et à favoriser une rotation importante, d'où la possibilité de différenciation des pratiques de gestion des ressources humaines appliquées à différentes catégories de personnels en fonction des objectifs recherchés par l'entreprise en termes de stabilité ou d'instabilité en emploi. Dans cette perspective, l'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines, et notamment de la mise en place de structures à effet stabilisant ou déstabilisant sur la main-d’oeuvre, tend à déplacer l'analyse des comportements [140] individuels des différentes catégories d'emploi, ou de l’offre de travail, vers les stratégies des entreprises, ou vers la demande de travail.

Enfin, le dernier élément pouvant contribuer à la création de marchés internes du travail est le désir de renforcer la cohésion sociale de l’entreprise. Cet objectif se manifeste souvent dans un contexte de changements, qu'il s'agisse de changements du point de vue technique, organisationnel ou autre. Ainsi, l’existence de marchés internes est vue comme une façon pour l'entreprise d'assurer la rentabilité de ses "investissements" dans la formation de sa main-d'oeuvre. Une forte intégration des travailleurs dans l'entreprise peut favoriser une hausse de la productivité, faciliter les réorganisations, de quelque ordre qu'elles soient, notamment en diminuant la crainte de la perte d'emploi, ou encore aider à prévenir d'éventuelles grèves ou conflits imputables à des changements d'ordre organisationnel ou technologique.

En effet, dans le contexte d'innovations de nature organisationnelle ou technologique, ou même d'innovations de produits, qui peuvent avoir un effet tout aussi perturbateur sur l'organisation (cf. Tremblay, 1988d), les marchés internes sont perçus comme un outil très précieux de gestion des ressources humaines.

À nos yeux, l’intérêt premier de ce concept de marchés internes est précisément le fait qu'il montre à quel point les entreprises (ou la demande de travail) interviennent très activement sur ce qu'il est convenu d'appeler le marché du travail, ou encore sur les systèmes d'emploi, les filières de mobilité ou les trajectoires professionnelles qui se dessinent dans les entreprises. C'est précisément cet aspect de gestion de ressources humaines, par le biais de règles, établissant des filières de mobilité ou des trajectoires professionnelles types, que ce concept nous a paru être d'une certaine utilité pour l'analyse de la place des femmes dans des catégories d’emploi ou des secteurs d'activité. Mais avant de nous pencher sur les stratégies des entreprises, nous présentons quelques données sur un secteur auquel nous nous sommes intéressée plus particulièrement, à savoir le secteur bancaire/financier.

LA PLACE DES FEMMES  
DANS LE SECTEUR BANCAIRE/FINANCIER

Les femmes représentent la majorité des employé-e-s du secteur bancaire et financier en général. Au Québec, elles représentaient 60,3% des employé-e-s du secteur des institutions financières, qui englobe les banques, les assurances et les affaires immobilières, d'après les données du recensement de 1986. Notons que l’on est passé d'un pourcentage d'environ 40% de femmes dans ce secteur en 1951 et en 1961 pour atteindre un taux de féminité de 47% en 1971 et enfin près de [141] 60% en 1981 [[103]](#footnote-103). À l'échelle du Canada, le pourcentage correspondant est de 60,8% en 1986 toujours [[104]](#footnote-104).

Pourcentage de femmes dans le secteur des Finances, Assurances  
et Affaires immobilières, Québec, Canada, 1961-1986

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Québec | Canada |
| 1961 | 41.3% | 45.7% |
| 1971 | 47.4% | 51.4% |
| 1981 | 59.8% | 61.0% |
| 1986 | 60.3% | 60.8% |

Source : Recensement du Canada, 1961, 1971, 1981, 1986.

Sous un autre angle, ce secteur d'activité représente 8% de l'ensemble de l'emploi des femmes au Canada, venant au troisième rang des grands secteurs d'emploi des femmes, après le secteur des services (46,4%) et celui du commerce (17,8%), d'après les données de l’enquête sur la population active de 1985. Au Québec, on obtenait un pourcentage de 7.5% de l'emploi féminin au recensement de 1981 [[105]](#footnote-105).

En ce qui concerne les catégories d’emploi où se trouvent concentrées les femmes, il s’agit bien sûr des emplois de bureau : 22% des femmes travaillant dans le secteur financier au Québec font de la tenue de livres (ou des activités connexes), 19% sont caissières, 21% sont secrétaires (ou sténos), 9% occupent d'autres types d’emplois de bureau, alors que 9% ont des emplois de vente et 10% sont dans des catégories d'emploi "autres" ; seulement 9% des femmes dans ce secteur ont des postes de nature administrative ou de management [[106]](#footnote-106).

Il faut noter que ces chiffres tracent un portrait globalement plus attrayant qu'il ne l’est si l'on ne considère que le secteur bancaire, et plus particulièrement les agences ou succursales bancaires. En effet, les emplois de bureau représentent en gros les trois quarts des emplois dans les succursales bancaires, sur lesquelles nous nous sommes penchée plus particulièrement dans nos recherches [[107]](#footnote-107). À [142] l'échelle des succursales bancaires, le poste de caissière est le plus important en pourcentage ; bien qu'il ait tendance à diminuer au cours des dernières années, il n’en demeure pas moins aux environs de 40% des postes en succursale. Les postes de commis junior sont aussi en baisse dans l'ensemble des institutions étudiées (environ 5% des postes en 1985), alors que ceux de commis senior sont légèrement en hausse, essentiellement à cause de l'intégration de postes auparavant qualifiés de "comptables", postes qui avaient en fait été mal désignés.

La transformation la plus importante touchant les structures d'emploi dans le secteur bancaire (travail en succursale) a trait au développement des emplois de nature "professionnelle ou technique", soit des postes de conseil en matière de services financiers ou d'opérations courantes. Bien que ces postes ne représentent pas une proportion importante de l'emploi total à l'heure actuelle, ils n'en représentent pas moins les "postes de l'avenir", ceux qui sont appelés à se développer le plus dans le contexte du décloisonnement des institutions financières et des changements technologiques que connaît le secteur bancaire au cours des années quatre-vingts. Ces deux processus (décloisonnement et innovation technologique) ne sont pas encore tout à fait achevés, mais on a observé depuis quelques années un important développement des postes professionnels et techniques qui n'est pas sans lien avec ces processus. Nous y reviendrons plus loin après avoir établi la différenciation, selon le sexe, des catégories d'emploi observées dans les structures d'emploi bancaires.

DIFFÉRENCIATION  
DES POSTES SELON LE SEXE

Dans les succursales bancaires en général, comme nous l'avons mentionné plus haut, les femmes constituent la majorité des effectifs. Les femmes sont plus particulièrement visibles dans les emplois de bureau du bas de la hiérarchie, soit dans les postes de caissière ou de commis. À l'inverse, les hommes occupent davantage les postes de niveau plus élevé, soit les postes de directeur ou de directeur adjoint d’une succursale. Un des changements importants notés depuis le début des années quatre-vingts est le fait que les hommes sont maintenant plus présents dans des postes de niveau intermédiaire, soit les postes d'agents de services-conseils, les postes en croissance actuellement, que les spécialistes du domaine considèrent comme les emplois "de l'avenir", soit ceux appelés à se développer le plus au cours des années à venir.

À titre indicatif, mentionnons que dans une institution financière étudiée, les hommes représentaient près de 40% des agents de services-conseil en 1985, alors qu'ils n'avaient jamais dépassé la barre des 10% dans les autres catégories d'emplois de succursale autres que celles liées à la direction (commis junior ou [143] d'emplois de succursale autres que celles liées à la direction (commis junior ou senior et caissier). Par contre, dans cette même institution, les hommes ont conservé leur mainmise sur les postes de directeur, un peu plus de 83% des postes de directeur de succursale leur étant réservés. Seuls les postes de directeur adjoint aux opérations courantes avaient enregistré une légère percée des femmes, celles-ci étant passées de 7% des effectifs en 1980 à 24% en 1985.

Les pourcentages précis ne sont pas particulièrement importants dans le cadre de ce bref article. Nous voulons surtout illustrer le fait que les hommes et les femmes n’occupent tout simplement pas les mêmes emplois, seuls les postes plus "nouveaux" reliés aux services-conseils présentant une plus grande "égalité", bien relative toutefois, puisque les hommes y dominent encore [[108]](#footnote-108). Cette situation est d'autant plus inquiétante qu'il s'agit là des postes considérés comme les postes d'avenir dans le système d'emploi bancaire, ceux de caissière et de commis junior étant en déclin. Ainsi, bien que ces postes de nature plus professionnelle ne représentent aujourd'hui qu'à peine plus de 10% de l’ensemble des emplois en succursale, et ce dans la plupart des organisations, il n'en demeure pas moins que leur croissance a été fort élevée au cours des dix dernières années (croissance de plus de 200% dans une institution donnée de 1975, et surtout de 1980 à 1985, soit de 3% à 11%).

Ainsi, les "nouvelles" catégories d’emploi du secteur bancaire semblent être le lieu d'une "invasion" des hommes dans des emplois de bureau en succursale bancaire qui, jusqu'ici, avaient plutôt été occupés par des femmes. Il faut bien sûr reconnaître qu'il s’agit ici d'emplois de nature plus "professionnelle" que les emplois de bureau traditionnels de la banque, à savoir les emplois de commis, de caissière, ou de secrétaire.

Quoi qu'il en soit, c'est précisément cette évolution qui soulève la question des stratégies de gestion de ressources humaines, des critères d'accès à ces nouveaux postes, des filières de mobilité dans lesquelles ils s'insèrent, et par conséquent de la possibilité (ou non) de les intégrer dans les trajectoires professionnelles des employées (féminins) du secteur bancaire/financier.

Dans la perspective des marchés internes du travail que nous avons présentée plus haut, les transformations en cours dans le système d'emploi du secteur bancaire ne manquent pas d'intérêt.

[144]

STRATÉGIES DE GESTION DE MAIN-D’OEUVRE ET MARCHÉS INTERNES  
DU TRAVAIL

Précisons d’abord que nos entrevues et recherches dans le secteur bancaire en France et au Canada (Tremblay 1986a, 1987) ont clairement montré qu'il existe des marchés internes très développés dans ce secteur. Les banques ont toujours eu des filières de mobilité ou de promotion très clairement définies et il n'était pas impossible, à une certaine époque, pour une homme ( !), de passer d'un poste de commis junior à un poste de gestionnaire très important, grâce au système interne de formation (formelle et informelle). Le secteur bancaire est aussi gouverné par des règles et conventions relativement fortes régissant le système d'emploi, et caractérisé par un système très développé de formation en emploi [[109]](#footnote-109), ainsi que par une organisation très systématique de l'affectation des emplois. Il convient toutefois de noter que les marchés internes du travail, ou les filières de mobilité ascendante, reliées à des promotions, sont davantage (voire quasi- exclusivement jusqu'à tout récemment) ouverts aux hommes qu'aux femmes, et ce tant au Canada qu'en France (Tremblay, 1986a,1987).

Dans le contexte actuel, caractérisé par le décloisonnement des institutions financières et la poursuite du processus d'innovation technologique amorcé vers la fin des années soixante-dix (Pinard et Rousseau, 1985), processus auquel s’ajoute un processus plus récent d'innovation de produits, le système d'emploi et les marchés internes du travail sont cependant sujets à certaines déstructurations ou certains remodelages. Les règles, les critères et les caractéristiques "traditionnelles" des marchés internes du travail sont touchées, certains étant détruits et remplacés par de nouvelles règles ou de nouveaux critères, de nouveaux critères et règles faisant leur apparition pour gérer plus spécifiquement les nouvelles filières de mobilité organisées autour des nouveaux emplois de nature "professionnelle ou technique".

Il est évident que l'ensemble des paramètres gouvernant le système d'emploi ne sont pas détruits instantanément, mais de nombreuses caractéristiques du système d'emploi sont effectivement modifiées. Dans le secteur bancaire (canadien et français), les réorganisations et remodelages sont largement impulsés par la nécessité d'intégrer dans les organisations des individus possédant des connaissances plus professionnelles ou techniques aux fins du développement des "services-conseils financiers". Par ailleurs, on tente aussi de développer la dimension commerciale de l’activité bancaire, en tentant de développer une capacité de vente et de marketing plus agressive. Enfin, les qualifications plus techniques reliées à l'informatique (d'abord centralisée et [145] aujourd'hui décentralisée) font elles aussi l'objet d’une plus grande demande de la part des entreprises.

Compte tenu des changements en cours dans les systèmes financiers à l'échelle internationale, de même que de l’évolution proprement nationale qui influe sur les systèmes d'emploi bancaires, les entreprises de ces secteurs sont actuellement confrontées à des choix, à des prises de décision en matière de gestion de main-d'oeuvre. Diverses stratégies sont possibles, et ces diverses stratégies auront une incidence sur la main-d'oeuvre féminine, tout autant les femmes présentes dans les banques actuellement, que le "bassin d'emploi" où l'on pourrait potentiellement recruter des femmes pour des emplois dans le secteur bancaire.

De façon générale, nos entrevues ont indiqué que l'acquisition de ces nouvelles qualités demandées par le système d'emploi représente un processus beaucoup plus "violent" dans le contexte nord-américain par rapport à la situation observée en France. En effet, il semble que la majorité des organisations bancaires françaises valorisent des ajustements plus "socialisés" au changement, de quelque nature qu'il soit, à savoir organisationnel ou technique. Sans doute cela est-il imputable à des caractéristiques institutionnelles de cette société, notamment à la nature des relations de travail, plus particulièrement dans le secteur bancaire. Au contraire, les systèmes nord-américains de relations industrielles ne manifestent pas une telle tendance, ou une aussi forte préoccupation à l'égard de l’"impact social" ou des conséquences sur l’emploi (son volume et sa qualité) des changements technologiques ou organisationnels en cours.

Notre analyse des stratégies des employeurs dans le secteur bancaire, en France et au Canada, nous a amenée à définir deux grandes catégories de gestion de main-d’oeuvre auxquelles les institutions peuvent faire appel, soit de façon "pure", soit en combinant les deux approches, pour des catégories de main-d'œuvre différentes (catégories professionnelles... ou catégories de sexe).

Mais précisons d'abord que dans notre esprit, une stratégie de gestion de main-d'oeuvre renvoie à la mise en œuvre de politiques de gestion des ressources humaines qui s'opérationnalisent par des pratiques de sélection, d'embauche, de formation, de promotion, d'identification des emplois-clés dans ce que nous avons convenu d’appeler les "marchés internes du travail", de même que de "passages obligés" permettant d'avoir accès aux filières de mobilité professionnelle de l'entreprise en cause. Ajoutons que le recours à ce concept de stratégie de gestion de main-d'oeuvre ne signifie pas que nous adoptons une vision purement instrumentaliste de l'entreprise. Au contraire, nous adhérons plutôt à la thèse selon laquelle les stratégies de gestion de main-d'oeuvre s’inscrivent dans la dynamique des rapports sociaux et par conséquent, qu'elles sont le fruit de compromis institutionnalisés entre les parties en cause (employeurs vs salariés ou syndicats, le cas échéant), parties qui s'affrontent dans [146] un cadre institutionnel précis et selon des modalités (lois, normes, pratiques) organisées.

Ainsi, le concept de stratégie renvoie à l'idée que les entreprises bénéficient d’une marge de manœuvre, ou de certains degrés de liberté, qui leur permettent d'exercer des choix, de prendre des décisions en vue de créer ou de remodeler les formes organisationnelles qui institutionnalisent les compromis sans cesse mouvants au sein de l'entreprise.

Dans la perspective de l'introduction d'innovations de processus ou de produits, ou encore d'innovations organisationnelles au sein d'une entreprise, il y a certes déstabilisation des compromis antérieurs (Tremblay, 1988b). Dans ce contexte, l'entreprise (comme les salariés ou le syndicat) élaborera une stratégie en vue de reconstruire un nouveau compromis, de remodeler les formes organisationnelles (dont le marché interne du travail) ou les règles régissant le système d’emploi, de manière à institutionnaliser ce nouveau compromis.

Pour revenir aux deux stratégies identifiées, la première stratégie serait une stratégie de "flexibilisation" (Michon, 1988) du système d'emploi. Celle-ci fait essentiellement appel à l'usage de "formes particulières d’emploi" (temps partiel, contrats à durée déterminée, postes occasionnels, etc.), ou d'autres formes de déstabilisation des statuts d'emploi, d'ajustement très serré des durées de travail à la charge de travail, ou de "flexibilisation" du salaire direct (réduction ou élimination des ajustements à la productivité ou au coût de la vie, le cas échéant) ou indirect (avantages sociaux). Précisons que dans le cas du secteur bancaire, ce sont surtout la flexibilité de l'emploi (garanties d'emploi) et du travail (durée du travail) qui sont exploitées, la "flexibilisation" du salaire direct et indirect étant en fait également obtenue, dans une certaine mesure, par cette voie, puisque les emplois à temps partiel par exemple n'offrent souvent pas d'avantages sociaux proportionnels, du moins au Canada [[110]](#footnote-110).

La seconde stratégie vise plutôt la stabilisation des travailleurs et pourra notamment avoir recours aux marchés internes du travail comme structure favorisant la stabilisation en emploi. Cette stratégie peut aussi avoir pour but de développer la motivation et la productivité au travail par le biais de diverses formules de "participation", de développement d'une "culture d'entreprise", etc. Globalement, les entreprises adoptant ce genre de stratégie auront plutôt tendance à développer la formation professionnelle, à concevoir une organisation du travail plus ouverte ou plus "démocratique" (ou horizontale), et à développer des marchés internes du travail ou des sous-systèmes de relations industrielles bien structurés.

[147]

Rappelons qu'il n'est aucunement impossible pour une entreprise d'avoir recours simultanément à ces deux stratégies, qu’elle les utilise dans des établissements différents, des catégories professionnelles différentes, ou encore, comme c’est plus souvent le cas, pour des catégories de sexe différentes [[111]](#footnote-111). Dans le secteur bancaire, cette différenciation des stratégies selon le sexe semble particulièrement nette, puisque les marchés internes du travail sont très développés, mais plutôt fermés à la main-d'œuvre féminine, généralement confinée aux postes d'entrée ("entry ports") [[112]](#footnote-112). Par ailleurs, depuis quelques années, les formes particulières d'emploi, et surtout le temps partiel, n'ont cessé de se développer, et ces formes d’emploi sont surtout axées sur les postes traditionnellement "féminins" et ne sont pas toujours de nature "volontaire" [[113]](#footnote-113).

Ces deux stratégies sont évidemment très différentes en termes de méthodes, et de manière plus visible en termes d'incidence sur la main-d'oeuvre. La première est une stratégie que l'on peut considérer comme une stratégie de pure rationalisation, d’ajustement très serré des dépenses à la production, de minimisation des coûts par le biais de compressions salariales ou d'ajustement très étroit des heures de travail au volume de la production (temps partiel, etc.), tout cela en vue d'assurer une meilleure productivité du travail.

La seconde stratégie est une stratégie de nature plus qualitative, faisant appel à la participation des travailleurs, à leur adhésion au "projet" de l'entreprise, cette identification à l'entreprise étant elle-même considérée déterminante pour la productivité, la qualité (technique) du produit, le maintien ou l'accroissement des parts de marché, etc. La mise en place de marchés internes du travail est souvent associée à ce genre de stratégie.

Les recherches menées en France et au Canada mènent au constat d’une certaine différenciation des stratégies selon les pays, en raison principalement de facteurs de nature institutionnelle (syndicalisation, nature des relations de travail, rôle de l’État, etc.). Ainsi, la seconde stratégie est plus fréquente, bien que non exclusive, dans le cas des banques françaises, alors que les banques canadiennes [148] ont plutôt recours à des stratégies de "flexibilisation" dans le contexte actuel. En ce qui concerne la main-d'oeuvre féminine toutefois, les stratégies des organisations des deux pays sont davantage orientées vers la "flexibilisation" des formes et statuts d'emploi. Cependant, nos recherches indiquent que les systèmes d'emploi des organisations des deux pays font l'objet de changements importants à l'heure actuelle, changements imputables à la fois à des innovations de processus et de produits, de même qu'au décloisonnement des institutions financières. L'issue de ces changements qui influent sur le contenu des emplois, de même que sur les structures, dont les marchés internes du travail, n'est pas déterminée. Pour le moment, "l'avenir est ouvert"... Mais voyons où en sont les choses.

LA PLACE DES FEMMES DANS L’EMPLOI :  
AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les femmes représentent la majorité des employés, et plus particulièrement des non-cadres, dans le secteur bancaire au Québec et au Canada, comme en France et dans la majorité des pays industrialisés. En ce qui concerne les formes d’emploi, les formes dites "particulières" ou "atypiques" ne sont pas rares. Mentionnons surtout le travail à temps partiel qui se développe rapidement dans le secteur bancaire/financier. Une enquête menée à l'échelle canadienne indique que dans le secteur des institutions financières, l'emploi à temps partiel représente 10% de l'emploi total, ayant progressé à partir d'un niveau de 5% en 1975, à un rythme cinq fois supérieur à la hausse de l'emploi total de 1975 à 1983 (Canada, 1986).

De l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, dans le secteur financier toujours, 58% travaillent à temps partiel sur une base "permanente", alors que 26% le font sur une base "temporaire" et 16% sur une base "saisonnière" (Canada, 1986 : 21). Parmi les personnes travaillant à temps partiel, les employé-e-s de bureau représentent 92% des effectifs, alors que 6% détiennent des postes de "superviseur" et seulement 1% occupent des postes de gestionnaire (management) ou encore des postes professionnels ou techniques (Canada, 1986 : 30). Si l’on veut comparer aux effectifs à temps plein, on notera que ceux-ci se répartissent de la façon suivante : 61% sont des employé-e-s de bureau, 10% des superviseurs, 21% des administrateurs (management) et 5% occupent des postes professionnels (ou techniques). On constate donc une concentration de l'emploi à temps partiel dans les emplois du plus bas niveau de la hiérarchie. À l'échelle du Québec et d'une institution bancaire plus spécifiquement, mentionnons qu'on comptait 18% d'effectifs à temps partiel en 1980 et qu'on en comptait 28% en 1986, presque exclusivement des femmes.

Il est évident que les femmes sont plus souvent concernées par l'emploi à temps partiel, et nos interviews révèlent que cette situation les exclut souvent de toute possibilité de carrière ou de montée dans les marchés internes du travail [149] définis au sein de l’entreprise... si cela n'était pas déjà "prévu" par les règles de fonctionnement du système d'emploi dans son ensemble, qui limitent souvent l'accès des femmes aux postes d'entrée ("entry ports").

Compte tenu des stratégies identifiées plus haut, et compte tenu du contexte de décloisonnement des institutions financières et d'innovations technologiques et de produits qui caractérise le secteur bancaire, on est amené à se demander comment tous ces facteurs influeront sur la place des femmes dans ce secteur en particulier, mais aussi dans l'ensemble du secteur des services, premier secteur d'emploi des femmes, en proie à de nombreux bouleversements à l’heure actuelle.

On peut se demander dans quelle mesure tous ces changements influeront sur la place des femmes en emploi, et dans une perspective d'égalité en emploi, s'ils seront l'occasion de remodeler les systèmes d'emploi et les marchés internes du travail de façon à permettre aux femmes présentes dans le secteur bancaire et à celles qui envisagent d'y entrer d'avoir effectivement accès à des filières de mobilité professionnelle ascendante, ce qui n'a pas souvent été le cas jusqu'ici. Quelle sera la place des femmes dans les "nouvelles" catégories d'emploi de nature professionnelle (services-conseils) ? Les changements technologiques et les innovations de produits qui transforment le contenu des emplois joueront-ils simplement le rôle d’un nouveau paravent à une poursuite de la gestion sexuée de la main-d'oeuvre, qui se traduit par une ségrégation professionnelle [[114]](#footnote-114), ou au contraire représenteront-ils un défi pour l'égalité des femmes en emploi dans les organisations bancaires et financières ?

Autant de questions auxquelles il est impossible de répondre pour le moment, mais qu'une analyse en termes de marchés internes du travail et de filières de mobilité, comme celle que nous avons entreprise, permet de poser avec plus d’acuité. L'intérêt d'une telle analyse est d'autant plus grand qu'il permet de poser la question de l'accès à l'égalité en emploi des femmes dans le contexte d'un secteur d'activité sinon en croissance nette du point de vue de l'emploi, tout au moins en croissance dans certaines catégories d'emploi éventuellement accessibles aux femmes (emplois de nature administrative et professionnelle - conseils financiers surtout) et en tout cas un secteur qui est certes loin du déclin, compte tenu des possibilités nouvelles qu'ouvre le décloisonnement des activités financières. C’est là une dimension tout à fait fondamentale mise en relief dans bon nombre d'études sur l'accès à l'égalité : la nécessité sinon d'une croissance nette de l’emploi, tout au moins d’une activité [150] qui se maintient bien, pour pouvoir assurer que l'on fasse "de la place aux femmes" [[115]](#footnote-115).

Comme nous l'avons mentionné plus haut, certaines catégories d'emploi, les catégories dites professionnelles et techniques, sont parmi celles qui offrent le plus de débouchés pour l'avenir, leur croissance ayant été importante au cours des dernières années, et s'annonçant excellente pour les années à venir. Ainsi, dans le secteur bancaire, il est évident que c'est de ce côté, tout comme du côté de la gestion ou de la haute administration, que les femmes peuvent éventuellement faire des percées. En fait, de leur accès à ces "nouveaux" emplois dépend sans doute le maintien de leur représentation dans le secteur bancaire/financier en cours de transformation. En effet, la demande pour les employé-e-s de bureau, et particulièrement pour les employé-e-s les moins qualifié-e-s (commis junior, caissières) a déjà diminué considérablement et continuera de baisser, alors que les postes professionnels et techniques augmenteront.

Du point de vue de la gestion de la main-d'oeuvre, deux options sont ouvertes pour ce qui concerne ces postes professionnels, dont un bon nombre sont des postes de services-conseils financiers et de vente de produits financiers. Alors qu’il est difficile d'imaginer de transformer des employé-e-s de bureau en des spécialistes de l’informatique (postes techniques), il est au contraire possible, avec l'aide de cours de formation, de leur permettre d'acquérir les connaissances et aptitudes (de vente) nécessaires pour offrir des services-conseils financiers. Déjà, dans certaines institutions, certain-e-s employé-e-s de bureau ont pu faire ce passage, passage rendu d'autant plus facile que l'équipement micro-informatique et éventuellement des systèmes-experts d’aide à la décision peuvent fournir un excellent soutien au personnel professionnel. Dans cette perspective, les postes "commerciaux" reliés à la vente de produits financiers de même que les activités de services-conseils de base peuvent ouvrir de nouvelles filières de mobilité ascendante aux femmes dans le secteur bancaire.

En termes de gestion des ressources humaines, deux avenues sont effectivement ouvertes. Les entreprises bancaires peuvent continuer de pratiquer une gestion "précarisante" à l'égard de la main-d'oeuvre et d'entretenir leur instabilité en emploi de manière à réduire les sureffectifs dans les catégories d'emplois de bureau par le biais de l'attrition (non remplacement des départs), puis embaucher sur le marché externe du travail des personnes possédant des qualifications commerciales ou financières plus appropriées. Ces personnes possédant les qualités "formelles" requises par les postes professionnels n'en [151] devront pas moins acquérir les qualités de nature plus informelle ("qualifications tacites") nécessaires à l’exercice concret de la tâche [[116]](#footnote-116).

L'autre avenue ouverte aux organisations consiste à offrir la possibilité aux personnes déjà en emploi, notamment dans des catégories professionnelles dont le volume est appelé à diminuer dans le contexte actuel (décloisonnement, innovation technologique et de produit), la possibilité d'acquérir des connaissances plus "formelles", notamment dans les domaines des produits financiers et de la vente. Ainsi, il serait possible de transformer les postes d'entrée ne menant souvent nulle part ("dead end entry ports") en des postes ouvrant sur des marchés internes du travail au sein des organisations, ouvrant en fait sur les nouveaux marchés internes restructurés par suite des changements de nature organisationnelle et technologique qui secouent actuellement le secteur financier (Tremblay, 1986a, 1988b et d). Dans une perspective d'accès à l’égalité, un thème qui nous préoccupe particulièrement dans ce dossier, cette seconde stratégie, de nature "qualifiante", est certes toute indiquée.

Pour ce qui est des emplois de nature technique, que l’on retrouve principalement dans les sièges sociaux des organisations, la stratégie fait évidemment davantage appel au marché externe du travail. Du point de vue de l'accès des femmes à ces emplois, certaines stratégies sont certes plus efficaces que d'autres. Cependant, elles relèvent davantage de choix concernant la sélection des candidat-e-s, la composition des comités de sélection, la délimitation du bassin de main-d'oeuvre potentiel [[117]](#footnote-117) et, au-delà, du système d'éducation et des mesures qui y sont prises pour favoriser la participation des femmes dans ces secteurs d'études, autant de sujets qui dépassent le cadre du présent article, où nous avons voulu nous concentrer sur les stratégies visant essentiellement le personnel en place, et faisant appel au concept de "marché interne du travail".

INNOVATION  
ET GESTION DES QUALIFICATIONS

Ainsi, traitant de la reconnaissance sociale des qualifications, formelles et informelles (ou tacites), que nous mentionnions plus haut, il convient de souligner que les qualifications dites "tacites, cachées ou implicites" paraissent particulièrement importantes dans le secteur des services, notamment dans les banques, et plus particulièrement dans les emplois occupés par des femmes. En [152] effet, les connaissances, les aptitudes et les qualités traditionnellement considérées comme "féminines" ne sont pas tellement reconnues formellement (en termes de salaires !), d'où l'intérêt de les analyser en termes de "qualifications tacites".

Ces qualifications tacites paraissent d'autant plus importantes à prendre en compte dans le contexte de choix en matière de gestion de main-d'œuvre que les innovations (techniques, organisationnelles ou de produits) peuvent souvent agir comme "révélateur" de ces qualifications tacites, comme nous l'avons observé dans le secteur bancaire (Tremblay, 1986a). Ainsi, la technique, conjuguée à certaines pratiques de gestion de main-d'œuvre (à tendance stabilisante ou déstabilisante en termes de permanence/rotation en emploi), peut influer sur la définition de la qualification, le niveau de qualification associé, et surtout reconnu, à certaines tâches, ainsi que la reconnaissance sociale et salariale d'une qualification. La technique peut alors agir comme facteur "variantiel", source de variance, dans l'octroi de certains degrés de reconnaissance.

Cela s'explique d'autant plus que l’innovation (de processus comme de produit) entraîne un bouleversement des qualités et savoir-faire demandés par une organisation donnée. Ce bouleversement peut fournir l'occasion, voire la justification, d’une gestion sexuée du remodelage des qualifications.

Dans cette perspective, l'innovation, dont les formes et les manifestations concrètes se renouvellent sans cesse, fournit (sans cesse également) des justifications "concrètes", autres que les décisions prises en matière de gestion de main-d'œuvre, à l'exercice d'une gestion sexuée. Ce que nous voulons mettre en relief ici, c'est au contraire l'importance et la prédominance de la dimension "gestion de main-d'oeuvre", et donc des choix exercés et décisions prises par l'entreprise dans le remodelage de ce que nous avons convenu d'appeler les marchés internes du travail, de même qu'en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications, un phénomène qui y est étroitement associé.

Ainsi, il paraît justifié de dire que l'innovation (organisationnelle, technologique et de produits) fait ressurgir, de façon peut-être plus violente ou radicale, mais pas totalement nouvelle, les problèmes que les femmes ont historiquement connus sur le marché du travail. Il s'agit des problèmes d'accès à l'emploi, et plus particulièrement aux emplois qualifiés, des mauvaises conditions de travail et de l'application de pratiques de "flexibilisation" du travail (contrats à durée déterminée, temps partiel, horaires réduits, etc.), ainsi que de la relative absence de filières promotionnelles ou de marchés internes du travail qui soient ouverts aux femmes, phénomène sur lequel nous avons mis l'emphase ici. Ajoutons que le problème de la rémunération inférieure des femmes est lié notamment à la faible (ou non-) reconnaissance des aptitudes ou "qualifications tacites" des femmes et à cette absence de progression dans les marchés internes du travail ou filières de mobilité définies dans les divers secteurs d'activité, dont le secteur financier.

[153]

RÔLE ACTIF ET DÉTERMINANT  
DE LA GESTION DE LA MAIN-D’OEUVRE

Comme nous l'avons indiqué plus haut, et comme l'indique le titre de cet article, l’issue des changements importants en cours dans le secteur bancaire ne nous semble pas déterminée. Toutefois, plutôt que d’envisager les choses dans une perspective déterministe, où les "changements technologiques" notamment joueraient le rôle moteur, et contribueraient à exclure les femmes de divers emplois techniques et des filières de mobilité ascendante des entreprises, nos recherches nous conduisent à mettre l'accent sur un élément tout aussi important, voire "surdéterminant" par rapport à la technique, soit celui des stratégies de gestion des ressources humaines. Ce faisant, nous voulons aussi mettre en relief le rôle majeur de la demande de travail (par opposition à l'offre) dans le modelage et le remodelage des situations observées sur le marché du travail, qu'il s'agisse de ségrégation professionnelle, de la concentration des femmes dans les bas échelons des hiérarchies d’emploi, ou de leurs difficultés d'accès aux filières de mobilité professionnelle de divers secteurs d’activité, dont le secteur bancaire, que nous avons privilégié dans nos recherches.

Ainsi, quelles que soient les stratégies adoptées par les entreprises et leur incidence sur l'emploi des femmes d'ici quelques années, il nous apparaît important d'étudier ces pratiques et stratégies de gestion de main-d'oeuvre et de mettre en relief leur rôle dans le modelage et le remodelage de la division sexuelle du travail dans le secteur bancaire/financier, comme dans beaucoup d'autres. À notre avis, ce facteur est trop souvent négligé au profit d'autres facteurs qui, sans être négligeables, ne nous paraissent pas être les seuls éléments actifs dans la division sexuelle du travail et les inégalités qui en résultent. De plus, les facteurs généralement mis en relief pour expliquer les situations relèvent généralement trop exclusivement d'éléments reliés à l'offre de travail, conduisant indirectement à expliquer des situations d'inégalité par une "demande" de la part des "offreuses" de travail. Certes, les données statistiques dont nous disposons permettent plus facilement de retracer ce genre de phénomène, mais il n'est pas impossible, et il est certes intéressant, de tenter de repérer dans les pratiques des entreprises, du côté de la demande de travail donc, d'autres éléments explicatifs des situations observées sur le marché du travail [[118]](#footnote-118).

[154]

Nous avons donc voulu mettre en relief ici le rôle des *choix* et des *décisions* des entreprises *en matière de gestion de main-d'oeuvre*, donc le rôle actif de la demande de travail, dans la création de différenciations ou de discontinuités sur le "marché du travail" [[119]](#footnote-119).

Cela dit, sur un plan moins théorique, ce constat permet d'envisager des stratégies de gestion de main-d'oeuvre qualifiantes pour les effectifs féminins présents sur le marché du travail, des stratégies qui permettraient d'atteindre une meilleure égalité en emploi par le biais de l'ouverture des "marchés internes du travail" aux effectifs féminins.

Un contexte d’innovations technologiques, organisationnelles ou de produits nous paraît d'ailleurs un contexte tout à fait approprié à l’élaboration et à la mise en place de telles stratégies, dans la mesure où de tels changements induisent des bouleversements, des déstructurations du système d'emploi, à partir desquelles il est peut-être plus facile de remodeler les structures dans une perspective favorisant l'égalité en emploi. C'est dans cette perspective que les contextes de changements technologiques, organisationnels ou autres représenteraient un *défi* pour les organisations désireuses de corriger les inégalités résultant de pratiques de gestion de ressources humaines ou de systèmes d'emploi ayant eu des effets discriminatoires ou inégalitaires par le passé.

[155]

BIBLIOGRAPHIE

CANADA (1986). *Étude de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral*, volume 1. Étude préparée pour Travail Canada par Hay, Conseillers en administration, Ottawa : Travail Canada, 52 p.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (1986). *Concurrence et stabilité, L'encadrement du système financier*, un Rapport de synthèse du CEC, Ottawa : Approvisionnements et services, 53 p.

CENTRALE DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN) (1983) *Les enjeux dans les caisses populaires*, CSN : Montréal, Ronéo, 30 p.

CNIDF-INSEE (1986). Femmes en chiffres, Paris : CNIDF-INSEE.

DAUBIGNEY, J.P. (1979). Le marché du travail interne à l’entreprise. *Sociologie du travail*, Paris : Seuil, n° 5, p. 594-596.

DOERINGER, P. and PIORE, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : D.C. Heath and Co.

GAMBIER, D., et VERNIERES, M. (1982). *Le marché du travail*, Paris : Economica.

JONES, B. et WOOD, S. (1984). « Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies », *Sociologie du travail*, Paris, Ed. Dunod, n° 4, 1984, 407-421.

LAUFER, J. éd. (1984). *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Enjeux et stratégies d’action dans l'entreprise*, Paris : Centre HEC-ISA.

MICHON, F. (1988). « Flexibilité et segmentation ». *Interventions économiques*, n° 19, Montréal : Éd. Saint-Martin.

OCDE (1986). *Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui*, Paris : OCDE, 157 p.

OSTERMAN, P. (1984). *Internal Labor Markets*, Cambridge, MIT Press, 289 p.

OSTERMAN, P. (1984a). White-Collar Internal Labor Markets, in Osterman (ed- 1984), *Internal Labour Markets*, Cambridge : MIT Press, 189 p., p. 163- 169.

PINARD, R. et ROUSSEAU, T (1984). « L'informatisation dans les assurances et les banques au Québec », Informatisation et Bureautique, *Cahiers de recherche sociologique*, Montréal : UQAM, 25-55.

QUÉBEC (1987). *La réforme des institutions financières au Québec*, Rapport du ministre délégué à la Privatisation et aux Finances, Québec : gouvernement du Québec, 128 p.

SAINT-PIERRE, C. (1987). « Le tertiaire en mouvement : bureautique et organisation du travail, Itinéraire d’une recherche », in TREMBLAY, D., dir. (1987). *Diffusion des nouvelles technologies : stratégies d'entreprises et évaluation sociale*, Montréal, Éd. Saint-Martin, 304 p., p. 185-198.

SORGE, A., et STREEK, W. (1987). *Industrial Relations and Technical Change : the Case for an Extended Perspective*, Discussion paper n° IIM/LMP 87-1, Berlin : WZB, 37 p.

[156]

TREMBLAY, D. (1986). « Informatisation et remodelage des filières d'emploi dans la banque », in *Les Informa-G-iciens*, Actes du colloque de réflexion sur l’informatique, Namur : Presses Universitaires de Namur, 177-187.

TREMBLAY, D. (1986a). *L'articulation travail-technique et les mutations de l'activité bancaire*, Paris : texte inédit, 200 p.

TREMBLAY, D. (1987). L'articulation travail-technique et les stratégies d'entreprises. Réflexion fondée sur le cas des banques, in *Diffusion des nouvelles technologies : stratégies d'entreprises et évaluation sociale*. Ouvrage publié sous la direction de Diane Tremblay, Montréal : Interventions économiques/Éd. Saint-Martin, 304 p., p. 67-84.

TREMBLAY, D., (1988). Gestion de main-d'oeuvre, division sexuelle du travail et informatisation dans la banque, *Cahiers de l'Apre,* n° 7, Paris : APRE/CNRS.

TREMBLAY, D. (1988a). *Technological Change, Internal Labor Markets and Womens' Jobs*, communication présentée au colloque SIC-IFIP : Women, Work and Computerization, à paraître dans les actes du colloque, chez Elsevier Science Publishers, Amsterdam, 1988.

TREMBLAY, D. (1988b). *Innovation technologique et différenciation des formes d’emploi. Essai de position du problème*. Communication au colloque international organisé par l'Université libre de Bruxelles et l'Institut international d'études sociales (BIT). Bruxelles, les 26-28 septembre 1988, 23 p., à paraître dans les Actes.

TREMBLAY, D. (1988c). *Les formes d'emploi au Canada et au Québec : leur signification et leur évolution récente*. Communication au colloque international sur les formes d'emploi organisé par la revue Travail et Emploi et six autres revues internationales. Paris, les 3-4 novembre 1988,14 p. à paraître dans les Actes.

TREMBLAY, D. (1988d). *De l'innovation de process à l'innovation de produit : les ressources humaines au coeur de l'innovation*. Communication aux journées d'économie et de sociologie du travail organisées par le CNRS de France. Paris, les 16-18 novembre 1988, 21 p., à paraître dans les Actes.

TREMBLAY, D. (1988e). *Internal Labor Markets, Labor Management Strategies and the Sexual Division of Labor*. Communication à la conférence « PATT » de l’Université technologique de Eindhoven, Pays-Bas, 21-26 avril 1988, pp. ? à ? ?.

ZARIFIAN, P. (1986). Les approches les plus récentes de la qualification, in TANGUY, L., dir. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris : la Documentation française, 302 p., p. 233-247.

[157]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
DEUXIÈME PARTIE**Gestion de main-d’œuvre et entreprises

“Emploi des femmes et mise en œuvre  
de l’égalité professionnelle :  
le cas de la France.”

Jacqueline LAUFER

[Retour à la table des matières](#tdm)

L'entreprise a-t-elle un rôle à jouer en matière de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Les entreprises peuvent-elles et souhaitent-elles intégrer un tel objectif à leurs politiques économiques et sociales. Et si oui dans quelles conditions ?

De toute évidence, les entreprises ne maîtrisent pas toutes les évolutions économiques, culturelles et éducatives qui contribuent à modeler et à faire évoluer la place des femmes dans la société et par conséquent dans l'entreprise. Leur statut civil et familial, leur niveau de formation et les problèmes de leur orientation scolaire sont des éléments au moins aussi importants de cette évolution. Cependant ce rôle des entreprises est essentiel car leurs décisions quotidiennes en matière de recrutement, promotion, rémunération, formation, déterminent de toute évidence la situation des personnels féminins (et masculins) quelles emploient.

C'est bien ce que signifie la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

\*  
\* \*

[158]

L'accroissement de l’activité des femmes est l'une des données les plus fondamentales de l'évolution du paysage de l'emploi en France [[120]](#footnote-120). Il n'a pourtant pas conduit à une disparition des différences dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre masculine et féminine [[121]](#footnote-121) et dans les conditions d’emploi des femmes.

Leur accès à la formation, à la qualification, à la promotion demeure dans l'ensemble inégal à celui des hommes et par ailleurs une recherche croissante de flexibilité de la part des entreprises fait peser sur la main-d’œuvre féminine de nouvelles formes de gestion différenciée — emplois précaires, temps partiel.

Pourtant dans un certain nombre de situations ou de secteurs, les préoccupations économiques et techniques des entreprises, et l'évolution du comportement des femmes face à l'emploi peuvent conduire à considérer de moins en moins légitime et de moins en moins efficace une telle gestion différenciée de la main-d'œuvre.

Les politiques d'emploi des entreprises peuvent alors s'appuyer sur une dynamique égalitaire visant à la pleine utilisation du potentiel représenté par la main-d'oeuvre féminine.

L'analyse des plans pour l'égalité professionnelle négociés dans le cadre de la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet d'évaluer les différents objectifs poursuivis par les entreprises ayant initié de telles démarches ainsi que les modalités de cette intégration plus « égalitaire » des femmes dans les politiques d'emploi.

LA LOI DU 13 JUILLET 1983  
SUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES :  
UNE LOI QUI INTERPELLE L'ENTREPRISE

Dans une société se donnant en droit un objectif de réalisation de l'égalité entre hommes et femmes et caractérisée par un accroissement massif de l'emploi des femmes — sans que pour autant soient remis en cause certains des mécanismes qui sur le marché du travail perpétuent la ségrégation et la moindre qualification — rémunération des emplois féminins — l'entreprise apparaît désormais comme

[159] le lieu privilégié pour traiter du problème de l'égalité professionnelle et par là même du statut des femmes dans la société.

Même si de toute évidence marché du travail et entreprise ne peuvent être pensés qu'en articulation, même si les entreprises ne maîtrisent pas tous les facteurs qui déterminent la place des femmes dans les structures d'emploi — et notamment l'orientation scolaire des jeunes filles —, ce sont bien les décisions des entreprises en matière de recrutement, formation, promotion et rémunération qui sont ici considérées comme des éléments déterminants de la situation des personnels féminins (et masculins) qu'elles emploient et qui sont invoqués dans la production des inégalités entre hommes et femmes.

La loi du 13 juillet 1983 [[122]](#footnote-122) associe dans ses dispositions trois leviers d'action en direction de l'entreprise :

- une obligation légale d'élaborer un rapport annuel chiffré sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes : l'entreprise doit désormais rendre compte, et rendre des comptes, sur la place faite aux femmes dans les politiques d'emploi ;

- une incitation à la concertation avec les partenaires sociaux sur la base du rapport et à la négociation de plans d'égalité, afin que soit intégré à part entière le thème de l'égalité professionnelle dans le dialogue social ;

- une incitation financière dans la mesure où les actions définies par l'entreprise dans le cadre du plan d'égalité (formation, amélioration des conditions de travail), et contribuant, au titre de l'égalité des chances, au rattrapage de retards accumulés par les femmes, peuvent recevoir une aide de l'État.

LES RAPPORTS :  
DE LA CONTRAINTE LÉGALE   
À L'OUTIL DE GESTION

L’analyse des processus liés à la gestion du personnel révèle qu'ils peuvent être considérés comme des lieux de discrimination entre hommes et femmes, discriminations qui même si elles ne sont pas volontaires n'en sont pas moins tout à fait réelles dans leurs effets.

Par exemple :

- le recrutement des femmes à un niveau de qualification systématiquement plus bas que celui des hommes qui entretiendra une ségrégation des [160] emplois les moins qualifiés, au motif que « les femmes » vont s’arrêter de travailler ou ne veulent pas faire carrière..

- à l'inverse leur recrutement à un niveau de formation plus élevé que celui d'un homme pour le même poste, pour se prémunir contre les « risques » d'employer une femme ;

- leur affectation à des postes qui ne correspondent pas à leur qualification... ;

- ou à des postes à partir desquels elles ne pourront pas évoluer et dont d'ailleurs elles ne sont pas censées sortir... ;

- leur maintien dans des postes pendant une durée en moyenne plus longue que celle des hommes... ;

- une organisation de la formation qui, compte tenu des contraintes du rôle familial des femmes, ne leur permet pas d’en bénéficier [[123]](#footnote-123).

Seule une analyse systématique et globale de ces processus peut révéler comment ces discriminations peuvent résulter de pratiques et de politiques de gestion de personnel apparemment « neutres », mais qui aboutissent en fait à maintenir les femmes vers certains types d'emplois, de filières, de carrières.

En ce qui concerne l'évaluation de la place des femmes dans les politiques d’emploi et de gestion de personnel des entreprises, il ne semble pas, sur la base des éléments d'informations disponibles, que la plupart des entreprises aient dépassé l'obligation légale pour faire du rapport un véritable outil de gestion ou d'audit des politiques sociales.

Le caractère souvent fragmentaire des informations, le refus d'aller au-delà du constat des différences entre la situation des salariés masculins et féminins pour envisager les discriminations dont les femmes pourraient être l'objet dans l'entreprise, l’invocation des contraintes du marché du travail — caractéristiques des emplois existants, formations actuellement obtenues par les femmes — pour rendre compte de la situation des femmes dans l'entreprise, sont autant d'éléments qui indiquent que dans l'état actuel des choses, les entreprises résistent à l’obligation d'intégrer systématiquement une préoccupation d'égalité professionnelle dans la trame de leurs décisions en matière d’emploi.

Pourtant, pour une proportion non négligeable d'entre elles, le débat sur le rapport a été l’occasion de formuler des propositions d'actions et notamment [161] d'actions de formation. La formation apparaissant ici un axe privilégié pour corriger les disparités en matière d'emploi féminin [[124]](#footnote-124).

LES PLANS POUR  
L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une quinzaine d'entreprises ont à ce jour négocié des plans d'égalité [[125]](#footnote-125). Les mesures qu'elles préconisent peuvent se regrouper en deux grandes catégories :

- des actions qui visent la réalisation d'une égalité de traitement entre hommes et femmes et qui s'appuient sur des changements dans les procédures de gestion du personnel,

- des mesures prises au titre de l'égalité des chances qui sont censées permettre aux femmes concernées de rattraper le retard accumulé, notamment en matière de formation [[126]](#footnote-126).

Des changements visant  
les procédures de gestion de personnel

Dans cette optique, le plan d’égalité a plus pour objectif de définir un cadre à la gestion du personnel en rappelant à la fois les principes et les moyens d'une plus grande égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par exemple, dans le domaine du recrutement : lancer une enquête pour déterminer les points de blocage éventuels à des recrutements féminins, s'assurer que les candidatures masculines et féminines sont considérées avec la même attention, veiller à ce que les niveaux de recrutement, de qualification et de salaire, soient identiques pour les hommes et pour les femmes à égalité de compétence et de qualification.

Dans le domaine de la carrière : faire réaliser une analyse de fonction permettant de s'assurer qu'il y a une adéquation entre le contenu du travail et [162] l'échelon hiérarchique, s’assurer que le nombre de propositions d’avancement concernant les femmes soit conforme à leur proportion dans l’unité, à compétence, à qualification et à fonction équivalentes.

Dans le domaine de la formation : amener le personnel féminin à bénéficier d'un nombre d'heures de formation équivalent à celui du personnel masculin, identifier les actions de formation nécessaires à l'adaptation à de nouvelles qualifications.

L'objectif est donc ici de corriger des procédures qui à différentes étapes de la carrière des femmes peuvent constituer pour elles des lieux de discrimination indirecte. Si ces mesures ne sont pas assorties d'objectifs chiffrés ou d'actions précises, elles ne modifieront pas les chances de promotion ou de qualification des femmes quand le retard accumulé les a maintenues trop longtemps dans des postes qui n'évoluent pas.

Des programmes de formation permettant aux femmes  
d'acquérir une qualification supplémentaire

Ces mesures visent à organiser des actions de formation destinées à des femmes bloquées dans leur carrière pour leur permettre de rattraper le retard accumulé, retard qu'elles n'auraient pas pu rattraper en suivant simplement le processus logique de leur carrière.

Par exemple dans la banque S..., les mesures décidées après négociation avec les partenaires sociaux s'organisent autour de trois axes :

- la correction des inégalités de salaire,

- la promotion interne des femmes,

- la formation de femmes employées et gradées pour leur permettre d’accéder à des postes d'encadrement.

Dans l’entreprise N..., le plan d'égalité comprenait trois objectifs dont le principal concerne la formation :

- l'équité de statut pour le personnel féminin ouvrier et employé, pour vérifier la conformité de la qualification avec le contenu du poste,

- la prise en compte dans le recrutement des disparités existant dans l'entreprise au profit des hommes,

- la formation professionnelle d'une centaine d'ouvrières spécialisées pour leur permettre d'accéder à la filière d'ouvrier professionnel.

Ce type d'action constitue une garantie de promotion pour les femmes concernées. Par contre, elle ne concerne qu’un petit nombre de femmes dont on espère qu'elles pourront s'adapter aux contraintes d'une carrière ou d’un poste plus qualifié. Certes, ce groupe pilote peut avoir vertu d’exemple pour d'autres et ainsi produire un effet d'entraînement. Mais il n'en reste pas moins qu'en tant que telle, l'action ne vise pas à corriger l'ensemble des procédures qui reproduiront [163] des handicaps pour les femmes, que ce soit au niveau du recrutement, de la formation ou de la promotion.

LES OBJECTIFS POURSUIVIS  
PAR LES ENTREPRISES AYANT  
MIS EN OEUVRE DES PLANS  
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Cinq orientations dominantes se dessinent quant aux objectifs poursuivis par les entreprises à travers les plans d’égalité [[127]](#footnote-127) :

- une recherche de légitimité,

- une recherche d’efficacité économique,

- l’évolution de la culture de l’entreprise,

- l’intégration de la question de l’emploi des femmes dans le débat social,

- l’utilisation de la formation pour sélectionner les femmes les plus aptes à progresser dans l’entreprise.

Une recherche de légitimité accrue auprès de l'environnement, des partenaires sociaux et des femmes elles-mêmes

C'est le cas notamment d'entreprises publiques qui ayant depuis longtemps pratiqué une politique contractuelle active et pris en compte les problèmes posés par la « spécificité » de l'emploi féminin — congé de maternité, garde d'enfants malades, etc. — sont désormais concernées par l'intégration du thème de l'égalité professionnelle devenu, de par l'intervention du législateur, l'un des thèmes légitimes du débat social.

Pourquoi un plan d'égalité ici... ? Parce qu'on est une entreprise nationale... il fallait faire quelque chose dans ce sens là... on a toujours été en avance en terme de politique contractuelle. Les partenaires sociaux n'auraient pas compris qu'on ne le fasse pas... puisqu'on parlait de l'égalité professionnelle au niveau du gouvernement... il fallait donc qu'on en parle dans une entreprise comme la nôtre...

Il s'agit ici de reconnaître que l'entreprise a un rôle à jouer en tant qu'acteur social dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle telle qu'elle est définie par le législateur, et donc de définir un cadre de principes à une gestion du [164] personnel plus équitable notamment en matière de recrutement, accès aux emplois, promotion, formation.

Une recherche pragmatique d'efficacité économique  
et de meilleure utilisation des ressources humaines disponibles

Il s'agit ici d’intégrer les actions prévues par les plans dans une politique d'évolution des qualifications chez un personnel féminin majoritaire et peu qualifié.

Chez M... (10 000 salariés), une concurrence internationale très vive rendait nécessaire une orientation vers des produits de haute technologie — passer du moulin à légumes au four à micro-ondes — une amélioration de la qualité des produits, et une modernisation de la production à travers l'automatisation des tâches.

À la S... (250 salariés), entreprise de conditionnement de champignons, 75 pour cent de l'effectif salarié est constitué de femmes OS ou manœuvres. Le secteur de l'agro-alimentaire ayant accumulé un retard très important sur le plan des qualifications, l'évolution des procédés de fabrication (biotechnologies) et celle des processus de production par l'introduction massive de l’automatisation rendent indispensable l'amélioration de la qualification du personnel.

Le plan d'égalité constitue donc l’outil d’évolution « d'une population féminine particulièrement menacée... et mal préparée à la modernisation d'un secteur dans lequel elle occupe pourtant une place essentielle ».

Chez B...(3 269 salariés), où sont fabriqués des ordinateurs de moyenne et grande puissance, les 2/3 du personnel féminin sont situés dans les plus bas niveaux de qualification. L'introduction très rapide de nouvelles techniques de production (robotique, CAO), modifie le contenu des postes de travail et réduit le besoin en main-d'oeuvre peu qualifiée. « Le plan pour l’égalité est une démarche volontariste pour rendre polyvalente une population ouvrière mieux qualifiée qui sera désormais capable d’assurer la conduite et l'entretien de premier niveau de la machine ».

Chez R... (563 salariés), seul fabricant européen de machines à tricoter, la production se fait en séries importantes avec un emploi ouvrier peu qualifié presqu'exclusivement féminin. Une recherche de qualité croissante pour faire face à une concurrence japonaise importante conduit à la suppression des chaînes. Leur remplacement par des postes autonomes « enrichis », où les ouvrières montent la totalité des pièces, constitue une solution qui doit s'articuler avec une amélioration de la qualification des ouvrières.

À travers le plan d'égalité, « l'objectif est de mettre sur pied une organisation qualifiante » qui donne aux ouvrières la maîtrise de l'outil, une capacité à s'autocontrôler, à diagnostiquer les pannes tout en respectant les [165] temps alloués, ce qui doit amener à la suppression du premier échelon de la hiérarchie ».

Ainsi dans tous ces cas de figures, le plan d'égalité est inséparable des problèmes économiques et de l'évolution technologique rencontrés par les entreprises. Il s'insère dans une problématique de gestion des ressources humaines qui s'articule sur la formation et la qualification des femmes majoritaires dans les effectifs ouvriers ou employées. Peu de cas ici d’une préoccupation égalitaire qui ne serait pas intégrée aux stratégies économiques et sociales des entreprises.

Les techniques évoluent, les usines se transforment, elles deviennent de plus en plus automatisées. Chez Moulinex, 60 pour cent de l'effectif est constitué par des femmes, 84 pour cent des OS sont des femmes. Au début même, il n'était pas question de plan, nous avions un problème très concret de gestion du personnel... Il n'y avait pas de départ parce que nous sommes le plus gros employeur de la région, donc pas de possibilité d'embauche, alors ce qu'il fallait c'était de transformer l'existant en personnel performant et qualifié... voilà la toile de fond du plan d'égalité des chances tel que nous l'avons conçu. Disons le très clairement il n'a pas pour but de satisfaire un besoin social dans un vide de besoin de l'entreprise, c'est une action qui doit servir au développement de l'entreprise.

Le plan comme outil d'une culture d'entreprise  
visant à mobiliser les femmes

Les plans d’égalité s'intègrent également à l'ensemble des pratiques des directions d'entreprise visant à établir de nouvelles modalités d'adhésion et d'intégration à l'égard du personnel dont il faut par ailleurs développer la qualification, la polyvalence et l'autonomie.

La seule différence c’est qu'à travers ces plans pour l'égalité professionnelle, ces pratiques s'adressent désormais aussi aux femmes.

Autrefois consignées dans les emplois les moins qualifiés, supposés conformes à leurs aptitudes et à la discontinuité de leur activité professionnelle, il s'agit maintenant, en se fondant sur leur maintien plus continu de l'emploi d'intégrer les femmes au devenir de l'entreprise et d'utiliser leur potentiel d'adaptation et de motivation.

Globalement il y a 20 pour cent de motivées, il faut les garder, il faut les intéresser à l'entreprise... le problème c'est donc de ne pas se couper de cette minorité qui ne travaille pas uniquement pour le [166] salaire et accorde plus d'importance à leur vie de travail que d'autres... il faut les garder, les utiliser, pour développer une mentalité différente, un militantisme d'entreprise... (Entreprise

L'intégration de la question  
de l'emploi des femmes dans le débat social

Dans le contexte de la politique sociale des entreprises concernées, il est clair que la négociation des plans d'égalité peut constituer un terrain de « convergence » entre les partenaires sociaux.

Chez B..., c'est à l'occasion de l'établissement d’un plan social que se manifeste cette évolution. Le plan social, concernant 500 emplois et établi en 1983, utilisait l'ensemble des moyens disponibles en ce domaine : primes au départ, mobilité professionnelle ou géographique, et surtout formation, les licenciements secs ne concernant qu'un dixième de l'ensemble des effectifs visés par le plan social.

Le plan pour l'égalité traduit la convergence d'une volonté de la direction de résoudre un certain nombre de problèmes d'emploi par la formation et d'une volonté syndicale, les femmes faisant l'objet ainsi d'une vigilance particulière pour l'accès à des actions de formation qui sont destinées aux hommes comme aux femmes.

Le plan d'égalité comme outil d'une politique  
de formation et de promotion

Les plans d'égalité constituent enfin un outil d'élaboration ou de renforcement d'une démarche de formation appliquée à l’ensemble du personnel.

Si le principe d'une responsabilité de l'entreprise en matière de réalisation d'égalité des chances n’est pas en tant que tel toujours accepté, la réalité visée par ce principe n'échappe pas aux responsables : en déclarant trouver chez certaines femmes (OS, employées), l'une des solutions face aux changements techniques et économiques en cours, ils acceptent le fait que la position actuelle des femmes concernées n'est pas le reflet de leur potentiel mais plutôt le résultat de trajectoires de formation et professionnelle qui n'ont pas permis à ces femmes de sortir des emplois les moins qualifiés.

Le plan d’égalité met alors en évidence l’importance d’une démarche d’évaluation systématique des potentiels et de formation pour élever [167] progressivement les qualifications du personnel. Il conduit aussi à préciser les conditions spécifiques de ces démarches quand elles s'appliquent à la formation des femmes pieu qualifiées. Plusieurs entreprises sont amenées alors à mettre en œuvre des processus de sélection, de préformation, d'organisation, et de suivi de la formation, qui maximisent les chances des femmes d'y avoir accès.

À l’inverse on peut observer qu’en l'absence de ces dispositifs, on conclura par exemple « à l’absence de motivation des femmes pour la formation » sans s'interroger sur les obstacles spécifiques qui peuvent être les leurs.

Le plan d'égalité apparaît également par le biais de la formation, comme l'outil d'une sélection des femmes les plus aptes à s'adapter aux contraintes des tâches, des postes, et des carrières.

Ainsi, à la banque S..., face à des exigences de mobilité très importantes dans cette banque, d'importance moyenne et constituée de très nombreux établissements, la mobilité nécessaire était de plus en plus difficile à obtenir tant des hommes que des femmes. « Cette formation féminine chez nous répond à deux soucis... nous désirons promouvoir les femmes et leur donner la possibilité de faire carrière... de plus, chaque fois que nous avons cherché à engager des jeunes diplômées et à les former à cette fonction commerciale, nous avons échoué... au début, elles disent être intéressées par le développement de carrière... par le fait de prendre des fonctions de responsables d'agences... mais après, elle ne veulent plus bouger... or chez nous, pour évoluer, il faut bouger dans le réseau... ces jeunes femmes que nous formons, elles connaissent nos problèmes et elles ont envie de bouger... ». L'action de formation-promotion entreprise par cette banque apparaît donc comme une tentative pour répondre à cette question en conduisant à puiser dans un vivier de femmes autodidactes très bien sélectionnées et très motivées par la perspective d’une promotion importante et qui pour atteindre leur objectif sont prêtes à accepter des exigences de mobilité fortes.

De même, dans l'entreprise M..., le certificat d'aptitudes professionnelles (CAP) obtenu par les ouvrières spécialisées est présenté par la direction comme une garantie que les femmes amenées à accepter des postes de régleuses ne feront l'objet d’aucune contestation de la part de leurs collègues masculins alors même que ceux-ci peuvent occuper ces mêmes postes sans forcément avoir un diplôme équivalent. Alors que pour les hommes, la promotion serait le fruit d’une trajectoire « normale » assurée par l’apprentissage sur le tas, un effort supplémentaire de qualification est demandé aux femmes.

Tout se passe comme si à travers ces actions, on reproduisait un certain nombre de mécanismes qui ont toujours assuré à une minorité de femmes de vaincre les obstacles dus à leur insertion dans certains types d'emploi, à partir du moment où elles avaient prouvé qu'elles étaient plus capables qu'un homme dans la même situation.

[168]

PLANS D'ÉGALITÉ  
ET STRATÉGIES PROFESSIONNELLES  
DES FEMMES

Pour les femmes concernées, l'incidence de la formation prévue par les plans est loin d'être négligeable. Ces formations [[128]](#footnote-128) représentent d'abord et avant tout une opportunité de sortir de ces postes dans lesquels elles pensaient à jamais devoir rester bloquées.

Je veux évoluer, je ne veux pas rester OS toute ma vie... si j'ai à rester encore quinze ans en usine, non merci, OS c'est terminé. Évoluer c'était un désir... le CAP s'est présenté... j’ai sauté sur l’occasion... (une OS).

C'est aussi une chance de qualification et de promotion dans des postes dont traditionnellement elles avaient été exclues.

À chaque fois que j’ai réclamé de monter d’un poste, on me disait non, vous ne vous rendez pas compte, une femme ne peut pas... c'est pour ça que je me suis inscrite au plan d’égalité des chances... pour prouver au chef d'atelier qu’une femme était capable... (une OS).

C'est enfin l'occasion d’affirmer leur attachement à leur emploi et leur volonté de se préparer aux évolutions technologiques qui dans l'avenir pourraient menacer cet emploi.

... déjà, moi avant j’ai été au montage à la main et le poste a été supprimé... sur les nouvelles installations, les postes seront plus qualifiés mais des postes comme ça il n’y en aura pas des masses... celles qui n'auront pas de formation, on les mutera ailleurs dans l'usine... (une OS).

Au-delà de la promotion et de l'accès à un nouveau poste, la formation du plan d'égalité, c’est aussi l'occasion de sortir d'un rapport de soumission, de dépendance, d’acquérir une nouvelle image de soi-même.

Longtemps, j'ai donné une image de moi, la femme sans problème qui faisait son travail et c’était tout... à la limite j'étais vraiment devenue sans problème... et puis du jour au lendemain, j'ai eu le courage de dire... je veux être cadre... alors là, les gens... il fallait voir leurs réactions (une employée, banque S).

[169]

Au travers de ce processus, c'est ainsi l'ensemble des priorités liées à la vie familiale et à la vie professionnelle qui est remis en question.

Avant, j'étais déjà comme cela, mais c'était à l'intérieur de moi, j'avais des priorités sur la famille... maintenant, j’ai décidé que je donnerais la priorité à la vie professionnelle (une employée, banque S).

L’INCIDENCE DES PLANS D’ÉGALITÉ

C’est à plusieurs niveaux que l’on peut chercher à évaluer l'incidence de la négociation de plans d'égalité pour les entreprises concernées.

Celle-ci témoigne d'abord de la reconnaissance du droit à l'emploi des femmes, de la possibilité pour l'entreprise de fonder une recherche de légitimité sur la reconnaissance d'une responsabilité sociale en matière de mise en œuvre de l'égalité professionnelle, et de la possibilité d'intégrer cette démarche au dialogue social dans l'entreprise. A partir d'un souci d'amélioration de leurs performances économiques et de meilleure gestion de leurs ressources humaines, certaines entreprises, notamment celles ayant un effectif féminin important, prennent conscience de l'intérêt qu'il y a pour elles à « miser » sur la qualification des femmes.

Ainsi dans des entreprises confrontées à des changements techniques et/ou économiques, le plan d'égalité fournit l'opportunité d'un diagnostic poussé sur les aspirations, le potentiel et les possibilités d'évolution du personnel féminin concerné et révèle les mécanismes qui peuvent conduire à sous-exploiter un potentiel disponible. Ainsi la révision des procédures de recrutement, la recherche des causes de non promotion des femmes depuis plusieurs années ou la recherche des femmes ayant suivi peu ou aucune formation, l'organisation de formations adaptées aux femmes compte tenu de leur situation, les mesures mises en œuvre pour éviter que le congé de maternité ne soit une rupture trop grande avec la vie professionnelle, le recensement des femmes susceptibles d'occuper des postes d’encadrement, la mise au point de procédures d'entretien d'appréciation plus efficaces et dont on utilisera mieux les résultats, notamment pour déceler les femmes susceptibles d’évoluer... autant d'actions qui apparaissent bénéfiques non seulement pour les femmes mais également pour l'ensemble de l'organisation qui trouve là l'opportunité d'une réflexion sur ses procédures de gestion de personnel et sur l'utilisation la plus rationnelle possible du potentiel humain disponible.

Les plans d'égalité constituent enfin un moyen de sélection efficace des femmes les plus motivées et les plus aptes à s'adapter aux changements. En fait, à travers la sélection et la formation impliquées par les plans d’égalité, on demandera à ces femmes une performance probablement plus élevée que celle demandée à des hommes en pareille circonstance, mais à travers cet effort [170] supplémentaire de qualification, elles devraient être normalement à l'abri des processus qui auraient à défaut fait obstacle à leur promotion.

La gestion des ressources humaines ne repose plus ici sur une gestion différenciée entre hommes et femmes mais sur une gestion différenciée des différentes catégories de femmes en fonction d'un ensemble de variables : âge, qualification, potentiel, projet professionnel. Alors que certaines seront largement intégrées aux politiques d’emploi des entreprises, d'autres seront maintenues dans des formes d'emplois qui perpétuent le clivage entre emplois masculins et féminins, comme par exemple certaines formes de temps partiel.

Au-delà d'une préoccupation d'égalité professionnelle, c'est bien une logique pragmatique qui peut être une mise en évidence qui consiste à utiliser de la manière la plus efficace possible les différentes catégories de main-d'œuvre en fonction de leurs caractéristiques propres.

Compte tenu du fonctionnement du marché du travail, c’est l’articulation et la convergence de ces pratiques avec l'ensemble des dispositifs d'emploi, externes à l'entreprise, qui permettra d'assurer en dernière instance, une véritable égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le plan de l'emploi.

[171]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
DEUXIÈME PARTIE**Gestion de main-d’œuvre et entreprises

“L’entrepreneurship féminin :  
nouvelle terminologie  
ou nouvelle réalité ?”

Diane BÉLISLE [[129]](#footnote-129)

[Retour à la table des matières](#tdm)

La distinction séculaire entre les petites économies féminines et l'économie avec un grand E des hommes craque de toutes parts. L'entrepreneurship n'a assurément pas échappé à la détermination des femmes, particulièrement manifeste depuis quinze ans, d'établir avec ceux-là une plus juste répartition des richesses et du pouvoir. Des femmes gagnent la direction d'un certain nombre d’entreprises, apprécient leurs nouvelles responsabilités et ne les abandonneraient à personne. Qui plus est, leur performance apparaît dans l'ensemble remarquable.

Néanmoins, en dehors des facultés d'administration, les chercheures se sont peu souciées de ce phénomène. Les héritières du mouvement féministe des années 1970 ressentent toujours un profond malaise à aborder la question du rapport des femmes au pouvoir politique et économique, et à analyser l'impact économique et social pour les femmes des réussites de quelques-unes. Pour leur part, celles qui ont l'opportunité de se frotter au pouvoir prétendent que dans le monde des affaires l'optimisme constitue la meilleure stratégie : elles éviteront généralement d'invoquer leurs déboires sur la scène publique car il sied mieux d'y parler de verre à moitié plein que de verre à moitié vide.

Cet article s'appuie sur différentes données statistiques essentiellement québécoises, et plus spécifiquement sur les résultats d'une enquête menée en Montérégie [[130]](#footnote-130) en 1985-86, dans le cadre des travaux de la Direction de la [172] promotion de la femme entrepreneure du ministère de l'Industrie et du Commerce. Notre étude procède d'une série d'entrevues et d'un questionnaire envoyé par la poste à 813 femmes et 413 hommes. Le taux de réponse a été de 31% pour les femmes et de 34% pour les hommes. Seuls 113 questionnaires ont été retenus pour les femmes et 99 pour les hommes, les autres ne correspondant pas à notre définition de l'entrepreneur-e, savoir, détenir une part de propriété et travailler dans une entreprise manufacturière de la Montérégie.

Le terme travailler a été préféré à d'autres, tels que diriger ou *gérer*, car dans des entreprises de petite taille les personnes consacrent souvent une grande partie de leur temps à la production tout en étant décideur-e. Selon les vœux du MIC, intéressé par une population plus juridiquement déterminée, la définition retenue exclut non seulement les cadres n'ayant aucune propriété réelle, mais aussi les femmes collaboratrices. Elle englobe donc la femme qui a pu négocier avec son conjoint une part de propriété effective dans l'entreprise où elle apporte sa contribution mais rejette celle qui, pour une raison ou une autre n’y est pas parvenu. Pourtant cette dernière peut, par contrat de mariage interposé, avoir un droit virtuel sur le patrimoine (le terme est choisi) conjugal. Par exemple, la femme mariée en communauté de biens acquiert au moment de la dissolution du mariage (divorce ou décès) la moitié des biens de son conjoint [[131]](#footnote-131).

On trouve dans la définition même de l'entrepreneure, une première ambiguïté : les gains faits à ce jour par des groupes de femmes tels l'A.F.E.A.S. ou l’Association des femmes collaboratrices ont en quelque sorte contribué à [173] l'augmentation du nombre de femmes propriétaires d'entreprise et, de là, à l'émergence d'un discours voulant que la propriété des entreprises connaisse actuellement une profonde féminisation. Quand les collaboratrices, nombreuses, revendiquent et obtiennent une part de propriété dans l'entreprise familiale où elles travaillent, il s'agit sans contredit d'un progrès de leur condition économique. Mais peut-on parler pour autant de modification structurelle - ces femmes n'étaient-elles pas déjà des entrepreneures avant la lettre ?

La propriété industrielle reflète la division sexuelle du travail, par exemple en ne consentant aux femmes qu'une part minoritaire dans l'entreprise ou bien en les confinant aux plus petits établissements. J'entends ici rendre compte des modalités d'insertion des femmes dans la propriété des entreprises manufacturières ainsi que des conditions d'exercice de cette propriété. De là, je mets en évidence les aspects contradictoires auxquels se confrontent les femmes propriétaires ou copropriétaires d'entreprise. Quelles sont les conditions pour que des femmes arrivent à s'infiltrer dans une structure qui à l'évidence les repousse ? Comment expliquer le malaise qu'éprouvent les femmes à se définir ? Peut-on parler de l'"entrepreneurship'' féminin comme d'un véritable phénomène ? Comment un discours qui englobe explicitement les femmes en vient-il à les marginaliser ?

De très petites entreprises

Entre les silences des unes et les success stories des autres, on doit convenir que les femmes continuent de faire leur chemin. Selon la Small Business Administration, les Américaines seraient devenues entre 1974 et 1984 propriétaires d'entreprise à un taux six fois supérieur à celui des hommes. D'après une étude de Revenu Canada, la proportion de femmes parmi les personnes devenues récemment propriétaires d'entreprise est passée entre 1969 et 1979 de 16 à 36%, au point qu'une entreprise sur cinq aurait à sa tête au moins une femme. D'ici quelques années, elles fonderaient près de la moitié des nouvelles entreprises.

Les temps ont heureusement changé. On se rappellera en effet que jusqu'en 1964, les Québécoises perdaient en se mariant le droit de gérer leurs propres biens. Pourtant ce n'est pas d'hier que les femmes démontrent leurs habiletés de gestionnaires. Les communautés religieuses féminines, en particulier, administraient d’importants portefeuilles notamment dans le secteur de l'éducation et de la santé. Ce qui est nouveau ce n'est pas que les femmes fassent des affaires mais qu'elles le fassent en adoptant le discours et les stratégies du sexe dominant. Elles ne se dissimulent plus derrière un écran religieux, humanitaire, familial ou conjugal pour parler d’argent. Dans la foulée de la revendication d'un salaire pour le travail domestique, familial ou autre, chère aux années 1970, les femmes ont obtenu la rémunération de certaines de [174] leurs fonctions de gestionnaires. Ces fonctions sont d'ailleurs beaucoup plus visibles aujourd'hui, non pas tant du fait que des femmes occupent des postes plus influents mais surtout parce qu'elles s'avèrent comme des concurrentes des hommes, sur le terrain même de ces derniers. Evincées par l'Etat de leurs champs d'intervention traditionnels, les femmes entendent désormais faire leur place parmi les industriels et les commerçants.

Cette percée est sûrement appelée à se prolonger (un indice parmi d’autres : à l'École des Hautes Études commerciales, les femmes composent près de la moitié des inscriptions au baccalauréat, et gagnent du terrain à la maîtrise en gestion et au doctorat en administration). Par contre, l'ampleur du phénomène demeure pour l'instant fort relative, sitôt que l’on considère les chiffres d’affaires ou d'autres variables traduisant l'importance économique brute des entreprises et des personnes. Ainsi, en règle générale, la part de propriété des femmes semble inversement proportionnelle au chiffre d'affaires et au nombre d'employé-e-s. Au Québec, tous secteurs confondus, les femmes composent 40% des propriétaires d'entreprises de 9 employé-e-s ou moins, mais 5% seulement des entreprises de 10 à 24 employé-e-s, et 1% des entreprises de 25 employé-e-s et plus. De même, 25% des entreprises américaines appartiennent en tout ou en partie à des femmes, mais ces entreprises dont on tient compte ne produisent qu'un dixième de toutes les recettes, et les trois quarts des femmes auraient un chiffre d'affaires brut de moins de 50 000$ ; seulement 0,3% rapporteraient plus de 1 000 000$.

Malgré la petite taille de leurs entreprises, les femmes sont une véritable mine d'or pour l'ensemble de l'économie puisque ce sont précisément les petites entreprises qui créent de l'emploi. Selon une évaluation du MIC, ces dernières généraient, en 1984-85,90% des nouveaux emplois québécois, chacune suscitant en moyenne 4,00 postes - à temps plein ou partiel. Or chaque entreprise mise sur pied par une femme crée, elle, 5,57 postes. Si la tendance se maintient, on devrait donc sous peu être redevable aux femmes d'au moins la moitié des futurs emplois !

Confinées aux très petites entreprises, les femmes le sont aussi au secteur tertiaire : 47% des propriétaires-dirigeantes d'entreprise sont actives dans le secteur des services (restauration et hôtellerie notamment), et 35% dans celui du commerce (principalement l'alimentation et l’habillement) ; 4% se retrouvent dans le secteur primaire, et seulement 15% s'attaquent au secteur secondaire englobant l’industrie de la construction, et l'industrie manufacturière qui nous intéresse plus particulièrement ici.

Dans ce dernier groupe, précisément, le nom d'au moins une femme figure à la charte de, selon les régions, 20 à 25% des entreprises du Québec. Plus des deux tiers de ces femmes correspondent à notre définition de l'entrepreneure, soit détenir une part de propriété et travailler dans l'entreprise.

Les Québécoises propriétaires uniques ou celles détenant au moins une part équivalente à celle de leurs associé-e-s (44% des cas) fournissent 51% du chiffre d'affaires de l'industrie québécoise de l'édition et de l’imprimerie, 37% de [175] celui des produits non métalliques, 36% de celui du textile, 31 % de celui des produits électriques et électroniques et 38% des autres produits manufacturés qui regroupent le matériel scientifique, la bijouterie, les articles de sport, les jouets, etc.

En Montérégie, notre région d'étude, les femmes sont présentes dans la plupart des secteurs d'activité. Mais ici aussi l'édition, l'imprimerie et les activités connexes constituent sans contredit leur terre d'élection, avec 24% de notre échantillon. Viennent ensuite la première transformation des métaux et les produits métalliques (16%), les aliments et boissons (14%), le bois (9%), le meuble (9%) et le textile et l’habillement (6%). Cette répartition montre bien que les entrepreneures manufacturières ne sont pas nécessairement concentrées dans les secteurs d'emploi traditionnellement féminins. Plus encore, elles créent des brèches dans les fiefs masculins. On doit bien noter, toutefois, que les femmes ayant abouti à la direction d'une entreprise dotée d'un réel poids économique et social sont encore loin d’être légion et que les postes-clés, comme le pouvoir véritable, leur échappent toujours.

Comment devenir entrepreneure

Le secteur manufacturier est sans doute le plus entaché de préjugés et de stéréotypes. D'abord, contrairement à ce qu'on entend, peu nombreuses sont les femmes qui n'ont qu'un rôle de figurantes sur un conseil d'administration. Selon une enquête de la Direction de la promotion de la femme entrepreneure, seulement 17% des Québécoises dont le nom apparaît à la charte des entreprises manufacturières agissent comme prête-noms, les autres participant activement à la gestion de l'entreprise.

De plus, la croyance populaire voulant que les femmes arrivent à la direction des entreprises suite à un héritage n'est aucunement fondée. Les hommes seraient même plus nombreux à avoir hérité de leur part de propriété : moins de 2% de nos informatrices montérégiennes sont des héritières contre 4% de nos informateurs. Encore récemment, faut-il noter, moins d'un entrepreneur sur dix avouait considérer sa fille comme une successeure potentielle. De toute manière, un tel mode d'acquisition n'entraîne pas forcément une gestion anémique : les héritières de notre échantillon avaient toutes donné de l’ampleur à l'entreprise, laquelle avait enregistré une nette progression depuis leur accession à la propriété.

Le mode d'acquisition, pas plus que le titre ou la part de propriété détenue, ne rende réellement compte des responsabilités qu'assument très concrètement les femmes. Ainsi cette dirigeante, laquelle avec le titre de secrétaire-trésorière n'en agissait pas moins comme la seule et véritable gestionnaire dans l’entreprise. On peut toutefois tracer deux grands profils de femmes propriétaires d'entreprise manufacturière. Le premier se compose [176] essentiellement de collaboratrices ayant des parts, souvent inférieures à 25%, dans l'entreprise que leur conjoint a pris l'initiative de fonder ou d'acheter. Elles ont souvent une contribution majeure sans pour autant être les mieux placées au niveau de stratégie et du processus décisionnel. Par rapport aux femmes du second groupe, elles sont en général plus âgées et leur environnement de travail est nettement plus familial. Leur secteur d’activité est habituellement relié aux qualifications de leur conjoint ou à la possession d'un capital économique ou culturel familial. Bien souvent, c'est parce que l'entreprise a pris la forme d'une incorporation que ces femmes, tout en conservant dans l'ensemble leurs fonctions précédentes, ont pu acquérir une part de propriété et devenir partenaires à part entière. Accaparées par de lourdes tâches familiales, elles se définissent pourtant encore comme collaboratrices bien plus que comme les décideuses qu'elles deviennent de fait. Elles n'en sont pas moins susceptibles de joindre les rangs des entrepreneures d'un type plus moderne, c'est-à-dire à celles que nous associons au second profil.

Celles-ci sont en effet en situation d'émergence : généralement plus jeunes, à la tête d’une entreprise plus récente ... et nettement plus petite (leur chiffre d'affaires est dans 9 cas sur 10 de moins de 250 000 dollars, et dans 2 cas sur 5 de moins de 100 000). Ces nouvelles entrepreneures sont davantage présidentes et vice-présidentes que secrétaires-trésorières, et elles ont une part de l'entreprise plus importante que leurs aînées. Ambitieuses, souvent très scolarisées, elles semblent mieux préparées à faire concurrence aux hommes. De même, elles sont beaucoup plus enclines à œuvrer seules, en particulier sans leur conjoint. Elles sont d'ailleurs moins nombreuses à en avoir un, - autonomie qu'elles paient par la faiblesse de leur niveau de vie en comparaison des femmes du premier groupe. Et si elles partagent la propriété de l'entreprise avec un conjoint, elles se définissent, contrairement aux premières, non comme collaboratrices mais comme associées.

De nombreux guides et livres parus récemment prétendent donner des recettes, permettre de tester son potentiel personnel, et indiquer la voie d’accès à la propriété d'entreprise. Un atout serait que le père ait lui-même été entrepreneur. La culture d'origine paraît effectivement marquer l'orientation professionnelle : 29% des femmes au profil plus moderne ont eu un tel modèle paternel. Bien rares, on s'en doute, sont celles qui ont pu compter sur un équivalent féminin.

Les femmes disent être devenues entrepreneures non pour des motifs pécuniaires, mais pour relever un défi, utiliser avantageusement leurs habiletés ou connaissances et surtout "saisir une occasion" - ce qui signifie effectivement bien souvent, occasion de faire de l'argent :

Au fond, je voulais que la part du travail que j'aurais mise dans la compagnie me soit retournée un jour. Je voulais des actions. J'y ai pensé. Je ne connaissais absolument rien au secteur. Je n'avais jamais [177] eu de compagnie à moi. Sauf que j'aimais beaucoup ce qui était paperasse, chiffres et tout ça. J'adorais la vente et j'ai pensé que ce serait un atout pour la compagnie. C'est avec ça que j'ai vendu mon idée de devenir associée.

En fait, partir en affaires représente pour bien des femmes une solution de rechange. La crise économique a, en ce sens, contribué à ce que des femmes deviennent propriétaires d'entreprise : les trois quarts des femmes dirigeantes actives en Montérégie le sont depuis 1976. En outre, 40% des femmes au profil plus moderne ont acquis leur entreprise depuis 1981 seulement, soit durant une période où sévissait un fort chômage.

Un nombre non négligeable (au moins une informatrice sur cinq) de celles qu'il est convenu d'appeler les entrepreneures précisent que leur premier mobile pour mettre sur pied une affaire était de résoudre leur propre problème d'emploi. La fragilité des emplois féminins, voire un scepticisme à l'égard des programmes d'accès à l’égalité, provoquent l'adoption d’une stratégie différente dans l'approche du marché du travail. Par exemple, des universitaires, qui se sont retirées temporairement du marché du travail pour avoir des enfants, affirment avoir été poussées à se lancer en affaires parce qu'une telle interruption les a empêchées de se trouver un emploi en rapport avec leurs qualifications.

Effectivement, la petite taille de leurs établissements apparente ces femmes d'affaires beaucoup plus aux travailleuses autonomes qu'aux véritables chefs d'entreprise : capital investi inférieur à 5 000$ dans 58% des cas et supérieur à 10 000$ seulement dans 28% des cas (une somme d'autant plus faible qu'il s'agit du secteur manufacturier) ; nombre d'employé-e-s inférieur à dix pour les deux tiers et même à cinq pour 37% ; chiffre d'affaires inférieur à 250 000$ pour 38% et à 1 000 000$ pour 60%. Surtout, même si les trois quarts des entrepreneures gagnent plus que le salaire moyen des Québécoises (environ 12 000$ en 1986), l"'entrepreneurship" est encore loin de leur faire échapper à une situation générale de pauvreté : 58% ont un revenu personnel brut de moins de 20 000$ et 80% de moins de 30 000$. De plus, à l'instar de l’ensemble des femmes en emploi, le revenu des entrepreneures se situe à un peu plus de la moitié de celui de leurs homologues masculins.

Les propriétaires d'entreprise sont assurément des femmes comme les autres. Ainsi, alors qu'une femme sur deux occupe un emploi de bureau, une même proportion de celles qui ont aujourd'hui un poste de responsabilité proviennent de cette catégorie professionnelle. Les fonctions de commis, dactylo, secrétaire, etc., souvent boudées ou méprisées, considérées comme le bastion des femmes au profil le plus traditionnel, ont donc été le tremplin de la moitié de nos informatrices Les anciennes secrétaires ont pu bénéficier de leurs expériences et des habiletés qu'elles ont développées, de même que de l'accumulation des connaissances et des informations stratégiques qui, dans un lieu de travail, convergent presque toujours vers elles.

[178]

Je suis entrée ici comme secrétaire. Au début, je travaillais seulement trois jours, puis quatre et enfin cinq jours. Il n'y avait jamais eu de secrétaire véritable, j'ai donc moi-même conçu un système de comptabilité. Je ne connaissais rien au produit. J'étais secrétaire. Mais quand des gens se présentaient au bureau, je leur répondais moi-même pour ne pas déranger les patrons. Et puis j'aimais m'occuper des clients. (Femme à qui ses anciens patrons ont proposé de devenir associée au moment où l'entreprise éprouvait des problèmes de liquidités. Elle s'occupe aujourd'hui de la vente et du marketing, de la direction des employés ainsi que des relations avec les fournisseurs. Ses deux associés s'occupent de la production et des relations avec la banque. Depuis son arrivée, le chiffre d’affaires est passé de 200 000 à 500 000$).

Après avoir constaté que les portes des grandes entreprises - où elles ne forment que 3% des conseils d'administration - leur sont décidément encore bien fermées, d'autres dirigeantes, plus scolarisées, issues des facultés d’administration, ont vu dans la création d'une entreprise la seule option viable étant donné les circonstances. Pour cela, elles peuvent d’ailleurs aller jusqu'à quitter un poste de gestionnaire qu'elles avaient pourtant difficilement gagné, mais qui ne leur laisse entrevoir aucune perspective prochaine d'avancement, à moins d'une révolution dans les moeurs de la grande industrie.

Une certaine difficulté à se définir

Les femmes sont loin de souffrir d'un complexe d'infériorité. Au contraire, elles semblent se percevoir d'une manière plus positive que les hommes eux-mêmes. Elles disent posséder l'ensemble des qualités relevées dans les histoires à succès : grande capacité de travail, goût du risque, détermination, persévérance, esprit ouvert et indépendant, souplesse, etc.

Par contre, elles ont beaucoup de mal à affirmer leur identité. Dans la majorité des cas, il est difficile de trouver le terme définissant leur situation, telle qu'elles la ressentent, que ce soit décideuse, entrepreneure, propriétaire- dirigeante d’entreprise ou autre chose. Contrairement aux hommes, qui peu importe leur situation, ont plutôt tendance à s'imposer eux-mêmes comme la norme, on se perçoit souvent comme un cas unique, non représentatif et l'on cherche en conséquence à se distinguer des femmes vivant pourtant une situation similaire. Il faut dire que bien peu ont l'occasion de connaître ou de rencontrer ne serait-ce qu'une autre femme d'affaires, et pourraient ainsi prendre conscience que leurs problèmes les débordent et ne constituent pas réellement des exceptions.

Les femmes justifient cette sous-estimation de leur rôle réel par maintes raisons à la fois objectives et subjectives, telles que la petite taille de [179] l'entreprise, la présence de leur conjoint comme copropriétaire, les aspects de la gestion qui leur incombent, leur arrivée récente, ou bien le secteur d’activité (qu'il soit perçu comme traditionnellement féminin ou au contraire masculin). Ainsi une femme qui, malgré son statut de propriétaire minoritaire, n'en a pas moins la charge entière d'une entreprise dont le chiffre d'affaires frôle les deux millions de dollars, nous affirme néanmoins :

J'ai des parts de propriété. Je m'occupe de gestion, d’administration, des relations publiques, de ventes... Je m'occupe de tout toute seule. Mais je ne suis pas une entrepreneure.

En fait, surtout chez les femmes associées à leur conjoint, on sent une confusion révélatrice de l’image qu'elles se font de leur propre rôle dans l’entreprise, tantôt entrepreneure, tantôt collaboratrice. Non seulement le milieu est-il réticent à les admettre comme des siennes, mais les femmes elles-mêmes minimisent leur réussite professionnelle, particulièrement à la maison, pour préserver l'harmonie conjugale. Elles en viennent à estomper à leurs propres yeux l’importance de leurs responsabilités. Par le fait même, certaines ont difficilement conscience que grâce à leur arrivée dans une entreprise déjà fondée, le produit a été modernisé, les relations de travail se sont transformées, le marché s'est développé, etc.

Mais un taux de survie supérieure

Pourtant, compte tenu de leur taille, les entreprises dirigées par des femmes évoquent un modèle de dynamisme : dans l'année suivant notre sondage, 38% pensaient offrir un nouveau produit, 37% avaient l’intention de modifier leurs méthodes de production et 44% songeaient à développer une nouvelle stratégie de marketing. Ce fort désir d'accroître les activités de leurs entreprises, combiné au fait que les femmes acceptent de vivre chichement afin de réserver les liquidités à la survie de l'entreprise, explique la bonne performance de leurs entreprises. En effet, alors qu’au mieux 25 à 30% des entreprises sont encore en vie cinq ans après leur naissance, celles créées par des femmes ont un taux de survie de 40% et même 47% selon Laventhol et Horwarth.

[180]

Les femmes demeurent très discrètes à l'égard des difficultés qu'elles ont rencontrées et qu’elles rencontrent toujours aujourd’hui. Les contraintes qu'impose la réussite dans un monde d'hommes sont elles aussi passées presque sous silence. Elles craignent sans doute que le fait d’évoquer leurs obligations familiales, par exemple, ne se retourne contre elles. Généralement, elles admettent que les handicaps sont moins persistants, pour un homme, mais ajoutent qu'elles ont (forcément !) appris à se débrouiller.

Des obstacles supplémentaires

De façon plus précise, un nombre important de nos informatrices ont subi des attitudes susceptibles de les déranger dans leurs activités de femmes d'affaires :

- 72% ont déjà été perçues non comme une entrepreneure véritable, mais comme la secrétaire ou la conjointe de l'entrepreneur ;

- 60% estiment qu’on leur a demandé de faire davantage leurs preuves avant de leur accorder confiance ;

- 54% considèrent qu'elles doivent souvent être meilleures, car pour elles, il y a peu de place pour l'erreur,

- 38% ont déjà passé pour moins expérimentées qu'elles ne l'étaient ;

- 36% trouvent difficile d'imposer leur point de vue aux hommes ;

- 29% ont vu leur travail considéré comme une forme de loisir ;

- 24% se sont fait dire que le secteur manufacturier n'est pas leur place.

Sans oublier les relents de sexisme quotidiens comme en fait foi le témoignage suivant :

J'ai toujours trouvé dur d'être une femme. Il faut toujours prouver partout, il faut toujours convaincre. Mais femme d'affaires en plus !

[...] Je ne sais pas combien de fois il m'est arrivé d'avoir des gens en face de moi qui venaient pour me vendre des services ou quelque chose et à brûle-pourpoint, ils me font des comparaisons aussi stupides que : "Vous auriez besoin de ce produit autant que vous avez besoin d'un lave-vaisselle". D'autres vont faire des beaux yeux à ne pas savoir où se mettre. Moi des relations comme ça en affaires, je m'en passerais.

[...] Qui voit femme perçoit ménagère ou objet sexuel. On est toujours retournée aux chaudrons ou au lit. Tout tourne autour de cela. C'est difficile pour une femme de conserver un esprit d'affaires à travers des trucs comme ceux-là.

Plusieurs ont déjà souligné les difficultés qu'éprouvent les femmes à trouver du financement, tout particulièrement au moment du démarrage de l'entreprise. Si pour certains ces problèmes sont liés à leur inexpérience ou au [181] manque de capital personnel, des femmes mettent carrément en cause les banquiers, lesquels refuseraient de faire confiance à leur clientèle féminine.

L'expérience ! Personne ne l'a quand on débute en affaires, que ce soit un homme ou une femme. On la développe. [...] On ne peut pas si on ne nous en donne pas la chance. Mais pourquoi une femme a-t-elle besoin de démontrer plus de qualifications pour y arriver ? C'est ce que j'ai vécu, moi.

Des femmes estiment que la banque est l'endroit où elles vivent le plus de discrimination, surtout quand elles sont propriétaires uniques : les banques seraient plus enclines à prêter à une femme mariée qu'à une célibataire et davantage à un homme qu'à une femme, peu importe leur statut matrimonial respectif. Elles disent aussi que les banquiers sont paternalistes et ne les prennent pas au sérieux :

À la banque c'est très frustrant. Tu n’es vraiment pas perçue comme une femme d’affaires. Tu es perçue comme une femme qui est déléguée par son mari. J'existe en fonction de mon mari, et non en fonction de moi. [...] C'est à ce niveau là que je ressens le plus de réticences...

On sent que c'est une génération d'hommes. Leur mentalité, leur éducation font en sorte qu'ils pensent que les femmes ne sont pas à leur place dans les affaires. Elles ne devraient pas être là et si elles y sont, c'est quasiment louche.

À cause de cette attitude, les femmes vont laisser à leur copropriétaire, le cas échéant, le soin de faire des démarches pour obtenir du crédit. Mais paradoxalement, quand elles les font elles-mêmes, elles obtiennent moins de refus que les hommes. C'est notamment qu'elles sollicitent des prêts moins importants par rapport aux capacités de l’entreprise, et surtout qu'elles apprennent à mieux préparer leur demande, précisément à cause de la méfiance dont elles font l'objet ; ce que note d'ailleurs une de nos répondantes ...

C'est avantageux pour moi, mais je ne sais pas si les hommes ont ce besoin d'amener argument par dessus argument pour faire valoir les possibilités qu'ils ont ; j'en doute fort.

Bien que la plupart trouvent difficile de toujours avoir à expliquer et défendre leur position, toutes semblent déterminées à rester en place et à réussir. Elles veulent investir, et même transformer le monde des affaires, bien plus que se culpabiliser, ou se plier à ce milieu qu'elles estiment plutôt conservateur. [182] Elles trouvent dans la passion qu'elles ont pour ce qu'elles font le courage de se battre.

Créer de nouveaux réseaux de solidarité

Dans un monde masculin, on surestime toujours le nombre de femmes. Un homme peut très facilement y passer inaperçu ; mais pas une femme. Qu'elle fasse la moindre erreur, il lui sera difficile de la dissimuler ou de la corriger avant qu’on ne la remarque. Et cette mauvaise image restera longtemps à l'esprit d'hommes qui avaient déjà des doutes sur les capacités des femmes à bien gérer une entreprise, De plus, de tels préjugés font que pour une seule femme incompétente, l'image de toutes les autres s'en trouve plus ou moins affectée. Le sentiment d’être en quelque sorte "sous surveillance" est peut-être ce qui, en fin de compte, pousse tant de femmes à avoir un meilleur rendement et à réussir coûte que coûte.

Les hommes ont souvent tissé depuis le collège les relations d'entraide et de solidarité sur lesquelles ils s'appuient pour minimiser un échec. Ces réseaux leur apportent un sentiment d’appartenance au monde dans lequel ils évoluent. Souvent d'une façon bien informelle, par le bouche à oreille, ils sont une source importante d’information privilégiée. Ils donnent une certaine crédibilité, font en sorte que la personne est connue dans son milieu et peut compter sur sa réputation pour négocier des ententes avantageuses.

Les femmes ont encore du mal à se faire accepter par les milieux d'affaires, en plus d’être tenues à l'écart des lieux où s’entretiennent les rapports masculins. Très efficaces dans un bureau ou une salle de travail, les femmes deviennent inopérantes dans les lieux informels où se concluent pourtant bien des affaires. En fait, avec les banquiers, l'autre groupe que les femmes estiment le plus réfractaire à leur présence dans le monde des affaires est précisément celui des hommes entrepreneurs.

Mais, ainsi que le dit Louise Roy, "To be one of the boys" n'est pas facile, mais nécessaire, sans aucun doute". Pourtant près de la moitié des femmes n'avaient assisté à aucune activité du genre congrès, colloque, assemblée régulière, dîner-causerie, expositions, salons, etc. dans les sept mois précédant le sondage. De même, seulement 55% (contre 86% chez les hommes) ont un ami dans les affaires, et 37% une amie, bien que la majorité souhaiterait beaucoup échanger avec une autre femme d'affaires. Par exemple :

Nous les femmes, n'avons pas une très grande expérience de la gestion. Il nous faut donc aller vers les personnes qui en ont une. La plupart du temps, ce sont des hommes. Je ne suis pas contre le fait d'échanger avec les hommes, au contraire, puisque ce sont eux qui ont l'expertise. Mais ils ne voient pas les choses de la même façon que [183] nous ; ils n'analysent pas les choses de la même manière. Nous, on arrive au même but, mais on voit les choses différemment. Alors quand on a la possibilité d’échanger avec une femme, c'est plus facile, on est sur la même longueur d'onde.

Les femmes, qui ont déjà bien du mal à faire leur place, ont d'autant plus de difficulté à développer entre elles le pendant de la solidarité masculine. Comme le déclare Francine Harel-Giasson, quand une femme est en ascension, il lui est difficile de porter assistance à une autre femme. C'est une fois bien campée au sommet qu'elle peut tendre la main sans craindre de tomber avec celles qu'elle tente d'aider. Néanmoins, depuis la tenue d'ateliers sur l’"entrepreneurship" féminin dans le cadre du colloque Les femmes, une force économique insoupçonnée , organisé en 1983 par le Conseil du statut de la femme, plusieurs associations et organismes ont vu le jour : entre autres, le Centre de gestion pour femmes, le Regroupement des femmes entrepreneures du Québec, l'Association des femmes d'affaires du Québec, Frapaction du groupe Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (F.R.A.P.P.E.), Accès 51 de la Chambre de Commerce de Montréal. Soulignons aussi la Direction de la promotion de la femme entrepreneure au ministère de l'Industrie et du Commerce, et ses directions régionales avec dans chacune une ou un responsable du dossier femmes. Pour sa part, suite à la tenue de Décisions 85, le Secrétariat à la condition féminine met sur pied une équipe chargée d'étudier l'accès des femmes au crédit

Entre elles, elles apprennent à se connaître, se communiquent leurs expériences, développent des modes d’entraide, échangent des informations. En même temps, pour ne pas rater le coche, les réseaux jusqu’alors exclusivement masculins sont forcés de leur entrouvrir leur porte.

Les femmes se soucient de leurs filles, de leurs descendantes, et trouvent important de leur servir de modèles accessibles. Elles estiment que si elles avaient connu des femmes quand elles sont parties en affaires, les choses auraient été plus faciles :

Une autre femme m'aurait donné la preuve que malgré son sexe, une femme compétente peut avec de la détermination, réussir en affaires. Elle m'aurait donné la preuve que ce domaine n'appartient pas qu'aux hommes.

Cette mise en commun de leurs forces vise à modifier les valeurs établies dans le monde des affaires. Car avec l'expérience, les femmes se rendent compte que les qualités traditionnellement féminines sont des atouts non négligeables. Si elles trouvent très important d’avoir de fréquents contacts avec les hommes d'affaires, il ne leur paraît plus nécessaire d'abandonner leur culture féminine et d’adopter celle des entrepreneurs masculins.

[184]

Hommes et femmes : un seul style de gestion ?

Nous avons demandé aux femmes et aux hommes si elles et ils croyaient que les deux sexes gèrent une entreprise de la même manière. Plus de la moitié des hommes ont répondu par l'affirmative. Mais les arguments qu'ils invoquent tendent à évacuer les difficultés particulières que rencontrent les femmes. Ces hommes se considèrent comme l'illustration même de la norme, laquelle serait, à leurs yeux, évidemment asexuée :

Deux plus deux font quatre pour un homme comme pour une femme.

Les affaires, c'est surtout une question de personnalité.

Les principes de gestion se donnent aux mêmes écoles et conduisent aux mêmes résultats.

D'autres, empreints d'un profond paternalisme, estiment que les femmes sont, selon leurs termes, trop influençables, faibles ou irrationnelles, ont avantage à se tenir loin des affaires. Cependant, dans l'ensemble, la différence que voient les hommes est plutôt positive pour les femmes : elles connaissent mieux leurs dossiers, savent s'entourer de personnes compétentes, etc. Il y a donc lieu de croire que le mauvais accueil que les entrepreneurs masculins réservent à leurs homologues féminins relève, non du mépris, mais de l'inquiétude face à la qualité d'une telle concurrence !

De leur côté, au contraire, la grande majorité des femmes (les deux tiers) estiment que leur propre style de gestion diffère de celui des hommes. Les mots qui reviennent le plus souvent pour définir cette gestion sont : sagesse, prudence et prévoyance ; sens de l'organisation ; compréhension et humanisme, intuition et psychologie. Elles disent remarquer des détails qui échappent aux hommes, et notent par ailleurs que l’orgueil amène souvent ceux-ci à prendre de mauvais risques. Les plus conciliantes soutiennent qu'en fait hommes et femmes relèvent deux aspects du même problème, et que pour cette raison, leur association devient souvent positive.

Dans un monde depuis longtemps masculin, les femmes admettent que leurs façons de faire sont peu habituelles :

Je procède avec une démarche souvent différente de celle des hommes. Un homme ne prendra pas la démarche que je suggère ou que je mets de l'avant. À ce moment-là il faut être en mesure de défendre les avantages de cette démarche sur la leur. Ma démarche n'est pas habituelle parce que les femmes voient les choses d’une autre façon. Mais c'est difficile de leur faire comprendre.

Il est peu aisé de trancher et de déterminer si les femmes ont ou n'ont pas le même style de gestion que les hommes -ne serait-ce que parce qu'elles et ils sont à la tête d'entreprises fort différentes. On peut dire cependant qu'en raison [185] des difficultés particulières qu'elles rencontrent, elles affichent un net souci des relations humaines. Leur manque d'expérience culturelle les amène au début à compter sur l’apport des employés. Elles conservent par la suite cette attitude et croient à l'implication des employé-e-s. Leur marginalisation est peut-être ce qui cristallise le plus les différences qu'on peut relever. Arrivant avec des yeux neufs, sans tradition établie, isolées des hommes, les femmes sont forcées d'innover par un style de gestion plus personnel.

En outre, si la réalisation de soi et le besoin de faire un métier qu'elles aiment leur importe, ce ne peut être au prix d’un certain équilibre personnel. En fait, elles accordent davantage d’importance à la qualité de la vie qu'au pouvoir, lequel vient seulement s’y surajouter. Les entrepreneures comme les femmes de carrière, sont prêtes à faire bien des sacrifices, mais pas celui de leur vie privée.

CONCLUSION

Les femmes ont toujours géré de petites et de grandes affaires. Actuellement, on assiste à une surenchère verbale qui fait des anciennes collaboratrices et des travailleuses autonomes, notamment, les sujets d'un phénomène économique. Cette surenchère occulte certainement la discrimination dont elles sont victimes, mais, du même coup, en banalisant le qualificatif d'entrepreneure, elle contribue à sa reconnaissance.

Car ces femmes constituent un potentiel social et économique important dont il faut désormais tenir compte. Le clivage des sexes chevauche d'ores et déjà celui de la grande entreprise et de la PME. Se féminisant, cette dernière persiste pourtant à défendre son caractère masculin, du moins dans le secteur manufacturier. Les femmes ont encore bien du mal à y évoluer et à y développer une identité. Elles n'arrivent pas encore à se définir comme les entrepreneures qu'elles sont, notamment parce que leur environnement, masculin, ne les reconnaît pas comme telles et, surtout, n'admet pas leurs façons bien à elles de faire les choses. D'ailleurs si, malgré leur sympathie évidente, certaines tiennent à se démarquer des militantes féministes, c’est qu'être féministe leur apparaît comme une manière de revendiquer la différence que, vu leur faiblesse, elles cherchent plutôt à faire oublier.

Les entrepreneures sont des superwomen, mais elles le sont comme toutes celles qui doivent composer avec les divers aspects de la vie des personnes de leur sexe. Beaucoup évoquent les difficultés reliées au cumul des tâches : femmes d'affaires, épouses, ménagères et, surtout, mères. Surtout, car une particularité de ces femmes est d'avoir davantage d'enfants que la moyenne des Québécoises. Pas réellement fortunées, elles ont quand même un niveau de revenu supérieur à la moyenne. C'est peut-être précisément une des raisons pour [186] lesquelles elles ont une plus haut taux de fécondité : 40% ont 3 enfants et plus, de jeunes enfants dans l'ensemble.

Quand on pense au fait qu'il y a, au Québec, 150 000 collaboratrices de leur mari, il est remarquable que nous n’ayons relevé qu’un seul cas de femme pouvant compter dans son entreprise sur le travail de son conjoint, sans que celui-ci soit lui-même copropriétaire. Surtout qu’aux dires de cette femme, cette collaboration ne se faisait pas sans tension, le mari supportant plutôt mal la réussite de sa conjointe. Il y aurait d'ailleurs toute une étude à consacrer à sur l’impact des réussites féminines sur les relations amoureuses et conjugales.

[187]

BIBLIOGRAPHIE

BELISLE, Diane, L‘*entrepreneurship manufacturier en Montérégie : au féminin, au masculin*. Collège Edouard-Montpetit, Longueuil, 1986, 173p.

COLLERETTE, Pierre, AUBRY, Paul, *Le profil de la femme d'affaires au Québec en 1986*, Centre de la PME, Université du Québec à Hull et Gouvernement du Québec, 1987, 61 p.

COLLOM, Frank, *Recherche effectuée auprès de 275 femmes chefs d'entreprises au Sud de l'Ontario*, 1981.

FUCHS EPSTEIN, Cynthia, "Evolution and revolution in the business community : State of women and State of the law in the United States, 1977", *Les femmes dans le management, rapport du colloque européen*. Institut européen d'administration des affaires, Fontainebleau, 23-24 mai 1977, p.35-45.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Les femmes gestionnaires et propriétaires d'entreprises canadiennes*. Document de travail, Secrétariat de la petite entreprise, Ottawa, non daté.

LEE-GOSSELIN, Hélène, GRISE, Jacques, *Profil des femmes propriétaires-dirigeantes d'entreprises manufacturières de la région de Québec (Région 03),* présenté au Ministère de l'Industrie et du Commerce, direction régionale, 30 avril 1985, 91p.

LEE-GOSSELIN, Hélène et GRISE, Jacques, "Femmes, propriété et gestion des entreprises manufacturières", *Gestion*, Montréal, sept. 1986, p.74-78.

LAVOIE, Dina, *Les années 80 et l'entrepreneurship au féminin*, Montréal, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, s.l. n.d.

LAVOIE, Dina "L'état de la recherche sur l'entrepreneurship féminin", *Le Contact*, vol. VII, no 2, fév.-mars 1983.

LAVOIE, Dina, *Étude auprès de 108 femmes entrepreneures de la région de Montréal*, 1979.

TARRAB, Gilbert et SIMARD, Carolle. *Une gestion au féminin ?* Nouvelles réalités. Éditions G. Vermette, Boucherville, 1986, 263 p.

[188]



[189]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

FEMMES ET ÉCONOMIE

**TROISIÈME PARTIE**

ÉGALITÉ ET EMPLOI

[Retour à la table des matières](#tdm)

[190]

[191]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“La portée des luttes contre  
la discrimination systémique  
et pour l’égalité professionnelle  
en emploi dans la conjoncture actuelle.”

Hélène DAVID

Il me fallait toucher les Tables de la Loi qui m'avaient prise au mot. Il me fallait inventorier leurs règles, exorciser leurs rumeurs. (...) Patiemment, je remuai les archives, déplaçai les codes, (...) Des dogmes se transformaient en cendres. (...) Car je commençais à me déplacer dans le temps. Derrière moi, l'envers des signes révélait ses leurres.

*L'Échappée des discours de l’œil*, M. Ouellette-Michalska.

[Retour à la table des matières](#tdm)

*Par l'examen des origines de la notion de discrimination systémique, on tentera de préciser jusqu'où peuvent mener les moyens d'action élaborés dans cette perspective. Puis, la comparaison avec les législations qui visent l'égalité professionnelle entre les sexes mettra en relief comment d'autres approches sont possibles et à quelles conditions. En dernier lieu, un recul critique, tant sur ces moyens d'actions que sur les méthodes d'analyse de la situation des femmes, permettra de situer les enjeux actuels de ces luttes dans le contexte de la transformation des formes de travail et d’emploi.*

[192]

Un certain nombre de décisions politiques et juridiques récentes ont pu porter à croire que la lutte pour la reconnaissance du caractère systémique de la discrimination à l'égard des femmes avait enfin porté fruit [[132]](#footnote-132).

Au Québec, la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité, légitimés par la reconnaissance de la discrimination systémique, est maintenant en vigueur. Au Manitoba et en Ontario, des législations sur la parité salariale vont au-delà d'une conception individualiste de la discrimination et innovent en imposant aux employeurs une démarche de redressement de la valeur — et donc des salaires — des emplois où sont concentrées les femmes.

Le gouvernement fédéral a aussi renforcé les dispositions de la Charte canadienne des droits de la personne en adoptant une loi sur l'équité en emploi, obligeant les grands employeurs sous juridiction fédérale à prendre des mesures concrètes pour promouvoir l’égalité en emploi dans leurs établissements. La Cour suprême, dans la cause d'« Action travail des femmes c. le Canadien national », a aussi reconnu sans tergiversation le bien-fondé du programme d'accès à l'égalité imposé au CN par la Commission canadienne des droits de la personne. Et, bien que timidement encore, certains gouvernements au Canada commencent à recourir à l'obligation contractuelle pour faire pression sur leurs fournisseurs.

Des programmes d'accès à l'égalité, obligatoires, volontaires ou négociés — qui sont actuellement à divers degrés d'élaboration — laissent aussi espérer qu’avec les instruments nécessaires en main, le redressement de la situation faite aux femmes en emploi ne sera plus qu'une question de temps.

Dans les pages qui suivent, par l'examen des origines de la notion de discrimination systémique, on tentera de préciser jusqu'où les moyens d'action élaborés dans cette perspective peuvent mener. Puis, la comparaison avec les législations qui visent l’égalité professionnelle entre les sexes mettra en relief comment d'autres approches sont possibles et à quelles conditions. En dernier lieu, un recul critique, tant sur ces moyens d'action que sur les méthodes d'analyse de la situation des femmes, permettra de situer les enjeux actuels de ces luttes dans le contexte de la transformation des formes de travail et d'emploi.

LA NOTION DE DISCRIMINATION  
SYSTÉMIQUE

La loi n'a pas pour objet de punir la faute, mais bien de prévenir la discrimination,

la Cour suprême du Canada dans la cause « Action travail des femmes c. le Canadien national », 1987.

[193]

Onze ans après l’adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne (1976), la décision récente de la Cour suprême du Canada dans la cause « Action travail des femmes c. le Canadien national » peut se comparer en importance à celle de la Cour suprême des États-Unis dans la cause « Griggs c. Duke » en 1971. En effet, c'est cette décision, rendue par le plus haut tribunal américain, qui est à l'origine de la doctrine de la discrimination systémique. Celui-ci, reprenant à son compte l'argumentation des groupes défendant les droits des Noirs, a établi à cette occasion les trois éléments fondamentaux de cette conception élargie de la discrimination :

• la preuve de la discrimination porte sur les effets des actes posés et non sur les intentions ;

• cette preuve ne porte pas sur le sort fait à un individu, mais sur la situation collective faite au groupe dont il fait partie ;

• les effets discriminatoires actuels et futurs sur les membres d'un groupe minoritaire sont aussi pertinents que les actes discriminatoires antérieurs.

Au cours des années qui ont suivi, les décisions des tribunaux, l'argumentation des parties et les décisions des tribunaux se sont toutes situées par rapport à cette décision majeure. Il n'y a pas eu unanimité pour autant. Les décisions des tribunaux étaient le plus souvent partagées et de nombreuses causes ont donné lieu à des décisions contradictoires d’un tribunal à l'autre et malgré le poids considérable de la décision « Griggs » dans la mise en œuvre de mesures légitimées par la reconnaissance du caractère systémique de la discrimination, ce jugement de la Cour suprême n'a pas suffi pour faire reculer et disparaître complètement les conceptions et les pratiques qui véhiculent une conception étroite de la discrimination.

Au Canada, les tenants des diverses conceptions de la discrimination se sont fortement appuyés sur les décisions des tribunaux américains et les tribunaux ont ici aussi rendu des décisions fort contradictoires et souvent divisées. La cause d'« Action travail des femmes » est exemplaire à cet égard. La première décision, rendue par la Commission canadienne des droits de la personne en 1984, donnait raison aux plaignantes et imposait, pour la première fois au Canada un programme d'accès à l'égalité à une entreprise. À la demande du Canadien national, la Cour d'appel fédérale renversait cette décision en 1985. Saisie de cette cause, la Cour suprême du Canada, renversait la décision de la Cour d'appel en 1987 et rétablissait à l'unanimité la décision de la Commission.

Dans ce jugement historique, la Cour suprême du Canada affirme en premier lieu fonder son interprétation sur l'objet même de la législation sur les droits de la personne, qui est de supprimer la discrimination. Récusant ainsi explicitement toute la problématique de l'intentionnalité, la Cour se penche alors sur les effets discriminatoires dont elle identifie les origines et les mécanismes de perpétuation :

[194]

la discrimination systémique en matière d'emploi, c’est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion dont ni l'une ni l’autre n’a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l’exclusion favorise la conviction, tant à l’intérieur qu'à l'extérieur du groupe, quelle résulte des forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail ».

À partir de l'équivalence qu'elle établit entre les effets discriminatoires et la nature systémique de la discrimination, la Cour affirme que le fondement théorique d'un programme d'accès à l'égalité est de « rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique ». C'est pourquoi il comporte trois aspects distincts :

En premier lieu en contrecarrant les effets cumulatifs de la discrimination systémique, un tel programme rend vaine toute discrimination supplémentaire. (...) En second lieu, en plaçant des membres du groupe antérieurement exclu dans le milieu de travail et en leur permettant de prouver leurs capacités, le régime d'équité en matière d'emploi s'attaque au problème des attitudes stéréotypées. (...) En troisième lieu, un programme d'équité en matière d'emploi facilite la création de ce qu'on a appelé une « masse critique » du groupe antérieurement exclu de ce milieu de travail.

Ajoutons que la Cour a aussi tenu à préciser que dans le cas du CN, les objectifs devaient être établis non pas en termes d'embauches, mais d'emplois, pour contrecarrer les pratiques discriminatoires qui ont des effets systémiques dans le milieu de travail.

Toutefois, malgré le tournant historique que constitue cette décision de la Cour suprême du Canada, elle ne suffira pas pour que se généralise à court terme à travers toutes les institutions sociales une telle conception de la discrimination et de la nécessité de recourir à des correctifs systémiques, c'est-à-dire à des programmes d'accès à l'égalité (ou d'équité en emploi, comme les appelle le tribunal canadien). La notion de discrimination systémique est le fruit de longues années de luttes pour la reconnaissance des droits de groupes traités en minorités, en particulier aux États-Unis. La reconnaissance de la nature collective et concrète des effets de la discrimination par les tribunaux reflète la transformation d'un rapport de force sur laquelle ces groupes ont pu et peuvent encore prendre appui pour poursuivre leur action. Mais la partie n'est jamais gagnée, comme le [195] démontrent clairement les reculs de ces dernières années, tant au Québec qu’aux États-Unis, sous l'ère Reagan [[133]](#footnote-133).

Actuellement, aux États-Unis et au Canada, les tribunaux se démarquent des gouvernements par une conception plus large de la discrimination sur laquelle s’appuient leurs décisions d'imposer des mesures précises aux entreprises, telles que des objectifs numériques et des échéanciers. Par contre, les groupes qui défendent les droits des femmes et qui sont activement intervenus au cours des années passées pour revendiquer les outils nécessaires à la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité, centrent actuellement davantage leurs luttes autour de la parité salariale [[134]](#footnote-134) tandis que les gouvernements maintiennent leur attitude d'inertie.

[196]

Il ne suffit toutefois pas, après une décennie de luttes menées et de victoires arrachées, de situer la notion de discrimination systémique par rapport à la conjoncture politique et économique. Le recours à cette notion pour combattre la discrimination à l’égard des femmes et revendiquer l'égalité a toujours soulevé des questions d'un autre ordre qui sont reliées à son ambiguïté fondamentale. C'est, en effet, dans un contexte d'ébullition sociale et d'expansion économique que s'est forgée devant les tribunaux à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix la notion de discrimination systémique. Au sein d'une société fondée sur le libéralisme économique, comme les États-Unis, la reconnaissance de cette notion a manifesté la capacité des groupes défendant les droits des Noirs et des femmes de faire reconnaître les fondements *collectifs* de la discrimination ainsi que le *poids des pratiques institutionnelles* dans sa perpétuation. Ce passage d'une conception morale (l'intention) à une conception sociale (les pratiques institutionnelles) a constitué sans aucun doute une étape majeure. De même que le fait d'avoir amené les tribunaux à ne pas se limiter à indemniser des victimes pour des torts subis dans le passé (la discrimination étant ainsi assimilée à des rapports de propriété qui font l'objet du droit civil), mais à imposer des lignes de conduite pour le présent et le futur (ce qui relève d'une philosophie des droits de la personne).

Cependant, la notion de discrimination systémique a tourné court et n'est pas allée jusqu'au bout des possibilités que recèle le qualificatif de systémique parce que, implicitement, les personnes qui l'utilisent continuent à se référer à la notion de « minorité ». Stratégiquement, cette approche, fréquemment utilisée pour défendre les revendications de différents groupes ou différentes catégories sociales, a une connotation idéologique humanitaire de justice sociale qui rend celles-ci plus acceptables aux autorités, soulignent certains auteurs, mais cela a aussi pour conséquence d'occulter les composantes structurelles génératrices et perpétuatrices d'un rapport inégal au pouvoir, au revenu, au travail et ainsi qu’à différentes autres ressources sociales [[135]](#footnote-135). Il en découle aussi des revendications et un mode d’évaluation des progrès accomplis fondés sur une conception statique et quantitative de la place qui est faite aux membres des groupes en cause, ainsi que de celle qu'ils et elles revendiquent. Ainsi, le but de la lutte contre la discrimination systémique est essentiellement d'arriver à obtenir une « place » quantitativement proportionnelle à celle qu'occupent les membres des catégories sociales qui ne subissent pas de discrimination [[136]](#footnote-136) à chacun des échelons de la [197] stratification sociale. Pourtant, seule une conception de la discrimination qui repose sur une analyse des rapports sociaux qui se nouent entre les différents groupes sociaux peut permettre de saisir que la modification de la place des femmes sur le marché du travail doit nécessairement correspondre à des transformations d'ordre structurel.

La première propriété d'un système, en effet, est de se transformer lorsqu'un de ses éléments est modifié. Si la discrimination existe depuis aussi longtemps et qu'elle est aussi difficile à enrayer, on peut supposer (et on le sait !) qu'elle sert à quelques-uns ou à quelque chose. Dès lors, si on peut observer un certain recul de la discrimination, il faut s'interroger sur les conséquences que cela entraîne au niveau du système. De deux choses l'une : ou bien la discrimination est moins nécessaire qu'avant, ce qu’il faudrait démontrer et savoir pourquoi ; ou bien le rôle que la discrimination jouait auparavant a été remplacé par d'autres mécanismes qui génèrent des résultats équivalents. Les transformations récentes du marché du travail et de l'emploi portent à supposer que les différentes formes d'éclatement du rapport à l’emploi pourraient l'avoir permis en grande partie. Précarité, travail à temps partiel, contrats individuels, dédoublement des échelles salariales sont autant d'aspects du rapport actuel au travail qui ne visent plus explicitement les membres de groupes considérés comme minoritaires mais qui touchent, en fait, une proportion particulièrement élevée des membres de ces mêmes groupes. Ces phénomènes contribuent souvent à démanteler les acquis des luttes contre la discrimination systémique et à mettre en péril les programmes d'accès à l'égalité [[137]](#footnote-137).

LES POLITIQUES  
D’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES SEXES ET LES LUTTES SYNDICALES  
POUR LA PARITÉ SALARIALE

Depuis le début des années quatre-vingts, plusieurs gouvernements ont adopté des législations sur l’égalité professionnelle entre les sexes (Suède, 1980 ; France, 1983 ; Manitoba, 1985 ; Ontario, 1987). Ce n'est que tardivement que les partis sociaux-démocrates, qui ont été à l'origine de ces législations, ont accepté de [198] reconnaître que la source des inégalités sociales ne réside pas uniquement dans les rapports de production, mais aussi dans les rapports de reproduction, ce qui implique une division sociale du travail inégale selon le genre sexuel. Jusqu'alors les politiques social-démocrates avaient davantage privilégié des mesures générales qui visaient à réduire les écarts entre les mieux nantis et les membres des catégories sociales plus dépourvues, dont on considérait que les femmes faisaient partie. Les négociations nationales sur les salaires en Suède, au cours desquelles le mouvement syndical défendait une réduction des écarts entre les plus hauts et les plus bas salarié-e-s, en est l'exemple le plus connu [[138]](#footnote-138).

Sans s’attarder aux caractéristiques spécifiques de ce type d'approche, on peut, en la comparant à celle qui repose sur la notion de discrimination systémique, en dégager les différences principales. Elles peuvent se résumer en quatre points :

1. La mise en œuvre des mesures prévues par ces lois (analyse de la place des femmes dans l'entreprise, analyse des politiques susceptibles d'être à la source de cette situation, négociation de mesures correctrices, etc.) ne repose pas sur la nécessité d'une preuve préalable qu’il y a effectivement discrimination systémique dans l’entreprise ; cela évite du même coup le recours préalable aux tribunaux ainsi que les délais considérables que cela entraîne nécessairement.

2. De telles lois adoptées par un gouvernement, ont pour effet de faire reconnaître que la répartition inégale du travail entre les genres sexuels doit maintenant être corrigée. Il est pris pour acquis que cette inégalité existe et ces lois imposent des obligations immédiates aux employeurs pour corriger la situation. Elles ont donc un impact que ne peuvent avoir les législations antidiscriminatoires de type libéral qui ne font que permettre à des individus ou, au mieux, à un groupe de personnes qui travaillent pour le même employeur, de déposer une plainte pour tenter de mettre fin à une situation que tous les autres arrangements institutionnels sanctionnent et renforcent

3. Ces lois reconnaissent aussi la nécessité d'une action collective pour arriver à renverser la vapeur. Leurs dispositions sont habituellement intégrées aux lois du travail et obligent les employeurs à négocier avec les représentants des personnes à leur emploi, c'est-à-dire les syndicats dans la plupart des cas.

4. La conséquence de l'ensemble de ces dispositions est d'orienter les priorités vers l'amélioration collective des emplois où sont actuellement concentrées les femmes plutôt que de privilégier l'élimination des barrières à la promotion d'une minorité d'individus.

[199]

En Amérique du Nord — exception faite des législations récentes adoptées au Manitoba et en Ontario [[139]](#footnote-139) l'initiative est venue du mouvement syndical, faute de loi-cadre. Aux États-Unis, depuis le début des années quatre-vingt, c'est le principal syndicat dans le secteur public encore faiblement syndiqué, AFSCME, (American Federation of State County and Municipal Employees) qui a été à l'initiative des luttes pour la parité salariale (enjeu qu'on nomme, aux États-Unis, « comparable worth » et qui réfère à la partie salariale pour un travail *équivalent*). Il a obtenu de certains employeurs qu'ils fassent évaluer les systèmes d'évaluation en vigueur, puis d’en négocier les redressements qui s’imposaient. Dans certains cas, le syndicat a dû s'adresser aux tribunaux, les employeurs refusant de poursuivre les négociations. Dans d'autres cas, après des décisions défavorables rendues par les tribunaux, il a repris la lutte par les moyens syndicaux classiques : grèves, négociations. Dans le contexte politique actuel aux États-Unis, cet enjeu est devenu la source d'une bipolarisation des forces sociales. D'un côté, la Commission des droits civiques, dominée par des personnes nommées par l'administration Reagan, a pris position contre la politique de la parité salariale et est allée jusqu’à recommander aux organismes administratifs chargés d'appliquer les législations anti-discriminatoires, ainsi qu'aux tribunaux, de refuser cette approche et de revenir à la conception traditionnelle du salaire égal pour un travail égal.

De l'autre côté, un comité national sur l'équité salariale a été formé par les principales organisations qui défendent le principe de la parité salariale : plusieurs syndicats parmi les plus importants aux États-Unis, les principales organisations qui défendent les droits des femmes et des minorités et différents organismes qui luttent pour le respect des droits civiques. Ce front commun revêt d’autant plus d’importance à l'heure actuelle, que la décision dans le cas de l'État de Washington, rendue par les tribunaux en 1985, a fait prendre conscience aux groupes impliqués dans cette lutte qu'ils ne pouvaient plus compter sur l'appui des tribunaux [[140]](#footnote-140). C'est donc sur le terrain syndical que les luttes pour la parité salariale devront se poursuivre. Luttes autour d'un enjeu majeur puisqu'on estime que l'obtention de la parité salariale réduirait de 15 à 20 pour cent l'écart salarial entre les femmes et les hommes sans que celles-ci ne changent d'emploi [[141]](#footnote-141).

[200]

Au Québec, cette stratégie commence aussi à être utilisée par le mouvement syndical face, notamment, à la faiblesse des amendements apportés à la Charte des droits de la personne et à l’inertie de la Commission des droits de la personne du Québec qui a pour politique de ne pas prendre l'initiative de demander aux employeurs fautifs de modifier leurs pratiques d’emploi. Ainsi, à l'issue des dernières négociations dans le secteur public, chacune des trois centrales syndicales a convenu avec le Conseil du Trésor (selon des modalités différentes) d'examiner la position relative des emplois des femmes dans le but de négocier, ensuite, des modifications aux échelles salariales en vigueur, ce qui se fera au cours des prochaines négociations qui débutent en 1988 [[142]](#footnote-142).

LES LIMITES DES STRATÉGIES ACTUELLES  
POUR ASSURER AUX FEMMES  
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

La ligne de partage des sexes passe de plus en plus par les formes d’emploi. M. Maruani et C. Nicole, Voyages à l'ombre d'un doute, 1986.

Toute tentative d'évaluer la portée de ces deux types de stratégies doit situer celles-ci dans leur contexte économique, politique et social, car leur efficacité relative est largement à la merci de dynamiques sociales qui les englobent et dont elles font partie.

Sur le plan économique, deux points majeurs doivent être soulignés. D'une part, on assiste, en ce qui a trait aux femmes en particulier, à un glissement des enjeux du travail vers ceux de l'emploi où un redéploiement important de la division sexuelle des formes d'emploi est notoire [[143]](#footnote-143). Non seulement « la flexibilité a-t-elle un sexe » [[144]](#footnote-144), mais dans la mesure où les diverses formes de précarité touchent davantage ceux et celles qui entrent actuellement sur le marché du travail ; elles affectent démesurément les femmes. D'autre part, les politiques gouvernementales actuelles confrontent le mouvement ouvrier à des choix majeurs qui affecteront nécessairement les conditions dans lesquelles se poursuivra la lutte pour l'égalité en emploi pour les femmes. Dans les [201] économies libérales, où le dualisme connaît un essor sans précédent à la faveur de la déréglementation, le mouvement ouvrier est acculé à la défensive. Et dans des économies où le plein emploi a eu priorité, le prix de la concertation nationale entre l'État, les patrons et les syndicats a souvent été des concessions de la part de la fraction de la classe ouvrière la plus organisée, sans qu'elles profitent aux plus désavantagé-e-s. La fin de la période de forte croissance économique que les pays capitalistes avancés ont connue depuis la fin de la deuxième guerre mondiale remet donc en question l'efficacité des stratégies antérieures du mouvement ouvrier [[145]](#footnote-145). Cela soulève alors toute la question des choix qui s'imposent et qui feront ou non que le mouvement ouvrier, le mouvement des femmes et plusieurs autres groupes populaires pourront reprendre l'offensive.

Sur le plan politique, la crise — et peut-être l'impasse [[146]](#footnote-146) de l'État-providence soulève également des enjeux majeurs pour les femmes dans la mesure où toutes les politiques qui affectent les mécanismes de redistribution et qui touchent la sphère de la reproduction sociale affectent nécessairement leur situation en emploi [[147]](#footnote-147). Sur ce terrain, les luttes menées par différents groupes qui défendent les droits et les intérêts des personnes dont le rapport de dépendance à des revenus de redistribution est fondamental (prestataires de l'aide sociale, personnes en chômage, âgées ou retraitées) ne sont pas sans conséquence sur l'ampleur que pourra prendre la lutte pour l'égalité en emploi pour les femmes.

CONCLUSION

La reconnaissance du droit des femmes à l'emploi ne se gagnera pas sur le seul terrain de l'entreprise ; elle se gagnera dans la bataille plus générale des droits des femmes en faisant de ces droits non seulement le support de revendications, mais aussi la pierre de [202] touche de propositions positives pour la gestion de la société dans son ensemble [[148]](#footnote-148).

Les luttes menées pour l'accès des femmes à l’égalité en emploi sont indissociables des autres enjeux majeurs concernant la distribution du pouvoir, de l'emploi, du travail et des ressources entre les différents groupes sociaux. Analyser les gains récents des femmes en matière d'emploi en se limitant à la nomenclature des législations récemment adoptées ou, encore, aux statistiques sur les taux de participation à la main-d'œuvre active masque le fait que ce sont presqu'exclusivement les femmes qui détiennent des emplois réguliers à temps complet qui peuvent tirer avantage de ces mesures. Ainsi, bien que plus de 50 pour cent des femmes soient maintenant sur le marché du travail, il faut en soustraire notamment celles qui travaillent à temps partiel, pour des contrats à durée déterminée, ou qui sont en chômage [[149]](#footnote-149). Si les décisions récentes des tribunaux et les nouvelles législations sur l'équité en emploi constituent des acquis importants sur lesquels le mouvement des femmes peut prendre appui, il ne faut toutefois pas oublier de tenir compte de l’importante proportion des femmes qui font les frais de la flexibilité. Lorsqu'on tente d'évaluer la portée des mesures actuelles et de développer des stratégies efficaces, il faut donc tenir compte davantage qu'au moment où les luttes pour l'équité en emploi ont débuté, de l'importance du clivage fondamental que constitue de plus en plus le rapport à l'emploi dans la division sexuelle du travail.

[203]

MESURES LÉGISLATIVES  
ET JURISPRUDENCE RÉCENTES  
SUR L’ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR  
LES FEMMES AU QUÉBEC  
ET AU CANADA

Au Québec

1985 — Le gouvernement met en vigueur la Partie III de la Charte des droits et libertés de la personne qui porte sur les programmes d’accès à l’égalité, sauf le deuxième aliéna de l'article 86.2. Cela a pour effet de soustraire à l'autorité de la Commission les programmes volontaires d'accès à l'égalité.

1986 — Le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité est adopté.

1986 — Le gouvernement adopte une directive sur l'obligation contractuelle. Celle-ci recommande que les entreprises de cent personnes employées et plus, et dont les contrats avec le gouvernement sont de 100 000 dollars et plus, s'engagent à implanter un programme d'accès à l'égalité, engagement que le gouvernement reconnaît par l'attribution d'un certificat. Pour l'instant, les entreprises de construction ne sont pas couvertes par cette directive.

1986 — Programme pilote de soutien financier et technique auprès de 20 entreprises qui acceptent de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité, sous la direction du Secrétariat à la condition féminine.

Dans les provinces canadiennes

1985 — Le Manitoba adopte une loi sur la parité salariale obligeant la Fonction publique, les établissements du secteur para-public, les municipalités et les commissions scolaires à évaluer leurs emplois et à négocier cette évaluation, ainsi que les redressements de salaire qui en découlent, avec les syndicats qui représentent les personnes employées dans ces établissements (*Pay Equity Act*).

1987 — L'Ontario innove aussi en imposant aux employeurs, par voie législative, des mécanismes qui ont pour but d'atteindre la parité salariale entre les femmes et les hommes dans les secteurs public, para-public et privé ; ils doivent aussi négocier de bonne foi avec les syndicats présents (*Pay Equiry Act* ).

Au niveau fédéral

1986 — Le gouvernement fédéral adopte la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui impose aux employeurs de cent personnes et plus, sous juridiction fédérale, et aux sociétés de la Couronne des mesures pour mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi.

1986 — Un programme d’obligation contractuelle oblige aussi les fournisseurs du gouvernement fédéral qui comptent cent personnes et plus à leur emploi de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi avant de soumissionner pour des contrats de 200 000 dollars et plus.

[204]

1987 — Décision de la Cour suprême du Canada qui confirme le bien-fondé du programme d'accès à l'égalité imposé par la Commission canadienne des droits de la personne au Canadien National, suite à la plainte de Action travail des femmes.

[205]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“L’analyse de disponibilité :  
l’émergence d’un nouveau concept.”

André LEVERT et Sylvie MOREL

[Retour à la table des matières](#tdm)

Dans cet article, les auteurs examinent le concept de « disponibilité » utilisé dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité (PAE). Leur objectif consiste à faire ressortir l'originalité de ce concept qui se distingue de la notion d'« offre de travail », telle que développée dans la théorie économique. Puisqu'il s'insère dans une démarche de lutte à la discrimination systémique, le concept de disponibilité devrait tenir compte de différentes formes de sous-emploi telles le découragement, le temps partiel involontaire, la surqualification, la ségrégation, etc. La construction d'outils statistiques autour de ce concept de disponibilité permettrait aussi d'obtenir des données plus conformes aux fins des PAE.

\*  
\* \*

Les programmes d'accès à l’égalité (PAE), ont beaucoup fait parler d'eux ces dernières années. De sorte que l'on sait généralement qu’ils se caractérisent par des mesures de redressement spécialement conçues pour favoriser le rattrapage de certains groupes ayant subi les effets de la discrimination en emploi [[150]](#footnote-150). Les analyses qui précèdent l'implantation de tels programmes sont, par contre, moins [206] connues. Elles sont au nombre de trois et s'identifient comme suit : les analyses d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi. C'est sur la seconde d'entre elles que nous désirons ici attirer l’attention. Plus précisément, nous nous concentrerons sur le concept de disponibilité dont nous voudrions surtout montrer l’originalité. Car il est essentiel de bien cerner le caractère singulier de ce concept qui est dû au contexte spécifique dans lequel il s'inscrit, soit celui d'un instrument destiné à contrer les effets de la discrimination systémique.

Précisons, au départ, que l'analyse de disponibilité sert à estimer la proportion des membres d’un groupe cible qui seraient susceptibles d'occuper un emploi donné (dans telle ou telle entreprise) si aucune discrimination n'était exercée à leur endroit. Ainsi s'agit-il d’évaluer le potentiel de représentation de ces groupes au sein des différents postes et occupations de manière à disposer d’une base de comparaison nous permettant d'apprécier la situation existante. Dès lors seulement est-on en mesure d'établir si oui ou non des mesures de redressement sont requises. Cela dit, comment s’y prend-t-on pour déterminer cette fameuse « disponibilité », c'est-à-dire pour en donner une image qui soit la plus vraisemblable possible ? À quels obstacles se heurte-t-on lorsque l'on tente d'en fixer l'étendue ? Enfin, du côté de l'instrumentation statistique, disposons- nous d'outils qui soient adaptés aux exigences de ce nouveau concept ? Notre propos n’est pas de répondre exhaustivement à toutes ces questions mais plutôt d’esquisser, à leur sujet, quelques pistes de réflexion.

L'« OFFRE DE TRAVAIL » ?

La première mesure qui vient à l'esprit, quand on cherche à circonscrire cette réalité de la disponibilité, est celle qui se dégage du concept d'offre de travail. Issu de la théorie économique, ce dernier désigne le bassin de la population active telle que définie par les personnes occupées et celles qui sont à la recherche d'un emploi. Toutefois, on donne habituellement de l'offre de travail une interprétation qui en limite singulièrement la portée puisqu'on la présente comme le résultat des choix volontaires de l'ensemble des individus, dérivant eux-mêmes des préférences personnelles. Par conséquent, assimilée à l'offre de travail, la disponibilité prend l'image d'un processus autonome, ses déterminants étant, en majeure partie, extérieurs aux conditions du marché du travail. Vue sous cet angle, la disponibilité devient un phénomène exogène.

Le cadre des PAE s'accommode mal d'une interprétation aussi restrictive. Car cette approche laisse échapper plusieurs formes de la disponibilité, soit celles qui sont les moins apparentes et qui, précisément, risquent d'être le fruit des mécanismes de la discrimination. En d’autres termes, la disponibilité revêt un caractère endogène : elle ne dépend pas des seuls choix individuels, mais également des barrières qui structurent le marché du travail. La confondre à l'offre de travail équivaut donc à négliger cet aspect fondamental et à mettre de côté une [207] partie de la réalité. Aussi, on obtient de la sorte un indice qui, biaisé par l'impact de la discrimination, sous-estime l'étendue véritable des ressources humaines disponibles. Dans le contexte de programmes dont l’objectif est justement de combattre la discrimination systémique, l'utilisation d’un tel indice ne fait aucun sens. Élaboré en vertu de préoccupations tout à fait autres que celles des PAE et répondant à un univers apparemment vidé de toute discrimination, le concept d’offre de travail se révèle donc inapte à rendre compte de la complexité d'une question comme celle de la disponibilité. C'est en ce sens d'ailleurs que nous disons que la notion de disponibilité renvoie à une réalité nouvelle que seule une démarche d'action concertée du type des PAE permettait de mettre en relief. En somme, ceux-ci impriment au concept de disponibilité son originalité propre parce que l'image qu'ils lui imposent de traduire se doit d’être le plus possible exempte de biais discriminatoires.

Une nouvelle représentation

Dès lors, la question qui se pose est de savoir comment obtenir une telle image. On peut dire que cette disponibilité, qui demeure dans l'ombre en raison des barrières discriminatoires, est reliée aux différentes formes de sous-emploi qui sévissent dans l'économie. Par conséquent, on obtiendra une idée plus juste de son étendue en repérant les ressources disponibles que dissimulent, entre autres, le bassin des "inactifs", celui des individus travaillant involontairement à temps partiel ou encore se trouvant trop qualifiés pour le poste qu'ils occupent. Enfin, il faut ajouter à ceci la situation générale de ségrégation sur le marché du travail qui représente aussi une forme de sous-utilisation des ressources masquant une part de la disponibilité. Reprenons rapidement chacun de ces points.

Le bassin des personnes dites inactives renferme une part de la disponibilité cachée en raison, notamment, de ce que l'on appelle communément le « *phénomène de découragement*». Cette expression se rattache au comportement de sortie de la population active que certaines catégories d'individus adoptent lorsque les perspectives d'emploi sont peu reluisantes. Croyant peu probable de réussir à trouver du travail, ces personnes préfèrent se retirer du marché plutôt que de demeurer dans les rangs des chômeuses et des chômeurs. Dans les faits, ceci signifie qu'elles cessent de chercher activement un emploi ce qui, par conséquent, suffit à les ranger dans la catégorie des « inactifs ». Pourtant, s'il existait suffisamment d'emplois, ces personnes réintégreraient le marché du travail. C’est pourquoi, bien que n'étant pas incluses dans le calcul de l'offre de travail, elles font partie de la population disponible.

Le même raisonnement s'applique au phénomène du travail à temps partiel involontaire qui a vu son importance croître ces dernières années. Ce dernier voile aussi une part de la disponibilité réelle puisqu'il résulte d'un marché [208] du travail incapable de procurer des possibilités d'emploi à temps complet à l'ensemble des personnes intéressées.

Il existe aussi une foule d'individus se retrouvant en situation de *surqualification en emploi*. Nous faisons référence ici au cas des personnes occupées à des postes dans lesquels elles ne peuvent faire usage de l'ensemble de leurs qualifications parce que les seuls emplois qui leur étaient accessibles s'assortissaient d'exigences moindres. Formées pour certaines occupations et travaillant à des postes où leur savoir-faire n'est pas pleinement utilisé, ces personnes n'en représentent pas moins des ressources humaines disponibles en regard des emplois reliés à leur compétence.

Autre phénomène qui vient brouiller les cartes quand vient le temps d'estimer la disponibilité : *la* *ségrégation en emploi*. Cette forme de discrimination se traduit par la concentration occupationnelle. La ségrégation dissimule une part de la disponibilité en enfermant à l'intérieur d'un nombre réduit d'occupations des ressources qui se canaliseraient autrement si l'occasion leur en était fournie. Les barrières que l’on retrouve sur le marché du travail nous empêchent ainsi de connaître le véritable niveau de participation des groupes cibles qu'il serait possible d’atteindre dans les emplois qui leur sont actuellement fermés.

En définitive, il existe donc un ensemble de phénomènes masquant, chacun à leur manière, un volet de la disponibilité. Ce sont tous ces aspects qui, réunifiés, redonnent à la disponibilité son image intégrale, assurant ainsi un traitement complet de la question. Plus encore, les interactions qu'ils mettent en relief rendent à la disponibilité son caractère fondamentalement dynamique, aspect qu'il est primordial de bien cerner sous peine de passer outre à un large pan de la question.

Pourquoi, indépendamment du reste, insister sur le caractère dynamique du phénomène de disponibilité ? Simplement pour montrer que saisir véritablement ce dernier implique, non seulement l'ajout de certains éléments, mais surtout un regard neuf sur la nature même de la réalité qu'il entend cerner. Interpréter la disponibilité en termes dynamiques donc, c'est mettre au premier plan les relations fonctionnelles qui en façonnent la représentation.

Ce que nous cherchons surtout à faire ressortir ici, c'est que la disponibilité représente, pour les groupes cibles, une réalité conditionnée, ce qui est d'ailleurs le propre de la situation de discrimination qu'ils subissent. En effet, la disponibilité ne peut être envisagée sans relation aux contraintes dont elle est le reflet : puisqu'il existe une interdépendance marquée entre le degré d'ouverture du marché du travail à l'égard des groupes cibles et leur comportement de « disponibilité », il est inconcevable d'imaginer ce dernier en dehors des paramètres spécifiques qui concourent à en délimiter le champ d'action. Aussi, telle qu'elle se déclare actuellement, la disponibilité représente en grande partie la réponse de participation des groupes cibles aux seules possibilités d’emploi qui leur ont été offertes. Bref, il n'y a pas que des groupes cibles disponibles pour les [209] emplois, il y a surtout des emplois disponibles pour ces groupes. C'est pourquoi la véritable disponibilité est celle qui se manifeste lorsque les dites contraintes sont levées, soit quand la discrimination disparaît des conditions d'exercice de l'emploi. De fait, les individus disponibles sont ceux qui offrent leurs services s’il existe des ouvertures pour eux. Autrement dit, la disponibilité nécessite la contrepartie de la demande de travail qui reste, au bout du compte, sa raison d’être. Il s'ensuit qu'en présence de cet ensemble de barrières que crée la discrimination, dont le trait marquant est, très exactement, cette absence de débouchés, il faut incorporer à l'analyse la *disponibilité potentielle*, soit celle qu'il est possible de générer en réunissant les conditions propices à son émergence.

Quelle mesure statistique ?

Jusqu'ici, nous n’avons pas encore abordé l'aspect plus technique de la question, soit l'instrumentation statistique dont nous disposons pour mesurer la disponibilité. Quand on examine cet aspect, il apparaît les outils statistiques nous imposent actuellement leurs propres limites et, en ce sens, exigent d’être remodelés.

Ainsi, on sait que les données nécessaires aux analyses de disponibilité doivent provenir d'un échantillonnage assez grand de la population pour permettre une estimation fiable et précise. La source de données statistiques qui, présentement, répond le mieux à ces exigences (tant par l'étendue de l'échantillon, soit 20 pour cent de la population, que par l’éventail des renseignements recueillis) est le recensement mené par Statistique Canada. Là où le bât blesse toutefois, c'est que dans le questionnaire du recensement, tout comme dans celui de l'enquête sur la population active, Statistique Canada utilise, pour décrire le type de participation des individus au marché du travail, le concept dont nous venons de montrer l'inadéquation, soit celui d'offre de travail :

Les concepts de « personnes occupées » et de « chômeurs » sont tirés du concept de l’offre de travail en tant que facteur de production mesuré sur une courte période, la production étant définie comme les biens et services figurant dans les comptes nationaux. C'est pourquoi le travail ménager non rémunéré et le travail bénévole ne comptent pas comme « travail » aux fins de l'enquête bien que ces activités ne diffèrent pas du [210] travail rémunéré du point de vue de l'objectif ou de la nature des tâches accomplies [[151]](#footnote-151).

Et l'on précise plus loin :

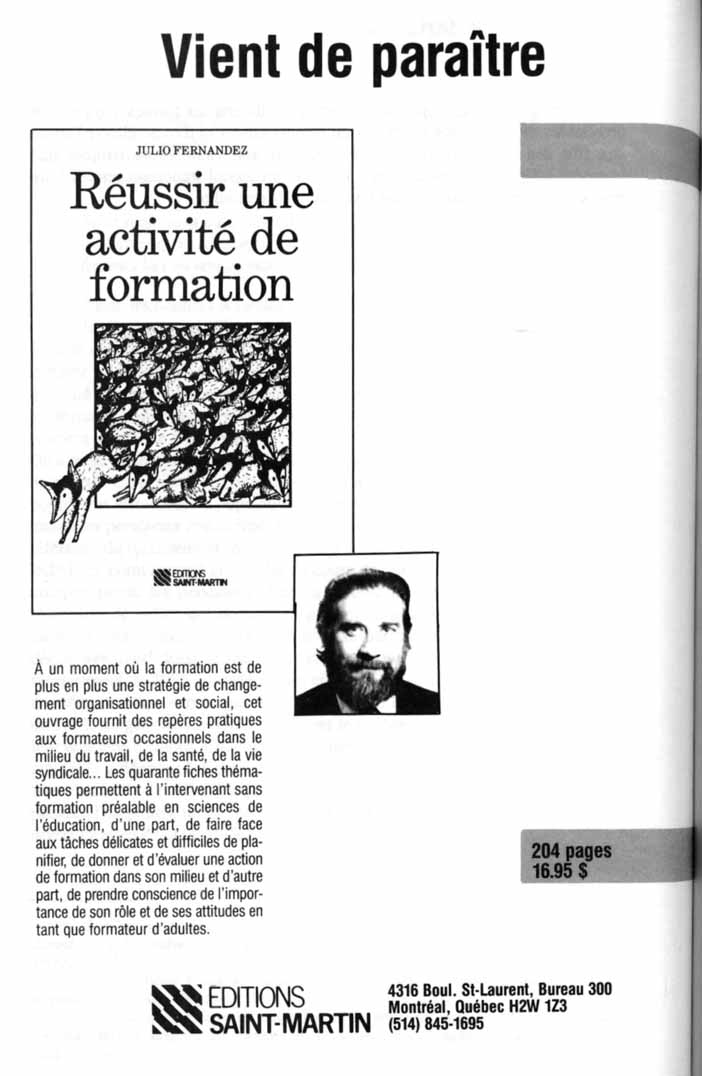
Nous supposons qu'il s'agit d'un marché libre où les apporteurs de travail peuvent tous offrir ou retirer leurs services en fonction de facteurs liés ou non au marché courant (salaires, préférences, etc.) [[152]](#footnote-152).

Ainsi, les données actuelles issues du recensement ne peuvent entièrement cerner la disponibilité. C'est pourquoi, suite aux nouveaux besoins exprimés dans le cadre des PAE, Statistique Canada cherche depuis quelques années à intégrer de nouvelles dimensions à la conception de ses données. Ainsi a-t-on travaillé à une meilleure description des groupes cibles. Pensons ici notamment à l'enquête post-censitaire sur la santé et les limitations d'activités qui nous donnera une foule d'informations additionnelles sur les personnes handicapées. On a aussi tenté d'amoindrir les biais découlant de l'utilisation du concept d'offre de travail. C'est ainsi, par exemple, qu'on a créé une nouvelle définition de la population active, soit la population active « élargie », qui, en plus de comprendre toutes les personnes considérées occupées ou en chômage lors de la semaine de référence du recensement (définition de population active), inclut l'ensemble des individus ayant occupé un emploi au cours des 18 mois précédents. La prise en compte, parmi les personnes classées comme inactives durant la semaine de référence, de celles qui occupaient un emploi à un moment ou l'autre des 18 derniers mois, peut nous permettre d'estimer une partie du phénomène de découragement [[153]](#footnote-153). Ensuite, parmi les changements apportés au questionnaire du recensement de 1986 qui améliorent, en regard de la disponibilité, la qualité des données, mentionnons la question portant sur la formation. Lors du recensement de 1981, les gens étaient tenus d'indiquer le dernier diplôme obtenu mais non pas leur domaine d'études. Cette dernière information est désormais présente, ce qui nous aide à décrire plus précisément les compétences des individus. Par suite, il sera plus facile d’étudier des questions comme la surqualification et la ségrégation puisque l'on pourra mettre en correspondance la répartition professionnelle des divers groupes de la main-d'œuvre et la formation qui a été reçue.

[211]

Ces quelques exemples ne servent qu'à illustrer les formes que peuvent prendre les modifications à apporter au recensement afin d'en améliorer l'utilité aux fins des PAE. Compte tenu des besoins nouveaux de statistiques que suscitent les programmes d'accès à l'égalité, un travail important reste à faire pour obtenir des estimations plus justes de la disponibilité.

[212]



[213]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“L’équité salariale :  
de quoi s’agit-il au juste ?”

Ginette DUSSAULT

[Retour à la table des matières](#tdm)

La lutte à la discrimination n'est pas nouvelle. Les femmes, dans leur recherche d'une meilleure reconnaissance de leurs droits, continuent à combattre toutes les formes de discrimination systémique présentes sur le marché du travail en particulier. On assiste maintenant à une intensification des actions visant l'implantation de Programmes d’accès à l’égalité (PAE) et l’obtention de l’égalité salariale quand travailleurs et travailleuses accomplissent des travaux équivalents [[154]](#footnote-154).

La nécessité de programmes d’accès à l’égalité s’est imposée quand les conséquences négatives de la forte ségrégation des emplois sur la base du sexe ont été mieux connues. Une de ces conséquences était évidemment monétaire : les femmes retirent du marché du travail un revenu qui n’est encore que 60% de celui des hommes environ parce qu’elles occupent surtout les emplois les moins bien payés. Le recours aux PAE a justement pour but de s’attaquer à cette ségrégation. Le règlement sur les programmes d’accès à l’égalité contient les précisions suivantes [[155]](#footnote-155) :

2. Un programme d'accès à l’égalité contient notamment les éléments suivants :

1° les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible ;

[214]

2 ° les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée ;

3° un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin ;

4° les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

3. Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise.

Rien dans ce règlement n'interdit la correction d'écarts de salaire discriminatoires. Bien au contraire. La philosophie des PAE pourrait se résumer ainsi : bien qu'il ne subsiste plus de pratiques discriminatoires chez un employeur donné, il convient de prendre des mesures spéciales pour accélérer l'élimination de la discrimination passée dans le domaine de la représentation des groupes cibles dans les différentes catégories d'emploi. Il y a donc reconnaissance qu'un comportement neutre, non discriminatoire, ne suffirait pas à corriger la situation rapidement.

Ce n'est pas la même situation en ce qui a trait aux salaires. L'élimination de pratiques salariales discriminatoires produit des effets immédiats. Comme les salaires sont attachés à des emplois donnés, les relations salariales entre les différents emplois sont soit correctes, soit incorrectes. Si elles sont incorrectes, on doit les redresser immédiatement puisque toute discrimination en matière de salaire est interdite par la loi. L'établissement de relations salariales non discriminatoires entre les différents emplois n'a pas à être tempéré par le passage du temps, pour permettre un redéploiement ordonné de la main-d'œuvre en fonction des exigences d'ancienneté et de formation associées aux différents emplois.

On peut donc supposer que les PAE s'implantent dans un contexte où les relations salariales sont correctes, non discriminatoires, c’est-à-dire établies sans faire référence au sexe (ou à d’autres motifs illicites de discrimination) des détenteurs des emplois. Cette supposition est d'autant plus facile à faire que les articles interdisant la discrimination salariale sont en vigueur au Québec depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne alors que les PAE ne sont permis que depuis 1986.

Malheureusement, ces suppositions sont idéalistes. Il reste encore beaucoup d’écarts salariaux discriminatoires, difficiles à détecter parce que liés à la forte ségrégation des emplois sur la base du sexe. Les habiletés nécessaires à les détecter et à les corriger sont d'ailleurs assez différentes de celles nécessaires à la négociation de PAE efficaces. Nous croyons donc utile de distinguer ces deux pistes d'action pour les femmes.

[215]

Dans cet article, nous traiterons spécifiquement de l'équité salariale. Nous cernerons la portée des lois qui s’appliquent au Québec et aborderons quelques problèmes concrets que pose l'application de la revendication.

LE CONTEXTE LÉGISLATIF

Depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, au Québec, en 1975, le texte de loi interdisant la discrimination salariale se lit comme suit [[156]](#footnote-156) :

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Cet article de la Charte s'applique aux employeurs qui sont sous juridiction provinciale. Pour les employeurs du Québec qui sont assujettis à la juridiction fédérale, c'est à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne qu'on retrouve le texte traitant de la discrimination salariale. En voici le libellé :

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui remplissent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Les critères permettant d'établir l’équivalence des fonctions remplies par les employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

C'est à la Commission des droits de la personne du Québec et à la Commission canadienne des droits de la personne, selon le cas, que revient la responsabilité de l'application des dispositions interdisant la discrimination salariale. Nous ne reprendrons pas ici la présentation du cheminement nécessaire [216] pour demander un redressement de situation à chacune des commissions. Nous nous limiterons à discuter de la portée de ces deux textes de loi.

Pourquoi parler d'équivalence ?

Les deux textes de loi parlent de travail équivalent ou de fonctions équivalentes. Pour comprendre l'importance de ce choix, il faut se rappeler les débats historiques entourant toute la question de l’intervention gouvernementale dans le domaine de la discrimination salariale. Quand les gouvernements ont été convaincus qu’il fallait intervenir pour interdire la discrimination salariale, c’est surtout à la discrimination la plus ouverte, la plus flagrante à laquelle ils voulaient s'attaquer, c'est-à-dire au fait de moins payer une femme qui faisait exactement le même travail qu'un homme. Cette revendication recevait un assez large appui dans la population, entre autre parce que les travailleurs masculins y voyaient un moyen de se protéger contre une concurrence déloyale de la part des travailleuses. Dans le fond, ils étaient convaincus que de demander la parité salariale pour les femmes était une façon de protéger leurs propres emplois puisque les employeurs ne verraient plus d'avantages à embaucher des femmes s'ils étaient contraints de leur verser le niveau des salaires masculins [[157]](#footnote-157).

C'est donc la revendication "à travail égal, salaire égal" qui décrivait le mieux la perception du problème à l'époque.

Pourtant, dès 1951, l’Organisation internationale du travail (OIT) adoptait une Convention (Convention 100) qui préconisait "le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale". L'OIT en était venue à préférer l’expression "travail équivalent" parce que la forte ségrégation professionnelle sur le marché du travail faisait en sorte (et fait encore en sorte) que les hommes et les femmes occupaient rarement exactement les mêmes emplois. Spécifier uniquement l'obligation de verser la même rémunération pour le même travail signifiait se limiter à corriger une très petite partie de la discrimination salariale.

Malgré les débats qui ont eu cours à l’OIT lors de l’adoption de la Convention 100, le Canada a d'abord légiféré dans le sens d'une égalité de traitement pour un travail égal. Il ne faut pas chercher les raisons de ce comportement dans le fait que le Canada n'avait pas perçu les différences entre les deux expressions. Ce sont des considérations entourant les difficultés de mesurer l'équivalence qui ont inspiré les législateurs canadiens à l'époque. Ce n'est qu'en 1978 que la législation fédérale a été modifiée pour reconnaître comme discriminatoires les pratiques visant à verser aux hommes et aux femmes des rémunérations différentes pour des fonctions équivalentes. Les difficultés [217] entourant la mesure de l'équivalence sont toujours présentes, mais les connaissances en ce domaine ont évolué et les législateurs croient maintenant qu'il est possible de donner un contenu concret à l'expression. Nous y reviendrons dans la section suivante.

Auparavant, pour consoler ceux et celles qui auraient l'impression que le gouvernement canadien et celui du Québec ont été lents à se moderniser en la matière, il est bon de mentionner que le débat autour des expressions "travail égal" et "travail équivalent” n'est pas encore clos. Au Canada, trois provinces seulement ont incorporé la notion d’équivalence dans leur définition de discrimination salariale : le Québec, dès 1975 ; le Manitoba, en 1985, pour les employées et employés des secteurs public et parapublic et finalement l'Ontario, en 1987. Les employées des autres provinces sont encore assujetties à des législations parlant de "travail égal" ou de "travail substantiellement le même". C'est encore le cas aux États-Unis. En effet, le texte de loi portant spécifiquement sur la discrimination salariale, le *Pay Equity Act*, fait encore référence à la notion de "travail égal" quoiqu'on peut déceler une tendance dans la jurisprudence à élargir la notion à celle de "travail équivalent" [[158]](#footnote-158). La lenteur avec laquelle la notion d'équivalence gagne du terrain laisse soupçonner des difficultés réelles d’application et ces difficultés, en retour, expliquent peut-être la lenteur des progrès enregistrés au Québec dans l'élimination des écarts de salaire hommes-femmes, même si le Québec a adopté cette notion depuis 1975.

L'application de la notion d'équivalence

Le texte de la Loi canadienne sur les droits de la personne spécifie les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions. Il s'agit des quatre grandes dimensions habituellement reconnues dans les plans d'évaluation d'emplois : les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Le texte de la Charte québécoise est muet sur la façon de mesurer l'équivalence mais énumère un certain nombre de critères qui peuvent justifier des écarts de salaire, même entre des emplois équivalents. Il s’agit de l'expérience, de l'ancienneté, de la durée du service, de l'évaluation au mérite, de la quantité de production ou du temps supplémentaire, à la condition que ces critères soient communs à tous les membres du personnel. Dans des documents destinés au grand public, la Commission des droits de la personne du Québec précise cependant qu'elle privilégie la méthode d'évaluation par points pour comparer entre eux des [218] emplois différents [[159]](#footnote-159). Les législations du Manitoba et de l'Ontario imposent aussi, toutes deux, l'exercice systématique de l'évaluation des emplois pour assurer l'équité salariale. En fait, il y a consensus, au plan international, quant à l’utilité de l'évaluation des emplois pour éliminer la discrimination salariale [[160]](#footnote-160).

Avant d'expliquer plus à fond en quoi consiste l'évaluation des emplois, mentionnons une différence entre les deux plus récentes législations en ce domaine, soit celles du Manitoba et de l’Ontario, et les législations fédérale et québécoise. Dans ces deux derniers cas, on aura recours aux plans d'évaluation pour vérifier, ultimement, si on est en présence ou non de discrimination salariale. L'évaluation servira au traitement des plaintes. Au Manitoba et en Ontario, on a plutôt adopté une approche proactive. On exige de tous les employeurs couverts par les législations respectives qu’ils analysent leur système de rémunération au moyen de plans d'évaluation même s’il n'y a pas de plainte déposée. Ces plans d’évaluation doivent être négociés avec les syndicats lorsque ceux-ci sont présents chez un employeur donné et doivent être rendus publics. On peut supposer que ces deux provinces ont retenu une approche proactive parce que l'expérience démontre que les progrès sont trop lents lorsqu'on compte exclusivement sur le dépôt de plaintes pour redresser la situation [[161]](#footnote-161). Le choix retenu par ces deux provinces aura des conséquences même au Québec puisque cela entraîne nécessairement une plus grande visibilité pour le revendication de l'équité salariale. Il y a beaucoup d'énergie consacrée à cette question, beaucoup de réflexion, beaucoup d'écrit [[162]](#footnote-162) et graduellement, l'expertise se développe. Cela coïncide aussi avec une recrudescence d'intérêt pour cette question au Québec comme en font foi les ententes intervenues entre le Conseil du Trésor et chacune des grandes centrales syndicales lors de la dernière ronde de négociation du secteur public, ententes visant à étudier en priorité la question des relativités salariales entre emplois masculins et féminins.

[219]

L'évaluation des emplois

Puisqu'il y semble y avoir consensus sur le fait que l'équivalence entre différents emplois sera établie au moyen de plans d'évaluation, regardons de plus près ce que cela implique. L'évaluation des emplois est une *technique* qui permet d'analyser de façon systématique des emplois différents. Le caractère systématique de la démarche a souvent été confondu avec un caractère scientifique. Ce n'est pas le cas. Il n'y a pas de critères scientifiques qui puissent nous aider à conclure si deux emplois sont équivalents ou non. Par contre, une fois établies les différentes dimensions qu’on convient de retenir dans la comparaison des différents emplois, la technique de l'évaluation des emplois permettra de nous assurer que tous les emplois seront analysés d'une façon cohérente, uniforme. C'est le seul avantage que donne l’évaluation des emplois, mais il est très important. En effet, la sous-évaluation des emplois traditionnellement occupés par des femmes s'explique, entre autre, par le fait qu'il y a deux poids, deux mesures dans le jugement que le marché du travail porte sur les emplois. On ne prend pas le temps d'identifier les compétences requises dans les emplois féminins (on suppose qu'ils sont non qualifiés ou peu qualifiés) alors qu'on décrit beaucoup mieux les exigences des emplois masculins. Comme les compétences requises pour occuper les emplois féminins restent invisibles, on ne les rémunère pas. L'évaluation des emplois vise justement à corriger cette situation, à soumettre tous les emplois à la même analyse, à la même "évaluation".

La première étape consiste à définir les différentes dimensions qu'on veut retenir. La liste des quatre dimensions mentionnée dans le texte de loi fédéral est exprimée en termes très généraux. À cette étape-ci, il faut les traduire plus concrètement, les adapter à chacun des lieux de travail et les définir en termes assez précis pour pouvoir les appliquer sans trop d'arbitraire. Il faut ensuite décider quelle importance relative chacune de ces dimensions recevra dans l'ensemble de l'évaluation. En termes techniques, cette étape correspond à la définition et à la pondération des facteurs d'évaluation. Pour mieux comprendre les enjeux de cette phase de l'évaluation, arrêtons-nous à la dimension "effort".

Entre deux lieux de travail différents, on peut facilement imaginer que le type d’efforts demandés aux employés soient de nature tout-à-fait différente. Prenons l'exemple d'une entreprise forestière et d’une tour de contrôle pour le trafic aérien. Dans le premier cas, les efforts demandés sont beaucoup plus physiques alors que dans le deuxième cas, on exige davantage d'attention visuelle et de concentration. La façon précise dont le facteur "effort" sera défini reflétera évidemment les différences dans l'environnement. Les plans ne sont pas nécessairement exportables d'un lieu à l'autre. Si on évaluait les emplois de contrôleurs aériens à l'aide d’un plan développé pour une compagnie forestière, on arriverait à la conclusion que les emplois de contrôleurs aériens demandent [220] peu d’efforts, puisqu’ils demandent peu d’efforts physiques. On comprend très bien que ce serait très mal évaluer les emplois de contrôleurs aériens.

Cet exemple nous permet de faire un parallèle avec l'évaluation des emplois féminins. Ces emplois sont, eux aussi, un mélange de qualifications requises, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail mais la forme précise que cela prend est différente de ce qu’on retrouve dans les emplois masculins. On doit donc porter une attention particulière à la façon de définir les facteurs d'évaluation si on veut bien "évaluer" les emplois féminins. C'est un des domaines dans lesquels on peut percevoir une nouvelle expertise née des pressions exercées par les femmes pour corriger la discrimination salariale. On retrouve maintenant plusieurs "listes" d'éléments qu'il faut intégrer aux facteurs d'évaluation si on veut rendre justice aux emplois principalement occupés par des femmes [[163]](#footnote-163). Mentionnons rapidement les habiletés dans les relations interpersonnelles, la dextérité manuelle, la concentration, la responsabilité pour les personnes par opposition aux matériaux. Ces dimensions étant plus souvent associées aux emplois féminins, elles ont souvent été négligées dans les plans d'évaluation.

La Commission canadienne et la Commission québécoise des droits de la personne soulignent que pour juger une plainte de discrimination salariale, lorsque cette plainte origine d’un lieu de travail dans lequel un plan d’évaluation des emplois est déjà implanté, elles utiliseraient ce plan en autant qu’il soit lui- même exempt de biais sexistes. Cette dernière réserve renvoie au point que nous venons de discuter. Un plan qui omettrait les caractéristiques des emplois typiquement féminins serait jugé discriminatoire. Ce n’est donc pas uniquement pour être à la mode qu’il faut se tenir au courant de l’évolution de l’art dans le domaine de l’évaluation des emplois, mais c’est pour se conformer à la loi.

Après avoir défini les facteurs sur lesquels on veut baser un plan d’évaluation d’emplois, il faut les pondérer. Le fait que la loi mentionne quatre grandes dimensions n’implique pas que ces dimensions sont d’égale importance. Il y a, dans ce domaine aussi, matière à jugement. C’est en définissant le poids de chacun des facteurs dans l’ensemble de l’évaluation qu’on se donne les moyens de mesurer l’équivalence. En effet, si la comparaison de deux emplois montre que le premier demande un peu plus de qualifications mais un peu moins d’efforts que le deuxième, il faut avoir encadré chacun des facteurs, leur avoir donné une importance relative les uns par rapport aux autres pour pouvoir dire si, oui ou non, les qualifications additionnelles compensent les moindres efforts.

[221]

Le facteur qui recevra le plus grand poids reflétera les dimensions qu'on veut privilégier dans un lieu de travail donné, le type d'emplois qui seront associés aux salaires les plus élevés. Pour certains, ce sera le facteur qualifications ; pour d'autres, les responsabilités. Dans ce domaine non plus, il n'y a pas de critères scientifiques, objectifs, qui nous imposeraient la solution finale. On peut cependant noter que le facteur "conditions de travail", d'une façon assez générale, semble être le moins important dans les différents plans d'évaluation utilisés actuellement. Les structures de salaire que nous connaissons ne semblent pas être dominées par l'obligation de compenser les désagréments de certains emplois ; elles évoluent plus en parallèle avec un indice de la productivité des travailleurs-euses, indice qui serait composé des trois autres dimensions.

La deuxième étape de l’évaluation correspond à la description des emplois. Cela correspond à une analyse détaillée des différentes tâches assignées aux postes de travail sous étude, aux qualifications exigées des titulaires pour l'accomplissement raisonnable de ces tâches ainsi que des conditions de travail qui y sont associées. C'est à partir de ces descriptions que l'évaluation pourra être faite. Il faut donc que celles-ci soient claires, et surtout complètes. C'est à cette étape-ci, ordinairement, que les stéréotypes désavantagent le plus les femmes. Les qualifications requises pour l'exercice de leurs fonctions, la complexité du travail effectué par les femmes sont trop souvent invisibles. Les descriptions des emplois typiquement féminins sont très souvent vagues. On y retrouve des expressions comme "accomplit le travail général de bureau", "assiste son patron", etc... . Ce genre de langage est évidemment peu propice à une évaluation rigoureuse. Mais cette difficulté devrait être assez facilement surmontée lorsque les personnes chargées de l'opération en sont conscientes. On doit utiliser le même degré de précision pour la description des emplois masculins et féminins.

Le véritable problème de cette étape de l'évaluation d'emplois consiste à bien appréhender la réalité, autant des emplois masculins que féminins. Cela vient de la distance entre les qualifications "réelles" associées à l'exécution d'un ensemble de tâches précises et les qualifications "théoriques" qu'on suppose au départ [[164]](#footnote-164). Ce sont ces qualifications théoriques qui fondent notre appréciation du caractère qualifié ou non d'un emploi. Mais tout l'exercice de l'évaluation des emplois vise justement à dépasser ces préjugés. Il faut donc reconnaître l'ampleur du problème et mettre les énergies nécessaires pour bien appréhender la réalité et décrire les emplois tels qu'ils sont et non tels qu'on les imagine. L’étape de la [222] description des emplois exige plus d'attention que ce qu'on y consacre habituellement.

Personne ne contestera qu'il faut évaluer les emplois tels qu'ils sont plutôt que tels qu'on les imagine. Mais quand il faut choisir entre les évaluer tels qu'ils sont ou tels qu'ils devraient être, qu'est-ce qu'on fait ? Chacun peut facilement se rappeler des exemples d'organisation du travail parcellisée à outrance dans laquelle on ne fait pas appel à l'intelligence et aux compétences des employés-es. Peut-on utiliser l'exercice de la description des emplois pour corriger la situation ? Pour les syndicats, il est en effet tentant de profiter de l'occasion pour négocier l’organisation du travail puisque les descriptions d'emplois traduisent celle choisie par l'employeur et sur laquelle ils ont ordinairement peu de prise. Mais l'évaluation des emplois et la négociation de l'organisation du travail sont deux opérations distinctes et il est préférable de continuer à les dissocier. La qualité de tout l'exercice de l’évaluation d'emplois dépend de sa conformité avec le réel et il faut donc s'en tenir à évaluer les emplois tels qu'ils sont.

Les deux dernières étapes d'un exercice d'évaluation des emplois consistent, à partir des descriptions, à évaluer à proprement dit chacun des emplois et à traduire les résultats en niveaux de salaire. L'évaluation comme telle pose peu de problèmes. Il s'agit d'appliquer de façon cohérente et systématique les facteurs définis à la première étape aux descriptions issues de la deuxième. La qualité du résultat dépend principalement des étapes antérieures. C'est cette étape qui nous renseigne sur les emplois qui sont équivalents. En effet, ce sont les emplois qui, à cette étape-ci du processus, reçoivent une évaluation globale semblable qui seront définis comme étant équivalents. Rappelons, s'il en est besoin, que les emplois n’ont pas besoin d’avoir obtenu un résultat identique sur chacun des facteurs. C'est le résultat global qui compte.

L'étape suivante consiste à mettre des niveaux de salaire sur les différents emplois. À ce stade-ci, l'information disponible est la suivante : une mesure de la valeur des emplois en fonction des critères retenus et les salaires actuellement versés. Ces deux sources d’information nous renseignent sur l’existence ou non de discrimination salariale. Les études réalisées aux États-Unis ont montré qu'il existait un écart de salaire de 20% en moyenne entre emplois masculins et féminins équivalents. Or, la loi exige que les emplois masculins et féminins qui sont équivalents (qui obtiennent la même valeur selon le plan) reçoivent le même salaire. La loi stipule aussi qu'il est interdit de baisser les salaires les plus élevés pour se conformer à l’obligation d'équité salariale. Ce sont les salaires inférieurs qui doivent être relevés.

L'esprit de la loi est donc clair : si l'exercice d’évaluation indique que des emplois masculins et féminins équivalents ne sont pas payés également, il faut rehausser le salaire le plus faible au niveau du salaire le plus élevé. Quand on ne regarde qu'un seul emploi féminin, la procédure ne pose pas de problèmes. Mais quand on regarde l'ensemble des emplois masculins et féminins d’une entreprise, [223] la situation peut se compliquer. Nous regarderons maintenant les problèmes concrets qu'on risque de rencontrer.

QUELQUES PROBLÈMES CONCRETS

La courbe salariale

La question des salaires peut nous permettre d'illustrer certains de ces problèmes. Revenons à la situation décrite précédemment où, après un exercice d'évaluation fait sur l'ensemble des emplois d'une entreprise, on se retrouve avec deux séries d'informations : la valeur des emplois sur la base des critères retenus et les salaires actuels. Cette étape ne nous renseigne pas seulement sur la sous-évaluation des emplois féminins. Elle peut aussi révéler que les emplois masculins ne sont pas tous payés conformément à leur valeur relative. L'exercice peut révéler que certains emplois masculins se situent actuellement trop haut dans la hiérarchie des salaires par rapport à ce qu'indique l’analyse détaillée de leur valeur en fonction des critères retenus dans le plan. Inversement, d'autres emplois masculins peuvent paraître sous-payés quand on compare leur valeur selon le plan avec celle des autres emplois masculins.

C’est d'ailleurs toujours ce qui arrive quand on applique pour la première fois un plan d’évaluation (ou qu'on modifie substantiellement le plan existant). Une structure de salaires développée au fil des ans sans référence à une évaluation systématique des emplois a vraiment très, très peu de chances de correspondre exactement aux résultats de l'évaluation sans pour autant que les écarts soient dus à de la discrimination. La structure de salaire actuelle devra être modifiée si on veut qu’elle corresponde à la valeur relative des emplois révélée par l'évaluation.

Si on constate que la structure salariale actuelle ne correspond pas aux résultats de l'évaluation, même si on ne considère que les emplois masculins, comment faut-il alors interpréter la loi ? Si la conformité à la loi est poursuivie au moyen de plaintes formelles, l'ajustement se fera sur la base des salaires existants, même si ces derniers ne sont pas eux-mêmes selon un ordre satisfaisant. Par contre, si on essaie d’atteindre l'équité salariale par le biais de la négociation, on peut en profiter pour rendre conforme aux résultats de l’évaluation autant la structure des salaires masculine que féminine.

Les syndicats ont déjà développé une expertise quant à l'implantation d'un nouveau plan : garantie de maintien de salaires pour les emplois surévalués, mécanisme graduel d'intégration à la nouvelle courbe salariale, maintien des anciens salaires aux individus actuellement en poste mais reclassement de l'emploi à sa juste place pour les nouveaux arrivants... Plusieurs formules sont imaginables pour instaurer une nouvelle courbe salariale dans le respect des personnes actuellement en poste. Mais cela pose la question de la courbe salariale elle-même.

[224]

Si on ne peut utiliser les salaires actuellement payés aux travailleurs masculins parce qu'ils sont eux-mêmes non conformes aux résultats de l'évaluation, qu'est-ce qui va servir de point de référence pour l'établissement de la nouvelle courbe salariale ? Pour être réaliste, il faut se rendre compte que l’établissement de la courbe salariale ne se fera pas indépendamment de considérations touchant le coût global de l’opération. C'est donc un objet de négociation. Il est arrivé souvent dans la passé que des implantations d’un nouveau plan d'évaluation faites en dehors du contexte de l'élimination de discrimination salariale systémique se fassent dans un contexte où, dès le départ, on convenait de l'enveloppe globale dont on disposait : 4%, 5%, 6%... La même logique ne peut être transposée directement lorsqu'il s'agit d'instaurer l'équité salariale entre hommes et femmes à cause de deux particularités de l’opération. Premièrement, dans le cas de l’élimination de la discrimination salariale, la loi mentionne expressément que les salaires "supérieurs" ne peuvent être diminués. Deuxièmement, les salaires payés sur le marché ne peuvent servir d'excuses pour ne pas se conformer à la loi.

Il faut savoir, en effet, que les salaires payés sur le marché ont souvent servi de points de repères pour établir les nouvelles courbes salariales lors de l'implantation de plans d'évaluation. Le plus souvent, des enquêtes distinctes de salaires étaient effectuées pour les emplois masculins et féminins (plus spécifiquement pour les emplois entretien/production et les emplois de bureau). Il en résultait donc deux courbes salariales. Cette procédure n'est pas conforme à l'esprit de la loi. Un employeur est contraint de payer des salaires égaux aux hommes et aux femmes qui exécutent des travaux équivalents, même si les salaires versés sur le marché sont très différents. Le coût global de la conformité au principe de l'équité salariale ne peut donc être établi a priori, ne peut servir de contrainte objective à l'intérieur de laquelle toute l'opération doit se situer. Par souci de réalisme, les législateurs du Manitoba et de l'Ontario ont fait référence, dans leur loi respective, à un pourcentage de la masse salariale totale que l'employeur doit consacrer annuellement au redressement de la situation. En Ontario, par exemple, tant que l’équité salariale n'est pas atteinte, les employeurs doivent consacrer 1% de la masse salariale totale au réajustement de salaire des emplois sous-évalués. C’est la durée de l'opération qui va varier selon l’étendue de la discrimination constatée et l'importance de la main-d'œuvre féminine.

Tous les problèmes que nous venons d'évoquer autour de l'établissement de la courbe salariale se présenteront si l’exercice d'évaluation des emplois amène l'établissement d'une courbe salariale conforme aux résultats de l'évaluation autant pour les emplois masculins que féminins. Nous avons noté précédemment cependant que la loi n'impose pas cette obligation. Rien dans la loi n'oblige un employeur à payer le même salaire pour tous les emplois équivalents. La loi ne parle que de la comparaison entre des emplois masculins et féminins. Les employeurs ne sont pas contraints à payer les emplois masculins conformément à leur valeur. Il se pourrait donc que des emplois masculins jugés équivalents [225] selon les résultats de l’évaluation ne soient pas tous payés de la même façon. Il n'y a pas d'obligation légale pour le faire. Mais s’il y a un emploi féminin qui est jugé équivalent à tous ces emplois masculins qui ne sont pas payés au même niveau, sur quel salaire va-t-on se baser pour vérifier si l'équité salariale est respectée ? La réponse retenue par les législateurs ontariens ne satisfera probablement pas les puristes. Voici ce qui est écrit à l'article 6, paragraphe 3 [[165]](#footnote-165) :

6. (3) Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un établissement et des catégories d'emplois à prédominance masculine dans le même établissement se prêtent à plusieurs comparaisons, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal au taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance masculine :

a) qui a le taux de catégorie le plus bas, si le travail effectué dans les deux catégories d'emplois est de valeur égale ou comparable ;

b) qui a le taux de catégorie le plus élevé, si le travail effectué dans la catégorie d'emplois à prédominance masculine est de valeur inférieure.

Le choix retenu est donc d'enligner le salaire payé aux femmes sur le plus faible salaire payé aux hommes. Il faut bien comprendre qu'il s'agit d'une loi interdisant la discrimination entre hommes et femmes et qu'il n'y a aucune loi qui indique comment doivent être déterminés les salaires en général. Si la loi spécifiait que le salaire payé aux femmes devait s'enligner sur le salaire le plus élevé, elle créerait immédiatement une catégorie d'emplois masculins qui seraient moins payés que les emplois féminins équivalents. Il y aurait objet d'une autre plainte. Cet exemple illustre la supériorité de la négociation pour atteindre l'équité salariale puisqu'à ce moment-là, on peut en profiter pour "régulariser" aussi la situation des emplois masculins.

Taux de salaire uniques vs échelles de salaire

Même si le problème de l'établissement de la courbe salariale peut sembler à plusieurs une illustration, assez convaincante du caractère complexe de l'établissement de l'équité salariale par opposition à la simplicité du principe, cela n'est malheureusement pas le seul. Prenons par exemple le problème que pose le fait que les emplois de cols blancs (donc les femmes) sont le plus [226] souvent payés selon une échelle de salaire alors que les cols bleus (donc les hommes) sont payés selon un taux unique de salaire. L'existence d’échelle de salaire, avec progression automatique jusqu'au maximum selon l'ancienneté, implique que les personnes dans l’échelle doivent attendre un certain nombre d'années avant de recevoir le maximum de salaire prévu pour l'occupation. L'argumentation généralement avancée pour de telles échelles est qu’il faut un certain nombre d'années à l'occupant avant de contrôler la totalité des fonctions ou avant d'être tout-à-fait performant. Le même raisonnement aurait pu être avancé pour les occupations de cols bleus mais il ne l’a pas été ce qui fait qu'on observe généralement des taux de salaire unique chez ces derniers.

La question se pose évidemment de savoir comment interpréter l’équité salariale quand un emploi de col blanc est jugé équivalent à un emploi de col bleu. Les deux arguments ont déjà été exposés par le passé, à savoir que la comparaison doit se faire soit sur le minimum de l'échelle, soit sur le maximum. L'argument du minimum a le plus souvent été avancé pour au moins forcer l'égalisation des minimums de salaire versés aux cols blancs et aux cols bleus, mais le plus souvent, les analystes semblent considérer que le maximum d'une échelle de salaire représente la véritable valeur monétaire d'un emploi.

On remarquera cependant qu'il est difficile de considérer que deux emplois sont payés également si l’un est associé à une échelle de salaire et l'autre, un taux unique. Indépendamment du point de comparaison retenu, il y aura plusieurs années durant lesquelles les titulaires des deux emplois ne recevront pas le même salaire. On devrait donc viser une harmonisation des pratiques salariales entre les différentes catégories d'emploi. En 1986, le Congrès du travail du Canada (CTC) a d'ailleurs mentionné l’élimination des échelons (donc généralisation de la pratique des taux uniques) dans sa déclaration générale concernant l'équité salariale [[166]](#footnote-166). Cette recommandation n'est pas si facile à appliquer, cependant, parce que les femmes elles-mêmes considèrent la présence d’échelons comme des augmentations de salaire méritées. Peut-être à cause d'un manque objectif de possibilités de promotion, mais encore aujourd'hui, les groupes de travailleuses ont plus souvent tendance à demander des ajouts d'échelons à leur échelle de salaire plutôt qu'une réduction.

Le maintien de la parité

La forte ségrégation des emplois sur la base du sexe et les différences de pratiques salariales entre catégories d'emploi sont évidemment des reflets d'une [227] organisation du travail sexiste. Cette organisation a aussi d'autres conséquences. Dans le domaine des relations de travail, par exemple, on assiste souvent à une séparation des groupes de cols blancs et de cols bleus. Les cols blancs sont plus souvent non syndiqués que les cols bleus. Même si les deux groupes sont syndiqués, ils seront le plus souvent dans des unités distinctes, négociant leurs salaires de façon indépendante. Après un exercice réussi de correction des inégalités salariales entre emplois équivalents, comment concilier la nécessité de maintenir les nouvelles parités de salaire avec la liberté de chaque groupe de négocier leurs salaires ?

Il n'y a vraiment aucune réponse facile à cette question. Encore une fois, la loi ontarienne contient une précision qui ne fera pas l’affaire des puristes. L’article 8, paragraphe 2 se lit comme suit :

8. (2) Lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement, la présente loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte de différences au niveau du pouvoir de négociation.

Cette précision illustre le compromis retenu par les législateurs entre deux principes : l'équité salariale et la liberté de négociation. Comme beaucoup de compromis, il manque d’attraits. A sa décharge, on peut peut-être mentionner que la situation ne sera pas si catastrophique. La mobilisation des groupes actuellement discriminés en vue de maintenir des parités qui auront été démontrées comme équitables devrait aider ces groupes à développer le pouvoir de négociation nécessaire pour maintenir ces parités.

CONCLUSION

Ces quelques problèmes concrets ne sont qu’un échantillon des difficultés que nous rencontrerons et que nous devrons surmonter pour atteindre l’équité salariale. Le contenu de la loi et la démarche théorique pour la rendre opérationnelle sont simples à comprendre. La démarche d'évaluation des emplois demande beaucoup d'investissements en temps et en énergie, mais l'expérience démontre qu'elle peut être maîtrisée par les organisations syndicales. Ce que l'analyse rapide de quelques problèmes concrets fait ressortir, cependant, c'est qu'il ne s'agit pas d'une démarche technique, d'une recette magique ou facile. Les salaires jouent un rôle d'une importance capitale, tant au plan strictement économique qu'au niveau de la reconnaissance sociale des travailleurs et des travailleuses. Il est utopique de penser qu'on peut changer en profondeur les relations salariales héritées du passé sans rencontrer des problèmes connexes [228] importants. L'étude de ces problèmes jette cependant un éclairage nouveau sur le rôle des syndicats. Comme la loi vient encadrer ce que les employeurs doivent faire dans l’établissement des relations salariales entre groupes de travailleurs, elle vient aussi mettre en lumière l'intérêt que tous les travailleurs aient un lieu commun pour faire entre eux les arbitrages nécessaires pour concrétiser l’équité salariale. Il y a donc un intérêt plus grand qu'avant à ce que l'ensemble des travailleurs d'un établissement soient regroupés à l'intérieur d'un même syndicat Les pratiques passées pour déterminer la pertinence d'une unité de négociation locale ont souvent valorisé la possibilité pour un regroupement professionnel donné de pouvoir mieux défendre ses intérêts salariaux, lorsque l'unité était homogène sur le plan professionnel. Maintenant que la loi met une contrainte sur les relations salariales entre groupes professionnels distincts, on devrait peut-être requestionner cette tendance qui a conduit à l'éclatement des syndicats locaux.

[229]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“L’accès à l’égalité dans  
la Fonction publique québécoise :  
du mythe à la réalité.”

Sylvie PAQUEROT

UNE COURTE HISTOIRE

[Retour à la table des matières](#tdm)

Le Québec, principalement la fonction publique québécoise, a déjà eu la réputation d'être à l'avant-garde dans le dossier de l'égalité des femmes.

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, les réalisations et les projets justifiaient effectivement cette réputation, principalement l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne et la mise en place de la Commission des droits de la personne chargée de faire respecter la Charte. Comme État-employeur, le gouvernement du Québec prenait aussi les devants en annonçant, pour la fonction publique, un programme d'égalité en emploi pour les femmes.

L'énoncé de principe du gouvernement lors de l'annonce de son programme a soulevé bien des espoirs quant aux mesures qu'on allait mettre en place pour réaliser l'égalité et il n'est pas inutile d'en rappeler le texte pour comprendre l'ampleur des attentes suscitées dans un contexte où la Charte ne reconnaissait pas encore l'existence de la discrimination systémique ni même la légitimité de mesures préférentielles [[167]](#footnote-167) dites « d'action positive » :

[230]

Bien qu'elles représentent 38 pour cent de la main-d'oeuvre active, les femmes n'ont pas réussi à prendre une place à part entière dans l'organisation du monde du travail. Quelques-unes seulement occupent un emploi de niveau élevé et, dans l'ensemble, le salaire des femmes se situe en deçà de celui des hommes.

Le monde du travail s'est organisé en fonction d’une société où l'homme travaillait à l'extérieur, alors que la femme avait la responsabilité du foyer. La présence de cette dernière sur le marché du travail n'a pas modifié cette répartition des rôles. La femme en emploi rémunéré doit donc, dans bien des cas, occuper deux emplois, l'un à l’extérieur et l'autre à la maison.

Même si cet état de fait est, entre autres, dû à l’apprentissage socio-culturel des femmes et des hommes de la société québécoise, il n'en demeure pas moins que la situation doit être modifiée.

Il faut donc, pour y remédier, en partie du moins, remettre en cause l'organisation du travail, ce qui implique non seulement une évolution des mentalités, mais aussi la mise en branle de certaines réformes [[168]](#footnote-168).

Il s'agissait alors d'une première phase d'implantation qui devait durer trois ans, sous la responsabilité du ministère de la Fonction publique.

C'est dans cette première période (1980-1983) que les premières études et les premières mesures ont pris place, mais il ne s'agissait pas alors de programmes d'accès à l'égalité tels que nous les connaissons aujourd'hui.

Les programmes d'accès à l'égalité formels furent une recommandation des responsables de l'égalité en emploi dans leur bilan et les modifications législatives nécessaires à leur application sont intervenues en décembre 1982 dans la Charte québécoise des droits et libertés et en 1983 dans la Loi de la fonction publique qui prévoyait que « le gouvernement devait faire rapport une fois l'an à l’Assemblée nationale sur le degré de réalisation des programmes d'accès à l’égalité par les ministères et organismes... » [[169]](#footnote-169).

C’est aussi dans cette première période qu'ont débuté les analyses systématiques de la présence des femmes dans la fonction publique [[170]](#footnote-170) qui ont conduit à une meilleure connaissance de la problématique du travail des femmes [231] en ce qui concerne leurs secteurs de travail, leur rémunération et leur répartition dans les différents ministères et organismes.

Au début du programme en 1980, les femmes représentaient 33.36 pour cent des effectifs de la fonction publique, elles étaient quasi-absentes de certaines catégories tels le secteur ouvrier (1,87 pour cent), les emplois d'agent de la paix (3,27 pour cent) et les emplois supérieurs (2,48 pour cent). Elles étaient sous- représentées chez les professionnel-le-s (15.32 pour cent), dans la gérance intermédiaire (12,37 pour cent) et chez les technicien-ne-s (25,4 pour cent), alors qu'elles se retrouvaient massivement dans la famille du personnel de bureau (72,25 pour cent) [[171]](#footnote-171).

Il était donc possible dès lors de mieux se représenter la réalité et de développer des moyens d'action visant à modifier la configuration du travail des femmes dans la fonction publique.

LES MESURES DE PREMIÈRE LIGNE  
ET LEURS LIMITES

Un « grand ménage » s’est effectué dans cette première période (1980-1983), en ce sens que de nombreuses études ont été produites permettant d'identifier un certain nombre de secteurs d'intervention prioritaire [[172]](#footnote-172) et surtout des mesures concrètes à mettre en application.

C'est principalement au chapitre du recrutement et de la promotion que des mesures ont été appliquées : renforcement de la politique de "désexisation" des offres d'emploi en vigueur depuis 1974, intégration des femmes sur les jurys de sélection, etc.

Cependant, les mesures mises en place se heurtèrent rapidement à des limites inhérentes au système de gestion lui-même comme le montrent les deux exemples qui suivent, instaurées durant la période de l'égalité en emploi (1980- 83) et toujours en vigueur depuis 1983 dans le cadre de l'accès à l'égalité.

Le rangement par niveau

Dans la fonction publique, la sélection s’effectuait, de 1978 à 1981, selon la règle du mérite appliquée de manière stricte, c'est-à-dire du classement individuel. Auparavant, les candidat-e-s étaient inscrit-e-s sur une liste d'éligibilité en autant qu'ils et elles avaient atteint la note de passage et le choix s'effectuait dans cette liste.

[232]

Or, les études effectuées montrèrent que très souvent, les femmes qui posaient leur candidature atteignaient des performances élevées, mais se classaient rarement premières. On transforma donc la règle du mérite pour y inclure le concept de rangement par niveau qui signifie qu'à un certain niveau de performance (par exemple de 90 pour cent à 100 pour cent ou de 80 pour cent à 90 pour cent de résultat aux concours) toutes les personnes se classant dans le même niveau ont des compétences égales.

Par la suite, les gestionnaires étaient tenus d’engager en priorité des femmes dans le niveau, si leur présence dans cette catégorie d'emploi n'atteignait pas 40 pour cent (ou des membres des autres clientèles-cibles : personnes handicapées et communautés culturelles).

Le principe était intéressant. Mais comme il arrive souvent avec les principes, les moyens ne furent pas déployés pour en tirer le maximum. Depuis 1984 et encore aujourd'hui, les gestionnaires n'ont plus l'obligation formelle de choisir une femme (ou un membre de clientèle-cible). Ils n'ont qu'à donner les motifs, à la fin de l'année, pour lesquels ils ont choisi une autre personne... Rien de plus simple alors que de faire passer n'importe quelle autre priorité (orientation, caractéristiques personnelles, etc.) avant l'égalité des femmes. Et aucune analyse des effets réels de cette mesure n'a été effectuée à ce jour, aucune évaluation de l’efficacité de cette pratique.

La formation des femmes

Comme les études avaient démontré que la scolarité des femmes était souvent insuffisante pour atteindre les catégories d'emploi où elles étaient sous- représentées, une des actions majeures du gouvernement-employeur dans cette première période fut de développer des congés pour études accessibles aux femmes. Plusieurs femmes ont bénéficié de ces congés, mais là encore, les limites furent rapidement atteintes.

Il faut se rappeler notamment que c'est à la même époque (fin des années 1970 et début des années 1980) que l'on « ferma » la fonction publique et que débuta l'ère des « compressions budgétaires ». Cette conjoncture eut des effets négatifs sur les possibilités de formation des femmes à deux niveaux. D'une part, elles eurent, au fil des années et encore aujourd'hui, de plus en plus de difficultés à obtenir ces congés à cause du manque de personnel dans presque tous les milieux de travail. D'autre part, pour celles qui ont bénéficié de congés, ou même qui se sont donné une scolarité supérieure par leurs propres moyens, la mobilité de plus en plus difficile dans la fonction publique apparaît comme un obstacle insurmontable : de plus en plus d’employé-e-s de soutien de bureau avec un baccalauréat se demandent sérieusement ce qu'elles feront de leur carrière !

[233]

Avec les années, la situation s'est d'ailleurs sérieusement détériorée au chapitre de la formation des femmes, et encore en 1988, des problèmes se posent avec la même acuité.

En fait, les programmes de formation entrent souvent en contradiction avec plusieurs aspects de la gestion gouvernementale et ils sont même parfois contradictoires avec leurs propres objectifs.

Des femmes qui avaient effectué une grande partie de leurs études par leurs propres moyens, se sont vues refuser non seulement un congé payé pour poursuivre leurs études qui relève de la décision de l'employeur, mais même un congé sans solde pour études qui constitue un droit en vertu de la convention collective de travail, parce que l'employeur ne pouvait les remplacer, le Conseil du trésor exigeant que les sommes ainsi économisées soient retournées au fonds consolidé du gouvernement.

Plus encore, certains ministères et organismes du gouvernement ont préféré retourner au Conseil du trésor les sommes qu'ils avaient reçues pour la formation des femmes œuvrant dans des emplois de la famille du secrétariat, plutôt que d'en faire bénéficier leurs employées...

Par ailleurs, plusieurs ministères utilisent comme critère principal d’admissibilité aux programmes de formation le fait d'avoir déjà commencé des études par ses propres moyens, selon le principe plutôt fallacieux en l'occurrence « Aide-toi et l'employeur t'aidera »... Or les programmes d'accès à l'égalité dont le Conseil du trésor a la responsabilité depuis 1983 (F-3.1.1, art. 80) visent à compenser pour les désavantages qu'ont subis les femmes, notamment à cause de leur responsabilité quasi exclusive de la famille. Comment peut-on penser qu’une femme cheffe de famille monoparentale pourra avoir entrepris des études par ses propres moyens ? On ne fait dès lors que reproduire la même discrimination systémique.

Cette incompréhension fondamentale des objectifs visés par les programmes d'accès à l'égalité se reflète d'ailleurs à d'autres chapitres. Les démarches visant à inciter les femmes à participer au programme forma-cadre [[173]](#footnote-173) par exemple se heurtaient elles aussi à une contrainte organisationnelle relevant de la discrimination systémique ; l'âge limite pour participer à ce programme se situait à 35 ans.

Or, les femmes atteignent moins jeunes que les hommes ce niveau hiérarchique de travail à cause, notamment, des interruptions de carrières pour maternité et/ou responsabilités parentales diverses. Elles étaient donc exclues très souvent de cette possibilité de formation et d'avancement de carrière sans que l'on reconnaisse les effets discriminatoires de cette règle d'accès. Maintenant, les femmes peuvent bénéficier d’un crédit de temps correspondant aux congés de [234] maternité qu'elles ont eus (payés ou sans solde). Cependant, il reste une règle du programme forma-cadre qui n'en facilite pas l'accès aux femmes et qui elle, n'a pas été modifiée : les personnes bénéficiant de ce programme ont l’obligation d'aller ensuite travailler au moins un an en région éloignée.

ENTRE L'ACCÈS À L’ÉGALITÉ  
ET L’ÉGALITÉ EN EMPLOI

Suite aux modifications législatives de 1983 (depuis les modifications intervenues à la Loi de la fonction publique en 1983, « Le Conseil du trésor est chargé d'établir des programmes d'accès à l'égalité... », F-3.1.1, art. 80), on parle de plus en plus, dans la fonction publique comme dans l'ensemble de la société, d*'accès à l'égalité*, reconnaissant ainsi que *ne pas discriminer les femmes n'est pas suffisant pour quelles atteignent vraiment l'égalité*, et par là même la nécessité de mesures de redressement [[174]](#footnote-174).

Il apparaît cependant que des cas de discrimination flagrante existent encore dans la fonction publique, notamment au ministère de l’Énergie et des Ressources où, dans une pépinière, on mettait systématiquement à pied les femmes avant les hommes, sous prétexte qu'elles n'avaient pas la force physique nécessaire pour effectuer les tâches à accomplir en fin de saison. Malgré les programmes d'accès à l'égalité, malgré les protestations gouvernementales de bonne volonté dans le dossier de l’égalité des femmes, malgré la reconnaissance de la discrimination par la Commission des droits de la personne, aucun règlement n'est pourtant intervenu encore...

D'ailleurs, si de nouvelles mesures voient le jour pendant cette période (après 1983), elles rencontrent elles aussi de nombreuses limites. C'est le cas, notamment, de la promotion sans concours qui, comme les mesures dont nous avons parlé plus haut, part d'un excellent principe pour n'aboutir nulle part.

La promotion sans concours a été instaurée pour permettre aux personnes qui exercent des tâches d'un niveau supérieur à leur classification de pouvoir les faire reconnaître. Selon les normes de cette politique, une personne qui exerce pendant au moins un an des tâches supérieures à sa classification peut demander une promotion sans concours, c'est-à-dire une réévaluation du poste qu'elle occupe pour qu'il soit reclassifié à la hausse.

En principe, voilà une excellente initiative ! En pratique cependant, la demande doit être adressée au supérieur immédiat qui peut tout simplement refuser ou demander des faveurs en échange... C’est un droit de gérance.

Il s’agit d'un processus tout à fait arbitraire par lequel, dans les faits, le gouvernement obtient de la main-d'œuvre à bon marché, puisque sous couvert de [235] promesses de promotions éventuelles, il fait effectuer aux employées de bureau du travail technique ou même professionnel. Cette situation où les tâches remplies sont supérieures à la classification est d'ailleurs beaucoup plus fréquente qu'on le croit dans la fonction publique.

Rien d'étonnant, lorsqu'on analyse de tels exemples, à constater que la situation des femmes dans la fonction publique n'a que très peu évoluée.

Qui plus est, dans le bilan des réalisations au chapitre de l'accès à l’égalité pour l’année 1984-85, on mentionne que : « ... deux ministères et organismes ont mis en place un projet-pilote de travail à domicile ». Dix ministères et organismes inscrivent aussi la prolifération du temps partiel au chapitre de leurs réalisations vers l'accès à l'égalité, selon ce même bilan [[175]](#footnote-175). C'est dire l'ampleur du travail à effectuer pour, au moins, obtenir une compréhension réelle de ce que représente l'accès à l’égalité !

D'ailleurs, à la lecture des chiffres publiés dans la partie statistique de ce bilan, on s’aperçoit rapidement des limites des mesures mises en place, puisque, lorsqu’on découpe ces statistiques d'une autre façon que celle présentée, en termes de catégorie d'emploi, on s'aperçoit que dans aucune des catégories où les femmes sont sous-représentées, les postes à combler ne l’on été en majorité par des femmes, et donc que :

- la « ghettoïsation » des femmes se poursuit, puisque c'est dans la catégorie « fonctionnaires » qu'elles sont massivement engagées ;

- dans les catégories où elles sont sous-représentées, l'écart se maintient et parfois s'accentue ;

- la sous-représentation globale des femmes dans la fonction publique se maintient, puisqu'elles ne sont même pas engagées à parité.

Si donc, une politique d'accès à l'égalité est avant tout axée sur les résultats, nous sommes loin du compte dans la fonction publique québécoise en ce qui concerne la représentation des femmes dans les secteurs où elles étaient peu nombreuses. En effet, en 1986, après sept (7) ans de programmes (il s'agissait de 1980 à 1983 de programmes d'égalité en emploi, et depuis 1983, en principe au moins, il devrait s’agir de programmes d'accès à l'égalité), les chiffres sont tout aussi révélateurs : 4 pour cent d'augmentation dans l'ensemble de la fonction publique, diminution à 1,01 pour cent chez les ouvriers, à peine 1 pour cent d'augmentation dans la gérance intermédiaire, 5 pour cent chez les professionnel-le-s, 2 pour cent chez les agent-e-s de la paix, 6 pour cent dans les emplois supérieurs et 6 pour cent chez les technicien-ne-s... Moins de 1 pour cent par année, toutes catégories !!! [[176]](#footnote-176).

[236]

Répartition des postes comblés dans la fonction publique en 1984-85  
par catégorie d'emploi et selon le sexe des personnes choisies [[177]](#footnote-177)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégorie | H | F | T | % |
| Emplois supérieurs | 296 | 35 | 331 | 10.5 |
| Gérance intermédiaire | 64 | 16 | 80 | 20.0 |
| Fonctionnaires | 511 | 1682 | 2193 | 76.7 |
| Professionnel-les | 1146 | 462 | 1608 | 28.9 |
| Agent-e-s de la paix | 43 | 8 | 51 | 15.6 |
| Ouvrier-ère-s | 264 | 46 | 310 | 14.8 |
| Total | 2324 | 2249 | 4573 | 49.4 |

LA QUESTION SALARIALE  
ET LES GHETTOS DEMPLOI

Mais l'égalité des femmes passe aussi par la reconnaissance de la valeur du travail qu'elles effectuent et non pas uniquement par leur présence dans les emplois non traditionnels... C'est le principe de l'équité salariale qui a commencé très tôt à faire l'objet de discussions dans la fonction publique à travers le dossier du classement-moquette : la classification des secrétaires étant proportionnelle à l'épaisseur du tapis de leur patron.

Ce n'est que le 30 octobre 1984 que le Conseil du trésor a modifié cette forme particulièrement inéquitable de classification et a créé le corps d’emploi des agentes de secrétariat après de nombreuses tractations.

Cependant, lors de cette modification, aucune évaluation réelle du travail des agentes de secrétariat n'a été effectuée et des recours juridiques de la part du Syndicat des fonctionnaires provinciaux représentant ces employées ont dû être entrepris pour faire reconnaître que le travail des agentes de secrétariat était mal évalué.

[237]

C'est en 1987 qu'un arbitre reconnaîtra cet état de fait, mais le gouvernement déposera une requête en évocation à l’encontre de cet arbitrage. Cette requête sera refusée, en mars 1988, par la Cour supérieure [[178]](#footnote-178).

C'est donc une première victoire juridique dans le dossier de l'équité salariale et elle permet de montrer clairement que le gouvernement, comme employeur, a lui aussi un travail important à faire pour donner à ses employées une rémunération correspondant à la valeur de leur travail [[179]](#footnote-179).

Des comités de négociations sur cette question ont d’ailleurs été mis en place lors des dernières négociations du secteur public [[180]](#footnote-180), mais tout laisse présager une lutte longue et difficile, puisque notamment, les secrétaires principales au gouvernement sont toujours rémunérées selon la règle... du classement-moquette. La compréhension réelle du principe de l'équité salariale semble donc pour le moins limitée, bien que des discriminations salariales puissent être constatées « à l’œil nu » dans la fonction publique comme ailleurs.

À titre d'exemple, mentionnons simplement que lors de la signature de la convention collective des fonctionnaires en février 1987, une bibliotechnicienne, une technicienne en information et ou une technicienne en économie domestique pouvait atteindre un salaire maximum de 30 017 dollars alors que la majorité des autres corps de niveau technique pouvaient atteindre au moins 31 011 dollars dans la même classe d'emploi.

Parmi les emplois de bureau, on observe qu'une réceptionniste obtenait au maximum un salaire annuel de 18 482 dollars, alors qu'un manutentionnaire pouvait atteindre un salaire de 20 035 dollars. Une auxiliaire en informatique pouvait atteindre 23 212 dollars, alors que le salaire d’un préposé aux services d'imprimerie atteignait 25 331 dollars [[181]](#footnote-181).

L'accès des femmes à l'égalité, dans la fonction publique comme ailleurs, doit donc passer à la fois par la revalorisation du travail qu'elles effectuent (équité salariale) et par leur accès à tous les types d'occupations (mesures de redressement). Si ces deux volets fondamentaux sont inscrits officiellement dans le *programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique 1987-1990*, [238] il en va tout autrement quant à l'application de ces principes dans la réalité.

QUELQUES CONSIDÉRATIONS  
SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS  
À L’ÉGALITÉ 1987-1990

Les principaux reproches que l’on peut adresser au programme annoncé par le président du Conseil du trésor en septembre 1987 ne se situent pas sur les principes, loin de là.

On y retrouve, sur papier, tous les principes (ou presque) nécessaires à l’atteinte de l’égalité ; analyse du système d’emploi, objectifs numériques, programmes de formation, de stages, aménagement du temps de travail, examen des relativités salariales de certains corps d’emploi à prédominance féminine, mesures pour faciliter l’intégration au travail des femmes recrutées dans les secteurs non traditionnels, etc. [[182]](#footnote-182).

C’est plutôt, ainsi que l’expérience des dernières années l’a amplement démontré, dans l’application réelle de ce programme théorique que se situe le nœud du problème.

Les mesures déjà appliquées

Une grande partie des mesures annoncées dans ce « premier programme d’accès à l’égalité » [[183]](#footnote-183) existaient déjà avant septembre 1987, du moins, encore une fois, sur papier.

Cependant, aucune évaluation de l’efficacité de ces mesures n’a été effectuée, aucun moyen de contrôle de leur application réelle dans les différents ministères et organismes n’a été développé.

Il va sans dire que, dès lors, on ne peut s'attendre à des résultats plus probants, en regard de ces diverses mesures, que ceux, plutôt minces, constatés jusqu'à aujourd'hui.

[239]

L'analyse des systèmes d'emploi

Cette analyse constitue un des premiers jalons et surtout un élément essentiel dans l'application d’un programme d'accès à l'égalité, d'autant plus que le système d'emploi de la fonction publique québécoise est très complexe, on peut s'en douter.

Or, cette analyse n'a jamais été complétée, ne serait-ce que dans les contradictions déjà constatées et énoncées entre les modalités régulières de gestion et les différentes mesures d'accès à l’égalité. Il apparaît pourtant primordial d'effectuer ces analyses pour en arriver à intégrer véritablement l'accès à l'égalité dans le cadre global de la gestion des ressources humaines.

Les objectifs numériques

Nouveauté en principe intéressante dans ce « nouveau » programme, des objectifs numériques de représentation des femmes dans les catégories où elles sont sous- représentées par rapport au marché du travail ont été fixés.

En principe, nous disons bien, puisqu'à l'analyse, ces objectifs apparaissent, soit irréalistes, soit très faibles en comparaison de l'augmentation « normale » des femmes dans certaines catégories d’emploi.

Par exemple, on peut constater, à la lecture des statistiques des sept (7) dernières années, une diminution notable et régulière, non seulement des femmes dans la catégorie « ouvriers », mais bien l’ensemble des effectifs de cette catégorie [[184]](#footnote-184). Comment peut-on, dès lors, envisager de manière réaliste de doubler et plus [[185]](#footnote-185) la représentation des femmes... Peut-être en les favorisant dans les emplois à caractère précaire [[186]](#footnote-186), et encore !...

Il en va de même quant à la représentation des femmes dans la catégorie « professionnelle » pour laquelle l’objectif fixé est de 27.5 pour cent. Tenant compte, d'une part, de l'augmentation très forte de la scolarisation chez les femmes qui constituent la moitié de la clientèle universitaires de premier cycle ces dernières années, et d'autre part de l'augmentation passée surtout concentrée dans les emplois encore une fois précaires et occasionnels, cet objectif apparaît plutôt conservateur.

[240]

D'ailleurs, l'absence de découpage en termes de secteurs d'emploi [[187]](#footnote-187) réduit considérablement l'impact de tels objectifs, parce qu’une augmentation qui s'effectuerait strictement au niveau des corps d'emploi discriminés [[188]](#footnote-188) pour l'ensemble de l'objectif déterminé masquerait entièrement la "sexisation" toujours aussi forte des différents secteurs d'emploi.

Les grandes absentes

Plus encore cependant que ces quelques remarques partielles sur les objectifs numériques déterminés pour le programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans la fonction publique 1987-1990, il faut souligner l'absence de mesures spécifiques pour la catégorie où les femmes se retrouvent en majorité : la catégorie fonctionnaires, et plus spécifiquement, la famille du personnel de bureau.

Les cadres supérieures, les professionnelles, les techniciennes, les agentes de la paix, les ouvrières, et même la gérance intermédiaire, qui, si elle ne bénéficie pas d'objectifs numériques, a au moins l’avantage d'un certain nombre de mesures, sont visées explicitement par différentes parties du programme, alors que la majorité des femmes de la fonction publique qui se retrouvent parmi le personnel de bureau « viendront plus tard ».

C'est pourtant les femmes de cette catégorie qui devraient en priorité être visées par les programmes, tant du point de vue de la revalorisation de leur travail que de l'accès aux autres catégories d'emploi, puisque, reconnaissons-le, ce n'est pas le recrutement extérieur qui permettra la parité des sexes au niveau où il se situe actuellement.

Dans l'ensemble donc, le programme 1987-1990 déçoit, non pas dans sa forme et ses principes, mais beaucoup plus par les limites auxquelles il se heurte qui ont déjà été constatées par le passé et auxquelles aucune réponse n'a été apportée.

Limites et pistes pour l'avenir

C'est dans les limites constatées depuis huit (8) ans qu’il faut chercher des solutions pour l'avenir et l'expérience oriente déjà les interventions syndicales dans ce dossier.

[241]

La problématique particulière de la fonction publique québécoise ne relève plus à l'heure actuelle, des textes des programmes d'accès à l'égalité (dans l'ensemble tout au moins). C'est fondamentalement au niveau de l'application que l’accès à l’égalité relève du mythe.

L’appareil immense que constitue la fonction publique est, du point de vue de sa gestion des ressources humaines, relativement décentralisé : le principe de l’imputabilité y est de rigueur.

Force est cependant de constater que sans évaluation systématique, sans contrôle et sans sanction, l'imputabilité en matière d'accès à l'égalité reste un vain mot. Même des objectifs ministériels ne permettent pas, nous le constatons présentement, une application serrée des programmes.

En ce sens et parce qu'un contrôle réel est essentiel, les programmes d’accès à l'égalité et les pratiques qui s'y rattachent doivent être négociables ; l'application d'un texte négocié est toujours moins arbitraire que celle d'un droit de gérance et les contrats collectifs fournissent de meilleurs recours.

De plus, l'évaluation des interventions et des mesures doit être rigoureuse et régulière ; il ne faut pas craindre de remettre en question des mesures qui s'avèrent inefficaces pour faire place à la recherche d’autres types d'interventions.

Enfin, l'accès à l'égalité doit faire partie intégrante de la gestion des ressources humaines. Elle ne doit pas constituer un programme « en marge », mais une manière de penser la gestion des ressources humaines, de façon à éliminer définitivement les contradictions qui découlent de la séparation encore réelle entre ces deux secteurs.

Plus que tout cependant, une volonté politique ferme et une application totale de la Charte des droits et libertés au gouvernement-employeur s'imposent et les exemples donnés ici montrent à quel point nous en sommes loin.

[242]

[243]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

**FEMMES ET ÉCONOMIE  
TROISIÈME PARTIE**Égalité et emploi

“Pénurie d’emploi et discrimination  
à l’endroit des femmes  
sur le marché du travail.” [[189]](#footnote-189)\*

Sylvie MOREL

[Retour à la table des matières](#tdm)

Cet article a pour objet de mettre en évidence la relation existant entre le phénomène de pénurie d'emploi et la discrimination exercée à l'endroit des femmes sur le marché du travail. La pénurie d'emploi, soit l'insuffisance de la quantité d'emplois en regard du nombre d'individus susceptibles de les occuper, se révèle un facteur qui, en raison de sa chronicité, a activement contribué au développement de la discrimination. L'hypothèse avancée ici consiste donc à soutenir qu'il existe une relation positive entre ces deux termes, c'est-à-dire que plus la situation de l'emploi se détériore, plus s'intensifie la discrimination. Aussi est-ce en examinant le processus d'allocation des postes de travail dans l'économie que l'impact discriminatoire de la pénurie d'emploi se voit expliqué.

\*  
\* \*

INTRODUCTION

La discrimination systémique est un phénomène très complexe qui ne saurait trouver d'explication unique. De fait, au cours de l'institutionnalisation progressive des règles de fonctionnement du marché du travail, plusieurs forces [244] ont concouru à susciter et à accentuer la discrimination dirigée vers les femmes. Nous voudrions nous pencher ici sur l’une d'entre elles. Il s’agit du problème de pénurie d'emploi sur le marché du travail. Ceci parce que nous croyons que l'angle d’approche que nous offre ce trait structurel du marché éclaire une dynamique qui, bien que trop souvent négligée, s'est avérée déterminante dans l'évolution de la position des femmes en emploi. Ainsi, nous considérons que le phénomène de pénurie d’emploi est à compter parmi les éléments qui ont joué un rôle actif dans la mise en œuvre des pratiques discriminatoires frappant les femmes. Par conséquent, il constitue un paramètre important à saisir pour mieux comprendre la situation actuelle et, par là même, cibler adéquatement les interventions en matière d'égalité en emploi pour les femmes.

Dans cet article, nous nous attacherons surtout à expliquer plus avant ce que nous entendons par cette articulation des phénomènes de pénurie d’emploi et de discrimination. Nous illustrerons cette relation au moyen de quelques exemples tirés de différentes périodes historiques [[190]](#footnote-190).

PÉNURIE D'EMPLOI  
ET DISCRIMINATION

Disons tout de suite qu’une analyse de la discrimination sur le marché du travail qui s’élabore à partir de la question de la pénurie d'emploi choisit comme point de départ un objet peu familier. C'est que cette question demeure dans le champ même de la théorie économique un problème négligé. Ainsi, sans parler de la plupart des économistes qui adoptent comme cadre de référence le modèle néoclassique de plein emploi, les théoriciens du marché du travail ont rarement cherché à isoler ce phénomène pour en identifier globalement les implications. Dès lors, que son incidence sur la discrimination soit grandement méconnue n'est rien qui puisse surprendre.

De fait, on a plutôt tendance à assimiler la pénurie d'emploi au chômage, ce qui revient à la confondre avec l'un de ses résultats. L'insuffisance des emplois engendre bien sûr le chômage mais, loin de s’y résumer, elle concourt aussi à la création et au maintien d'autres phénomènes dont la ségrégation et l’« inactivité ». Et ces différentes réalités sont autant de visages de la discrimination en emploi. Face à ce dernier problème donc, la distinction devient cruciale. Si la pénurie d'emploi est identifiée au chômage, elle sera uniquement vue comme une [245] manifestation de la discrimination [[191]](#footnote-191). C'est dire que sera laissé dans l’ombre le rapport s'instituant entre ces deux termes, rapport dans lequel la pénurie d'emploi se pose comme un des facteurs concourant à la persistance et à l'évolution de la discrimination. Mais précisons ce rapport que notre analyse entend cerner : il existe une relation positive entre la pénurie d'emploi et la discrimination exercée à l’égard des femmes sur le marché du travail. Autrement dit, plus la situation de l'emploi se détériore, plus s'aggrave et s'envenime la discrimination. Ainsi, les femmes n'ont pas été en dehors des bouleversements de tout ordre auxquels la société a dû s’adapter et, parmi ceux-ci, les variations de l’activité économique. L'état du marché du travail et la position des femmes en emploi ont donc entretenu des liens étroits, le niveau de l'emploi ayant exercé une influence sur la manière dont celles-ci ont participé aux activités rémunérées.

C’est à travers le processus d'allocation des emplois que s'est réalisé l'effet de renforcement de la pénurie d'emploi sur la discrimination. Ainsi a-t-on assisté et ce, particulièrement durant les périodes de tension aiguë sur le marché du travail, au déploiement de mesures qui ont impulsé une distribution préférentielle des postes de travail dans l'économie, distribution favorisant, au détriment des femmes, les groupes en position de force sur le marché. Ces mesures représentent, selon nous, des *mécanismes de rationnement* car, puisque leur impact s'est soldé par la limitation de l'accessibilité à l'emploi des franges les plus marginalisées de la main-d'œuvre, elles ont bel et bien rempli un rôle de cet ordre. Fonction de rationnement donc qui devait nécessairement échoir à un marché du travail apte à ne fournir qu'une quantité restreinte d'emplois et qui, aux prises avec ses propres contraintes, devait en quelque sorte trouver moyen de les gérer. La régulation du marché du travail s'est donc opérée sur la base d'une discrimination accentuée à l’égard surtout des femmes de manière à ce que soit contrebalancé ce que l'on pourrait appeler l'insuffisance du pouvoir de création d'emploi d'une économie de marché où, précisément, on ne tient pas l'emploi pour variable cible des décisions économiques. Reprenons plus en détail chacun de ces points.

UNE CONTRAINTE À INTÉGRER

L'hypothèse de pénurie d'emploi modifie radicalement la représentation du marché du travail que la théorie orthodoxe a coutume d'offrir. Comme les recherches sur la segmentation qui ont souligné la présence de barrières structurant les aires de mobilité sur le marché du travail, il s'agit d'un changement de perspective qui répond au souci d'une description plus conforme à [246] la réalité. Mais la prise en compte de l'existence de la pénurie d'emploi dépasse le niveau descriptif puisqu'elle vient se répercuter sur l’analyse de la dynamique interne du marché du travail.

Ainsi, définissons d'abord le phénomène de pénurie d’emploi comme une caractéristique structurelle du marché du travail se référant à un *état de déséquilibre* qui, à la lumière des enseignements de l'histoire, se révèle chronique dans une économie comme la nôtre [[192]](#footnote-192) : il existe une disproportion radicale entre *la* *quantité d'emplois générés par le marché et le nombre d'individus susceptibles de les occuper* de sorte que le marché du travail ne réussit pas à combler l'ensemble des besoins auxquels pourtant il est censé répondre.

Cette incapacité de fournir le bassin de postes requis pour intégrer en activité rémunérée l’ensemble des adultes aptes au travail témoigne, en matière de création d'emploi, de l'existence de limites inhérentes au processus de marché. Vu sous cet angle, le phénomène de pénurie d’emploi se pose par conséquent comme une contrainte de système, contrainte que les mécanismes d'ajustement en opération sur le marché du travail devront obligatoirement rencontrer.

L'ALLOCATION DES EMPLOIS :  
COORDINATION ET RATIONNEMENT

On ne saurait en effet reconnaître cette nouvelle contrainte qui représente, comme nous l'avons dit, un état de déséquilibre sans que s’ensuive une réévaluation de la manière dont s’opère la régulation du marché du travail. Car, à partir du moment où l'on considère que ce dernier est déstabilisé par le jeu des mécanismes de marché, il faut également admettre que l'intervention d'un quelconque dispositif de rééquilibrage s'impose. Simplement parce que l'on ne peut risquer que trop de perturbations ne viennent gêner le fonctionnement de ce qui, dans nos sociétés industrielles, est une institution de premier plan. Les dérèglements qui frappent le marché du travail peuvent être une menace pour l'ordre social. C'est pourquoi il doit exister des mécanismes qui ont pour fonction d'en limiter l'étendue de sorte qu'un minimum de stabilité puisse être maintenu sur le marché du travail. Face au problème de la pénurie donc, c'est par des *mécanismes de rationnement* des emplois que cet objectif est atteint.

Ceci signifie qu'en l'absence d'interventions politiques visant spécifiquement à accroître la quantité des emplois offerts dans l'économie, le processus d'ajustement qui se mettra en place ne peut qu'agir sur l'autre versant du problème, soit sur l'offre de travail. Aussi l'action correctrice consistera dès [247] lors à créer les conditions qui permettent de réduire l’offre de travail mais, plus précisément, *la quantité des individus aptes à entrer en concurrence sur le marché du travail ou dans des secteurs ou occupations donnés*. Les effets perturbateurs de l'insuffisance de l'ensemble des emplois ainsi que du nombre de bons emplois, qui sont le plus largement ressentis dans la société par les désordres de tout type du chômage, seront ainsi amoindris. Il s'agira pourtant d’un désengorgement factice du marché du travail puisque ce résultat proviendra, non pas d’une plus grande disponibilité d'emplois, mais bien d'une réduction de leur accessibilité. Par la compression de l'offre de travail donc, les mécanismes de marché, auxquels on rattachera ensuite le processus d'allocation des emplois, pourront sembler opérationnels et satisfaisants :

Réduire le chômage sans accroître l'emploi, c'est ôter le drame du déséquilibre, c'est rendre sa sérénité à l'ensemble dont le fonctionnement tranquille prouve le bon agencement, c'est permettre au sous-emploi de devenir un équilibre (...) Les femmes enfermées ont-elles rendu ce service inestimable à leur communauté de lui éviter les tensions dévastatrices d'un chômage intolérable ? (Blunden, 1982 : 216).

L'existence d'un processus de rationnement s'interposant parmi les règles qui assurent l'allocation des emplois dans l'économie apparaît, à notre sens, fondamental pour saisir le problème de l'intégration différenciée des femmes au marché du travail. Que ce soit leur participation inférieure, reflétée par des taux d'activité plus bas, qui représente une exclusion du marché, ou encore leur chômage plus important, qui traduit cette fois-ci une exclusion de l'emploi se pratiquant sur le marché, ces deux phénomènes discriminatoires peuvent être compris en relation avec les effets de la mise en application de mécanismes de rationnement. S'ajoutent à ceux-ci une troisième manifestation de la discrimination des femmes en emploi : leur distribution occupationnelle spécifique, la ségrégation, que l'on peut également voir comme l'impact d'une réponse à la pénurie d'emploi. Dans ce cas toutefois, on se réfère toujours à des pratiques d'exclusion, mais s'exerçant cette fois sur le marché en rapport avec les bons emplois. Exclusion sous plusieurs formes donc des avantages reliés à l'emploi parce que précisément ces derniers ne peuvent être procurés que dans les limites étroites des capacités d'absorption des structures productives.

Évidemment, le fait d’envisager la mise à l'écart de certains groupes démographiques comme partie prenante du processus de régulation du marché du travail, vient heurter de plein front l'interprétation orthodoxe d'un système de marchés. Selon les économistes néo-classiques en effet, une économie de marché, du moment qu'aucune entrave n'est posée à liberté individuelle, opère naturellement de manière efficace et ordonnée. Ainsi, sur le marché du travail, comme sur tout autre marché d'ailleurs, les déséquilibres ne sont que passagers [248] puisque les « forces du marché » assurent elles-mêmes automatiquement le retour vers une situation d'équilibre. Et les problèmes d'emploi ne font pas exception. En d'autres termes, plutôt que d'être des éléments générateurs d'instabilité, les mécanismes de marché sont au contraire les seuls facteurs qu'il faut laisser agir pour que se déclenche systématiquement le réglage du système. En l'absence d’interventions extérieures donc, le marché du travail est de façon constante en état d'*autorégulation*.

C'est que, foncièrement, les mécanismes de marché sont conçus comme composant une mécanique parfaitement neutre. Le marché du travail remplit un simple rôle de coordination qui consiste à harmoniser deux ordres d'action, l'offre et la demande de travail, lesquelles sont déterminées indépendamment l'une de l’autre. Les facteurs qui conditionnent le volume de l'offre de travail sont ainsi parfaitement étrangers au niveau de la demande, soit à la quantité des emplois, et relèvent plutôt, on le sait, de la subjectivité individuelle. Mais, dès lors est-il bien nécessaire de dire vers quel type d'interprétation un tel modèle dirige ensuite l'analyse d'un problème comme celui de la discrimination ?

Chose certaine, c'est que les principes sur lesquels on s'appuie pour représenter le fonctionnement du marché du travail sont déterminants en ce qu'ils forment les outils premiers servant à décoder la signification de tout phénomène apparaissant dans cet espace, les pratiques discriminatoires en constituant un exemple. Or si l'hypothèse de pénurie d'emploi permet selon nous d'appréhender avec justesse la question de la discrimination systémique, possibilité qui échappe à une approche élaborée à partir du modèle de plein emploi, c’est précisément parce qu'elle modifie la nature des fonctions dévolues au marché du travail. *C’est également sur la base d’une fonction de rationnement et non plus uniquement à partir d’une fonction de coordination que s'opère le processus d’allocation des emplois* dès lors que l'on refuse le modèle d'équilibre. À une nouvelle contrainte correspond ainsi l'ajout d'une autre fonction qui permet ensuite d’ouvrir la porte aux implications de certains enjeux politiques en évolution sur le marché du travail.

LA RELATION DE MARCHÉ :  
UNE RELATION DE POUVOIR

Le modèle de plein emploi est une conceptualisation harmonieuse des rapports qui s'engagent sur le marché du travail. C'est même sa justification intrinsèque. Si l'équilibre règne, un équilibre qui permet à chaque individu d'obtenir, compte tenu de ses contraintes personnelles, le maximum de satisfaction, les désordres sociaux sont passés en sourdine. Or, on garde sous silence une question fondamentale que l’hypothèse de la pénurie d'emploi permet de clarifier : *la relation de marché est également une relation de pouvoir* et s'il est un espace d'échange qui puisse le confirmer, c'est bel et bien le marché du travail. Aussi est-il essentiel de se replonger dans la réalité des rapports de force qui s'expriment [249] en ce lieu. Car c'est uniquement en reconstituant le marché du travail tel qu'il est, c'est-à-dire comme une *aire de conflits*, qu'il est possible de comprendre pourquoi ce sont principalement les femmes qui écopent des effets de la pénurie d'emploi.

En effet, comment se transpose dans les faits l'analyse du processus de rationnement ? D'un point de vue théorique, ce que laisse transparaître cette fonction, c'est que l'offre de travail nécessite d'être contrôlée sous peine de donner prise, sur le marché du travail, à l'éclatement d'une situation explosive. En réalité, ceci signifie tout d'abord que *la pénurie d'emploi comporte des coûts humains*. S'il y a, de façon permanente, insuffisance d'emplois, il existe nécessairement, et c'est là pure question d'arithmétique, un nombre déterminé d'individus qui n'ont pas accès à l'emploi. Mais cela dit, il n'est jamais question jusqu'ici que d’un nombre et non pas d'individus déterminés. Pourtant, alors qu'abstraitement, rien ne nous permettrait d'identifier quels sont ceux qui demeurent hors-emploi, les exclus sont pour ainsi dire déterminés d'avance. Restituée dans le cadre d'une véritable relation de marché donc, la fonction de rationnement signifie surtout que *les coûts qu'engendre la pénurie ne sont pas répartis de façon égale entre toutes les personnes aptes au travail dans la société*. Ceux qui paient la note, « celles » devrions-nous dire, ce sont les sans-pouvoir.

Ainsi, l'impact du processus de rationnement n'est pas aléatoire. Les individus qu'il touche ne sont pas définis au hasard, pas plus qu’ils ne sont choisis d’ailleurs sur la base d'une évaluation objective des caractéristiques de productivité. Le rationnement des postes de travail n'est pas un processus neutre et ne saurait se dérouler autrement. Ceci simplement parce que les enjeux qu'il recouvre sont beaucoup trop fondamentaux pour rester en marge de la dimension politique des rapports de force dans la société. Dans un monde comme le nôtre, où l’emploi joue un rôle aussi central, l'exclusion du marché du travail est une sanction lourde de conséquences.

Dans une telle société donc, la concurrence sur le marché du travail est devenue, devant la pénurie, une véritable *lutte pour le partage de l'emploi* dans laquelle il eût été bien étonnant que le pouvoir économique et politique de certaines franges de la main-d'œuvre n'ait été d'aucun recours. Aussi, le rationnement de l’emploi ne s'est opéré ni de façon neutre, ni sur une base individuelle. C'est à un *phénomène de groupe* qu'il se rattache. L'allocation des postes disponibles s'est en partie jouée à travers les interactions des différentes fractions de la main-d'œuvre, interactions au cours desquelles les groupes les plus organisés se sont servis de leur pouvoir pour consolider, au détriment des autres, leur position sur le marché du travail. Réciproquement, c'est par la marginalisation de classes d'individus que s'est épongé le surplus. Aussi est-ce l'existence de ce phénomène de groupe qui, en matière d'inégalité en emploi, permet de faire appel à l'expression « discriminations démographiques ».

[250]

Par ce terme, on désigne le sort inférieur sur la marché du travail, en termes de salaire, de type d'emploi et de possibilité d'emploi, que connaissent certaines catégories d'offreurs, repérées à partir de caractéristiques manifestes—puisqu'inscrites dans la population, « démographiques » — comme le sexe, ou l'âge, ou la race, l'ethnie ou la nationalité (Leroy, 1980 : 6).

Ainsi, le problème de la pénurie d'emploi se dénoue sur la base du refoulement de certains groupes démographiques, dont les femmes, du secteur primaire (des bons emplois), du marché du travail (dans l'« inactivité ») ou encore de l'emploi (par le chômage). C'est dire que la discrimination subie par le truchement des mécanismes de rationnement découle du caractère inégal de la confrontation qui se livre sur le marché du travail, soit de la relative position de faiblesse qui marque déjà les groupes exclus. Les femmes sont plus sensibles à l'état du marché du travail parce qu'elles ont à supporter le fardeau d’une discrimination qui, en quelque sorte, les précède, l'inégalité en emploi n'étant qu'une des facettes du traitement de minoritaires qui leur est réservé de façon générale dans la société [[193]](#footnote-193).

En tant que groupe social minoritaire donc, les femmes ont toujours été en position de vulnérabilité face à l'emploi. C'est ce qu'on observe quand on opère un retour historique. Pourtant, simultanément, on voit qu'elles représentaient, aux yeux de la main-d'œuvre masculine, une véritable menace. En fait, on craignait que leur présence sur le marché du travail ne vienne aggraver les difficultés des travailleurs masculins. Les femmes risquaient de s’approprier des emplois que ces derniers pouvaient occuper et de réduire ainsi les opportunités de travail déjà insuffisantes pour employer l'ensemble de la main-d'œuvre masculine. On redoutait en somme leur *concurrence directe*:

(...) l'expansion du salariat, conséquence du développement du mode de production capitaliste a ravivé (...) (V) opposition au travail salarié des femmes

L'opposition ne concernait pas les autres formes de travail des femmes : bénévolat ou collaboration dans l'entreprise familiale, sur la ferme ou dans le commerce. Non : *cette opposition visait seulement le travail salarié, puisque les femmes représentaient une concurrence,* exerçaient une pression à la baisse sur les salaires, et, en quittant leur foyer [251] pendant la journée, n'arrivaient plus à satisfaire les exigences familiales traditionnelles (Tardy, 1981 : 209) [[194]](#footnote-194).

L'histoire nous apprend ainsi qu'au siècle dernier, et même jusqu'aux années cinquante, toute action conduisant à l'exclusion, que ce soit des bons emplois (par la ségrégation des travailleuses dans quelques créneaux d'occupations) ou encore du marché (par le maintien des femmes dans les activités domestiques ou bénévoles) apparaissait, du point de vue des organisations ouvrières masculines, comme une solution. Certes une solution facile mais néanmoins intéressante pour *ceux qui cherchaient l'assurance d'une demande de travail*. Doit-on rappeler, par exemple, qu'au Canada, en 1898, le Trade and Labour Congress lançait un appel sans équivoque : le retrait de toutes les femmes des manufactures, des mines et des autres industries, exclusion destinée à préserver les emplois des hommes ainsi que leur salaire (Phillips, 1983 : 20, 141). Et ceci n’est pas spécifique au Canada puisque quelques années plus tôt, en France, par la loi du 2 novembre 1892, soixante industries étaient interdites aux femmes (*La Bonne parole*, 1920 :7) [[195]](#footnote-195).

Durant la crise des années trente, ce type de réactions refera surface. Au Québec, la Confédération des travailleurs catholiques canadiens se met à dénoncer systématiquement le travail féminin et, en 1935, elle adopte la résolution suivante :

Attendu que l'une des causes principales du chômage est le développement exagéré du travail féminin, le congrès demande à la législation provinciale de restreindre à de justes proportions l'emploi de la main-d'oeuvre féminine (...) et spécialement en commençant par le congédiement des femmes mariées (Lavigne, Stoddart, 1983 : 111).

De nouveau, rien ici qui fasse figure d'exception. Ainsi, en Europe, on exclut les femmes des concours de recrutement, on contingente les emplois qui leur sont réservés ou encore on licencie les femmes en cas de mariage (Fuss, 1935).

Ces exemples, qui n'en sont que quelques uns parmi une foule d'autres, montrent qu'afin de se protéger, les milieux ouvriers ont activement supporté la mise en place de mesures visant à neutraliser une partie de l’offre de travail féminine. Ces dernières comptent parmi ce que nous désignons par le terme de « mécanismes de rationnement ». Car il s'agissait d'interventions qui, de façon directe ou plus diffuse, avaient pour répercussion d'altérer ou de supprimer la [252] capacité concurrentielle des travailleuses dans des secteurs donnés ou, en général, sur le marché du travail. La pénurie d'emploi est ainsi venue exacerber les clivages au sein même de la main-d'œuvre. Elle a créé les conditions qui ont conduit l'action syndicale à développer une stratégie [[196]](#footnote-196) se fondant sur les avantages immédiats que comportait, pour ses membres, la discrimination d’emploi, avantages qui, aujourd’hui comme hier, étaient incontestables :

(...) si les travailleurs masculins n'ont aucun intérêt direct à la discrimination de salaire envers les femmes par contre ils sont concernés par la discrimination d'emploi. Supprimer celle-ci signifierait en effet qu'une femme aurait les mêmes chances qu'un homme d'occuper les emplois inférieurs meus aussi supérieurs : par rapport à la situation actuelle, cela impliquerait (...) que les hommes aient des chances moindres qu’actuellement d'occuper les emplois supérieurs et une probabilité plus élevée de travailler au bas de l'échelle professionnelle, pour autant bien entendu que la stratification des emplois ne connaisse pas une modification profonde. Si une entreprise voulait briser les traditions pour utiliser son avantage de salaire et remplacer les hommes par des femmes dans des emplois recherchés par les hommes, elle se heurterait à la même résistance que les travailleurs opposent à l'immigration lorsqu'il y a du chômage (Leroy, 1974 : 33).

Cette ligne d'action des groupes majoritaires, qui a consisté à charger des groupes de salariés spécifiques, dont les femmes, de la responsabilité du manque d'emplois dans l'économie et, dès lors, à les désigner pour cible face à ce problème, est apparue le plus clairement durant les périodes de crise de l'emploi. C'est dire qu'on ne saurait envisager les attitudes sexistes de travailleurs masculins comme reflétant uniquement la « culture patriarcale ». La stratégie syndicale, représentant une réponse aux problèmes d'emploi, découlait directement d'une position défensive. En effet, selon Jane Humphries (1976 : 113), il faut s'interroger sur les raisons qui font en sorte que persiste une telle culture : « the answer (...) lies in an economic system that not only fails to provide meaningful work for its workers but periodically imposes enormous costs of under and unemployment upon its proletariat ». Et, de poursuivre l'auteure :

[253]

This, in turn, means that the relatively advantaged among the proletariat strive to maintain a social structure that ensures their hegemony over the best jobs and/or that the costs of under and unemployment can be transmitted onto those who are weaker. Thus whatever its origins « patriarchal culture » becomes entrenched within a capitalist System that suffers cyclical oscillations in output and employment (Humphries, 1976 : 113).

L'on ne saurait en effet oublier qu'avant tout, l'état du marché du travail conditionne une autre relation de pouvoir s'engageant dans cet espace, c'est-à-dire *la relation d’échange entre l'offre et la demande de travail.* Ainsi, la nature de cette dernière est, non seulement asymétrique, mais également instable puisqu'elle est fonction du niveau de l'emploi :

Dans la relation de marché (...), le degré de plein emploi est décisif : moins la demande est intense par rapport à l’offre, plus le pouvoir des travailleurs est réduit (Leroy, 1974 : 32).

Ceci signifie qu'un sous-emploi chronique tend à maintenir l'ensemble de la main-d’œuvre dans une position défensive continuelle et que par conséquent, surtout durant les récessions, l'éclatement des antagonismes entre les différents groupes de salariés vient délier des résistances que les institutions démocratiques sont impuissantes à gérer :

(...) plusieurs auteurs qui ont analysé l’évolution économique de différents pays sur une longue période constatent qu’une période de chômage prolongé produit souvent une détérioration de la santé des institutions démocratiques.

*(...) S’il en est ainsi, le chômage créerait, à court terme, une détérioration de la vigueur du mouvement syndical* juste au moment où les travailleurs en ont besoin pour faire connaître leurs intérêts et orienter les politiques économiques en fonction de leurs besoins (Bellemare, Poulin-Simon, 1983 : 140) [[197]](#footnote-197).

C'est donc en termes de stratégies, et non pas en fonction de comportements individuels détachés du contexte économique qu'il faut analyser le marché du travail pour saisir comment l'évolution des rapports de force, au travers desquels se négociaient bien sûr différents groupes d’intérêts, s'est avérée porteuse d'une charge discriminatoire. Car sous cet angle, on peut également établir que les entreprises ont évidemment été partie prenante de ce mode de résolution des conflits d'emploi qui consistait à maintenir les femmes dans un [254] statut de main-d'œuvre secondaire. Autrement dit, elles ont tiré profit de la discrimination d'emploi et ce, parce que cette dernière entretenait la discrimination salariale. Ainsi, selon Robert Leroy (1980 : 10), « la conjonction d'une discrimination d'emploi et d'une discrimination de salaire (...) recouvre une tactique qui en séparant les hommes et les femmes, permet de payer moins celles-ci sans le montrer ouvertement ». De fait, la discrimination salariale est indirecte puisqu'elle passe par une discrimination d'emploi : « elle est une discrimination déguisée de salaire, elle est rendue possible par cette forme particulière de segmentation qu’est la ségrégation sexuelle dans une structure hiérarchique des emplois (Leroy, 1980 : 10). Ainsi, dans la mesure où les pénuries d'emploi ont tendu à pousser les femmes vers le secteur secondaire du marché du travail ainsi qu'à les maintenir aux échelons inférieurs des entreprises du secteur primaire, l'économie a pu tirer un parti optimal de la main-d'œuvre féminine :

(...) elle utilise son infériorité entretenue, sinon créée, tous ses défauts allégués, pour assurer à plus bas prix des fonctions qui de toute façon doivent être assurées et où le recours à des femmes, ne dérangeant pas les travailleurs masculins (...), ne risque pas de provoquer un conflit avec les travailleurs les plus organisés, les seuls dangereux (Leroy, 1974 : 31-32).

De la sorte, on a pu disposer d'une main-d'oeuvre sous-payée et vulnérable, puisque on ne peut bâtir un rapport de forces dans l’exclusion, main-d'œuvre dont on s'est servi pour faciliter les restructurations du système. Car, également, à la pénurie de bons emplois s'est jouxtée la multiplication de postes dévalorisés qui nécessitait l'existence d'une main-d’œuvre secondaire. D'une part, parce que les conditions de travail étaient telles que les membres du groupe majoritaire ont déserté ces emplois, l'économie devant dès lors recourir à d'autres catégories, comme en témoigne le cas des femmes et des travailleurs étrangers. Mais surtout parce que les conditions de travail de ces emplois n'auraient jamais pu rester telles sans que l'on ne s'assure le maintien d'une couche de salariés sans pouvoir. Un certain niveau salarial tout comme certaines politiques de gestion de la main-d'œuvre, basées sur la précarisation du travail (postes à temps partiel, occasionnels, intérimaires, etc.), se fondent essentiellement sur la malléabilité d'une partie de l'offre de travail [[198]](#footnote-198) et en corollaire, sur la désorganisation de ces individus. Aussi, dans le cas des femmes, c'est précisément cette dernière réalité qu'est venue entretenir la pénurie d'emploi. Car, en provoquant l’exclusion, elle leur a enlevé pratiquement toute possibilité de solidifier leur position :

[255]

Le sous-emploi de la population féminine constitue une source économique essentielle de la faiblesse des travailleuses ; quand une femme désire travailler, elle ne dispose que d'une liberté très réduite de choix de son emploi et a fortiori de sa rémunération.

(...) Dans une situation de faiblesse, deux réactions sont possibles. Ou bien on s'organise pour contrer la domination : c'est en gros l'attitude que le monde du travail a adopté face au capitalisme. Ou bien on s’adapte tant bien que mal : c'est l'attitude de tous les groupes marginaux, les sous-prolétaires, les minorités raciales, les âgés ... et les femmes ! (Leroy, 1974 : 33).

LES MESURES INSTITUTIONNELLES  
DE RATIONNEMENT

Plusieurs types d'interventions influent sur la distribution des postes de travail dans l'économie. Ainsi, ce que nous avons voulu montrer jusqu'à présent c'est que compte tenu des conflits qui se déroulent sur le marché du travail, le processus d'allocation des emplois ne peut pas être envisagé comme la simple rencontre de l'offre et de la demande, régulée par un prix qui est le salaire. Ce processus s'est plutôt *modelé à partir des stratégies développées par les groupes de pouvoir*, dynamique à laquelle n’ont pas participé les femmes puisqu'elles ne disposaient pas d'organisations prêtes à défendre fermement leur droit à l’emploi. Mais si, par la suite, le sous-emploi s'est concentré chez les femmes, c’est que ces stratégies ont pris forme en des mesures concrètes qui ont créé et entretenu la chose. Aussi maintenons-nous que, parmi celles-ci, il s'en trouve certaines qui sont *le produit direct* des problèmes de concurrence dus à la pénurie d'emploi ou, encore qui, bien qu’apparemment étrangères à cette question, *ont néanmoins été appuyées pour ces raisons*. Ce sont ces mécanismes de rationnement que nous avons déjà tenté de mettre en lumière par une recherche historique dont, pour des raisons évidentes, il est impensable de faire état ici. Quelques éclaircissements néanmoins suffiront à en donner un simple aperçu.

Il est à souligner, tout d'abord, qu'une des failles majeures du modèle de plein emploi réside en l'occultation quasi complète des *structures institutionnelles* qui régissent le fonctionnement du marché du travail. Pourtant, en réalité, l'allocation des emplois se réalise à partir d'une foule d'institutions dont les ramifications rejoignent l'ensemble des composantes de la formation sociale. Car, tel que l'indique Age B. Sorensen (1979 : 1-2), on définit les marchés du travail de façon abstraite, soit comme l'espace dans lequel les travailleurs échangent leur force de travail contre des salaires, un statut ainsi que les autres satisfactions reliées à l'emploi. Il s’agit donc d'un concept qui se relie généralement aux institutions et aux pratiques gouvernant l'achat, la vente et l'évaluation des services offerts par la main-d'œuvre. Plus spécifiquement, « these [256] structures include the means by which workers are distributed among jobs and the rules that govem employment, mobility, the acquisition of skills and training, and the distribution of wages and others » (Sorensen, 1979 : 1-2).

Le marché du travail se réfère ainsi à un réseau institutionnel complexe, codifié selon des normes précises et ce sont celles-ci qui déterminent la manière dont les individus sont affectés aux différents postes de travail dans l'appareil productif. La perpétuation de la discrimination prend donc appui sur des pratiques d'une relative rigidité qui viennent réglementer l'accessibilité des aires de concurrence sur le marché du travail. Ce n'est d’ailleurs pas un hasard si l'on cherche désormais à contrer la discrimination systémique en analysant les effets pernicieux que produisent, sur l'emploi de certains groupes, les pratiques, de gestion de personnel ou encore les conventions collectives. Il s'y trouve en effet des critères et des clauses qui alimentent un système préférentiel sur le marché du travail, c'est-à-dire qui tendent à reproduire une *hiérarchisation des différentes catégories de salariés vis-à-vis l'exercice de l'emploi*. Ceci est dû au fait que toute codification est un produit purement social et que, par conséquent, sa formalisation est représentative des conflits qui traversent l'espace d’une collectivité :

The function of institutions is to channel conflict ; institutions do not treat all forms of conflict impartially just as football rules do not treat all forms of violence with indiscriminate equality (Freeman, 1974 : 6).

C'est en ce sens que le modelage des mécanismes d'allocation a subi l’influence des pénuries d'emploi. Les réactions discriminatoires que ces dernières ont provoquées se sont institutionnalisées sous la forme de mécanismes de rationnement qui ont agi ou sur l'offre ou sur la demande de travail des femmes. Leurs manifestations ont été diverses de même que, l'échelle de leur application, variable et plusieurs ne peuvent être débusquées que si l'on garde en tête cette réalité de la concurrence ardue que se livrent entre eux les différents groupes de salariés sur le marché du travail.

En ce qui concerne les femmes donc, l'histoire nous démontre que leur exclusion de l'emploi a été modelée aussi par des mesures mises en place pour résoudre l'excès d’offre sur le marché. Ceci en *influant sur leur capacité concurrentielle*, soit pour l'altérer, soit pour la supprimer car la ségrégation, par exemple, qu'est-elle, sinon une délimitation précise de l'aire de concurrence dévolue aux femmes ? À tel point d'ailleurs que la main-d’œuvre féminine répond à une demande qui lui est spécifique :

Les ghettos d'emplois typiquement féminins sont tellement réels qu’il existe finalement une demande de travail féminin et que l'évolution de cette demande explique la chronologie de l'entrée des [257] différents groupes sur le marché du travail et les différences régionales dans les taux d'activité des femmes (Dussault, 1983 : 97).

Les mécanismes de rationnement sur lesquels nous nous sommes penchés ont aussi leur point d'ancrage dans différentes institutions, se manifestant ainsi par des *législations*, en l'occurrence les « législations protectrices » qui ont visé les femmes durant de nombreuses décennies, par des *procédures de gestion du personnel*, endossées tant par les administrations publiques que par les entreprises privées, ainsi que par des mesures mises en place au sein du *système éducatif*. Le rationnement des emplois s'est également opéré par le biais de programmes de sécurité du revenu, touchant ainsi le champ des *politiques sociales* ainsi que par des *campagnes de propagande*, orchestrées par différents milieux. L'ensemble de ces pratiques concourait sans exception, soit à renforcer la préférence des employeurs pour des travailleurs masculins, soit à carrément exclure les femmes de certains secteurs ou encore du marché. Elles étaient également toutes reliées au problème de la pénurie d'emploi. Qui plus est, elles ont, pour la grande majorité, été mises en place dans des périodes de crise de l'emploi et ce, en maint endroit.

Parmi ces mécanismes de rationnement, il s'en trouve certains qui sont passés sous le couvert de l'objectif de la protection des femmes, voilés par un discours donc qui se voulait essentiellement humaniste et entièrement désintéressé. Notre propos n'est pas à l'effet de nier que des visées humanitaires aient été présentes, évidemment. Ce que nous disons, c'est que plusieurs en estimaient déjà très justement les répercussions, directes ou indirectes, sur la capacité concurrentielle des femmes et que c'est à cette fin qu'ils les ont activement soutenus. La législation du travail appliquée aux femmes, d'ailleurs trop peu connue, en est le meilleur exemple :

The laws protecting women in the labor market can be broken down into three broad categories : (1) laws providing supposed benefits (2) laws restricting women's employment under certain circumstances ; and (3) laws excluding women from certain jobs (Lloyd, Niemi, 1979 : 287).

Les lois excluant les femmes de certaines occupations considérées dangereuses pour leur santé, alors qu'on aurait très bien pu exiger un réaménagement des conditions de travail profitable à l'ensemble de la main-d'œuvre, ne méritent aucun commentaire particulier puisque leur impact de suppression de la concurrence féminine est on ne peut plus évident. Par contre, les lois prétendument avantageuses pour les femmes révélaient leurs effets d'une manière tout à fait indirecte. C'est en cela qu'il est intéressant de les étudier puisque à *prime abord* elles ne semblaient nullement porter préjudice aux [258] femmes, tout au contraire même. Il s'agit des lois qui ont porté sur le relèvement du salaire des femmes, c’est-à-dire la *loi du salaire minimum des femmes, couplée de revendications portant sur un salaire égal pour un travail égal*[[199]](#footnote-199). Ces interventions représentaient pour plusieurs un moyen certain d'altérer la capacité concurrentielle des femmes, dans la mesure où, en situation d'abondance de main-d'oeuvre masculine, beaucoup d'employeurs n’embauchaient pas de femmes à moins qu'il n'existe un avantage salarial. Ainsi, compte tenu du handicap d'une discrimination préexistante qui conduisait les entreprises à favoriser l'emploi masculin, certaines mesures étaient à coup sûr préjudiciables aux femmes. Spécifions ici que si nous parlons uniquement d'un effet d'altération du pouvoir concurrentiel féminin, c'est qu'il s'est toujours trouvé des occupations pour lesquelles on devait recourir aux femmes. Car, même en excluant la question salariale, les conditions de travail qui y étaient imposées n'auraient pas pu être appliquées aux membres d'un groupe majoritaire.

Quant aux lois de la seconde catégorie, imposant des restrictions soit sur la durée de travail — *Acte des manufactures* —, soit sur la période de travail permise — *interdiction du travail de nuit* — [[200]](#footnote-200), elles ont eu un effet du même ordre que les précédentes. Ceci parce qu’en soumettant l’offre de travail des femmes à des règles ne s'appliquant pas à l’utilisation de la main-d'œuvre masculine, on mettait ce groupe pour ainsi dire en position de double handicap face aux employeurs. D’ailleurs, déjà en 1929, on entendait quelques dissidents les évaluer en ces termes :

The objection has been not to the theory of protection for workers, but to its exclusive application to women. The protestants explain that these laws do not always protect — that they too often shackle instead. They urge **that women have small chance**before their profit seeking employers to secure desirable occupation **when there are restrictions placed upon what they can offer, while men can give their services on their own terms***.* Other things being equal, they [259] say, men will always be preferred if these laws prevail, leaving women to earn a scanty living out of the left-over jobs — a part of the luckless mass of under paid, unskilled and unorganized workers who toil long and hope little (Faulkner, Baker, 1929 : 266) [[201]](#footnote-201).

Disons de plus que certains mécanismes de rationnement se sont appliqués en créant une hiérarchisation *à l'intérieur même des rangs de la main-d'œuvre féminine*, appliquant une préférence cette fois-ci sur la base du critère du statut civil. Les femmes mariées ont, en effet, plus que toutes autres, fait l'objet de pratiques d’exclusion et ce, tout à fait ouvertement. Et les conséquences ont été à ce point importantes qu'aussi peu loin qu’en 1959, une étude du ministère du Travail canadien conduite dans huit villes canadiennes, devait, entre autres conclusions, affirmer que le facteur le plus important dans la détermination de la contribution productrice des femmes sur le marché du travail était le *climat économique et social prévalant au moment de leur mariage* (Department of Labour, 1959 : 62). Autant les femmes ont été empêchées de travailler après leur mariage quand les emplois étaient rares, d'affirmer les auteurs de l'étude, autant leur a-t-on donné l'opportunité de faire valoir leurs capacités dans de nouveaux emplois lorsqu'on avait besoin d'elles. Aussi poursuit-on :

The histories of the women in this sample show clearly the influence of opportunity in shaping their decision to work outside the home. The great majority went to work as single women. The decision to stop work on marriage seems often to have been made by employers’ policy. When the decision is left to the worker, as has been true in recent years, a woman is likely to stay on until she has children ; even after that in some cases, if she can make suitable arrangements for their care.

(...) If, as in the case of the younger ones in the sample, they are married in a period of full employment, when they do not stop work on marriage, their total life contribution to work will be significantly increased (Department of Labour, 1959 : 64).

Un dernier mot finalement sur une politique sociale qui permet d'établir que le gouvernement aussi n'est pas sans être resté à l'extérieur des conflits d'emploi sur le marché du travail : le programme d'assistance aux mères [260] nécessiteuses [[202]](#footnote-202). Avec ce programme donc l'État a franchement opté pour une solution de revenus de remplacement, maintenant les « mères nécessiteuses » hors marché par le versement d'un montant à peu près équivalent au salaire minimum féminin. Disons que les mêmes sommes allouées à la mise en place d'un réseau de garderies auraient permis à ces mêmes femmes de pallier à leurs besoins financiers autrement que sous la coupe de l'assistance publique. Cependant, dans un tel cas, comment l'immobilisme gouvernemental en matière de politiques de création d'emploi aurait-il pu rester dans l'ombre ?

CONCLUSION

Au cours de notre exposé, nous avons voulu montrer comment une représentation du marché du travail qui est en prise directe sur la réalité des problèmes d’emploi permet d’apporter des éléments explicatifs supplémentaires à cette question complexe de la discrimination systémique.

Ainsi, dans un monde de pénurie d’emploi, le marché du travail opère, non seulement à travers une fonction de coordination (entre offre et demande de travail), mais aussi sur la base d'une fonction de rationnement. Puisque les conditions de l'échange qui prend place sur ce marché dépendent des relations de pouvoir qui y prévalent (lesquelles prennent d'autant plus d'importance que le niveau de l'emploi est insatisfaisant), ce sont des groupes spécifiques — les « sans-pouvoir » — qui font les frais du processus de rationnement. Comment ? Par le jeu de mécanismes qui ont pour effet, différentes formes d'exclusion (des bons emplois, de l'emploi, du marché), fondant par le fait même le sous-emploi chronique de ces catégories. Celui-ci est la marque distinctive de la discrimination.

Posée en ces termes, la discrimination dépasse manifestement chacun des individus impliqués dans les rouages du système tout comme c'est l'ensemble de la société qu’elle interpelle quant à ses correctifs. Car l'histoire nous enseigne à tout le moins une chose : une stratégie visant l'égalité en emploi pour les femmes passe par une politique de plein emploi. Bien sûr, la croissance de l'emploi n'a jamais pu représenter à elle seule une condition suffisante à l’équité de traitement, laquelle exige un ensemble de mesures spécifiquement anti- discriminatoires. Cela dit, la croissance de l’emploi s'est néanmoins révélée une condition nécessaire à l'amélioration de la position des femmes sur le marché du travail. Car, en période de difficultés prononcées sur ce dernier, la discrimination des femmes s'est toujours raffermie, ce qui, précisément, a ruiné toute possibilité de briser les enchaînements vicieux de leur position sociale.

[261]

Ajoutons en définitive que si le contexte de pénurie d'emploi a représenté par le passé un facteur renforçant la discrimination, il serait étonnant que ces problèmes soient aujourd'hui isolés. Surtout qu'à l'heure où l'on s’affaire à mettre en place des programmes visant à remédier à la discrimination systémique, c'est justement cette question de la concurrence qui redevient un thème central :

Interventions to adjust the Systems are thus both justified and essential. Whether they are called employment equity or affirmative action, their purpose is to open the competition to all who would have been eligible but for the existence of discrimination (Commission Abella, 1985 : 10).

On peut donc à juste titre s'interroger actuellement sur l'efficacité de programmes qui non seulement s'élaborent « à la pièce » mais encore cherchent à s'implanter en dehors de toute politique de croissance de l'emploi. Car tant que l'accessibilité au travail rémunéré continuera de se poser comme un privilège, il y a fort à parier que la promotion de l'équité en emploi pour les femmes rencontrera les résistances de ceux vers qui on tentera de déplacer le problème tout comme elle risque de demeurer au second plan parmi les objectifs activement poursuivis tant par les employeurs que par les pouvoirs publics :

Quelle portée peuvent avoir les différentes mesures antidiscriminatoires qui visent à assurer aux femmes et aux groupes minoritaires une juste part de l'emploi quand, précisément, il y a de moins en moins d'emplois ? (...)

(...) on a constaté que les percées les plus importantes des femmes dans les emplois non traditionnels ont lieu dans des régions, des secteurs économiques et des entreprises en croissance. (...) quelles que soient les stratégies, la lutte pour l'égalité en emploi pour les femmes est indissociable de celle pour le droit au travail (rémunéré), de celle pour le plein emploi (David, 1984 : 79)

[262]

BIBLIOGRAPHE

BELLEMARE, Diane, *La sécurité du revenu au Canada : une analyse économique de l'avènement de l'État-Providence*, thèse de doctorat en économique, Montréal, Université McGill, juillet 1981, 745 p.

BELLEMARE, Diane, Poulin-Simon, Lise, *Le Plein emploi, pourquoi ?,* Montréal, Presses de l'Université du Québec à Montréal, (LABREV), IRAT, 1983, 273 p.

BLUNDEN, Katherine, *Le travail et la vertu, femmes au foyer : une mystification de la Révolution industrielle*, Paris, Payot, 1982, 251 p.

COHEN, Leah, *A Review of Women's Participation in the Non-Traditionnal Occupations*, Technical Study n° 8, Labor Market Development Task Force Technical Studies Series, juillet 1981, 27 p.

COMMISSION AB ELLA, *Report of the Commission on Equality in Employment*, Ottawa, Minister of Supply and Services Canada, 1984, 393 p.

COMMISSION CASTONGUAY, *L'assurance-maladie, Rapport de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social*, Québec, 1967, vol. I, 338 p.

DAVID, Hélène, *Femmes et emploi, le défi de l'égalité*, Montréal, Presses de l’Université du Québec, IRAT, 1986, 477 p.

DAVID, Hélène, *Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité*, synthèse de Jacques Gauthier, IRAT, Bulletin n° 26, août 1984, 96 p.

DEPARTMENT OF LABOUR, *Occupational Histories of Married Women Working for Pay in Eight Canadian Cities*, Ottawa, 1959, 74 p.

DUSSAULT, Ginette, *La discrimination sur le marché du travail : le cas des employés de bureau à Montréal*, Thèse de doctorat en économique, Montréal, Université McGill, août 1983, 452 p.

FAULKNER-BAKER, Elisabeth, « At the crossroads in the legal protection of women in industry », *The Annals of the American Academy,* 1929, pp. 265-279.

FREEMAN, Jo, *The Politics of Women's Liberation : a Case Study of an Emerging Social Movement and its Relation to the Policy Progress*, New York, David McKay Company Inc., 1975, 268 p.

GAUTHIER, Anne, « État-mari, État-papa, les politiques sociales et le travail domestique », in L. VANDELAC et al., *Du travail et de l'amour*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1985, p. 257-311.

GUILLAUMIN, Colette, « Femmes et théories de la société : remarques sur les effets théoriques de la colère des opprimés », *Sociologie et Sociétés, Les Femmes dans la sociologie*, vol. XIII, n° 2, octobre 1981, p. 19-31.

FUSS, Henri, « Le chômage et le placement des femmes », *Revue internationale du travail*, vol. XXXI, n° 4, avril 1935, p. 493-530.

[263]

HUMPHRIES, Jane, « Women : spacegoats and safety values in the Great Depression », *URPE*, 1976, p. 98-121.

*La Bonne parole*, « La vie industrielle féminine », vol. VIII, n° 10, octobre 1920, p. 7-8.

LAVIGNE, Marie, STODDART, Jennifer, « Ouvrières et travailleuses montréalaises, 1900-1940 », in LAVIGNE, Marie, PINARD, Yolande, *Travailleuses et féministes : les femmes dans la société québécoise*, Montréal, Boréal Express, 1983, p. 99-173.

LEROY, Robert, *Discrimination sexuelle, action syndicale et modèle hiérarchique du marché du travail*, Working paper, n° 8002, Institut des sciences économiques. Université catholique de Louvain, 1980, 22 p.

LLOYD, Cynthia B., NIEMI, Beth T., *The Economics of Sex Differendals*, New York, Columbia University Press, 1979, 355 p.

PHILLIPS, Paul, PHILLIPS, Erin, *Women and Work, Inequality in the Labour Market*, Toronto, James Lorimer & Company, 1983, 205 p.

SORENSEN, Age B., *The Sociology of Labor Markets*, Institute for Research on Poverty, 1979.

TARDY, Évelyne, « Les grandes problématiques que sous-tendent les études sur le travail des femmes », In ACSALF : [*Colloque 1980, Travailler au Québec*](http://classiques.uqac.ca/contemporains/ACSALF/colloque_ACSALF_1980/Travailler_au_Qc.html), Montréal, Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1981, p. 209-217.

[264]

[265]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

RUBRIQUE LIVRES

[Retour à la table des matières](#tdm)

[266]



[267]

RUBRIQUE LIVRES

OCDE, (1985). ***L'intégration des femmes dans l'économie***. Paris : OCDE, 203 pages.

« La situation des femmes dans l'économie s'est sensiblement détériorée ces dernières années », affirme d'entrée de jeu l'OCDE. Certes leurs taux d’activité ont augmenté rapidement et n'ont pas cessé de s'accroître dans la plupart des pays. Les femmes ont ainsi passé à travers la crise, sans se comporter en « armée de réserve » au sens strict. L’« armée » n’est pas rentrée au foyer.

Cependant, de profondes différences et de profondes inégalités séparent toujours les hommes et les femmes. Que ce soit en termes de structures d'emploi, de niveaux de rémunération, de conditions de travail, de durée du travail, de même qu'en ce qui concerne la division du travail au sein des ménages, d'importantes inégalités subsistent.

L'analyse de l'OCDE est d’autant plus intéressante qu'elle nous brosse un tableau comparatif de la situation dans une dizaine ou une vingtaine de pays de l'OCDE, selon le thème étudié. Le principal défaut que l'on peut y trouver toutefois, c'est que les données datent souvent de quelques années. Évidemment, l'établissement de données comparables à l'échelle internationale prend un certain temps, mais tout de même... Cependant, les facteurs économiques, sociaux et institutionnels agissant sur ces situations sont mis en relief.

Les trois premiers chapitres traitent directement des problèmes qui se posent sur le marché du travail : chômage, ségrégation professionnelle et écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les suivants traitent de sujets plus particuliers : la situation des femmes immigrantes ; la place des femmes et des jeunes filles dans les systèmes d’enseignement des pays de l'OCDE ; le traitement réservé aux femmes du point de vue de la fiscalité et de la sécurité sociale. Enfin, les deux derniers chapitres analysent l'action passée des pouvoirs publics et les orientations qui se dégagent pour l'avenir (législation anti-discriminatoire, action positive, temps de travail, formation, etc...).

[268]

Les quelques tableaux présentés ici donnent une idée du type de données fort utiles, que fournit ce document de l'OCDE.

**Diane Tremblay**

Tableau 1.2.

Part de la population active féminine dans la population active, en pourcentage a

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1950 | 1977 | 1982 |  | 1950 | 1977 | 1982 |
| Australie | 22.4 | 35.8 | 37.0 | Japon | 38.4 | 38.2 | 39.0 |
| Autriche | 38.5 | 38.5 | 38.7 | Luxembourg | 29.2 | 26.2 | 29.7 |
| Belgique | 27.9 | 35.6 | 37.7e | Pays-Bas | 23.4 | 28.0 | 30.5 |
| Canada | 21.3 | 37.8 | 40.9 | Nouv.-Zélande | 23.5 | 31.5 | 34.6e | |
| Danemark | 33.6 | 42.2 | 44.4d | Norvège | 27.1 | 39.6 | 42.2 |
| Finlande | 40.6 | 45.8 | 47.1 | Portugal | 22.4 | 39.1 | 40.4d |
| France | 35.9 | 37.6 | 38.6 | Espagne | 15.8 | 28.6 | 29.5 |
| Allemagne | 35.1 | 37.6 | 38.2 | Suède | 26.3 | 43.7 | 46.2 |
| Grèce | 32.1 | 27.7b | 32.0d | Suisse | 29.7 | 34.1 | 35.3 |
| Islande | 28.5 | 31.6 | 31.1e | Turquie | 44.4 | 38.4 | — |
| Italie | 25.4 | 31.9 | 33.8 | États-Unis | 28.9 | 40.3 | 42.8 |

a) Population âgée de 15 à 64 ans

b) 1971.

c) 1975.

d) 1980.

e) 1981.

Sources : L'évolution démographique de 1950 à 1990, OCDE, Paris, 1979 ; Statistiques de la population active, OCDE, août 1983.

[269]

**Tableau 1.3**

Importance et répartition selon le sexe du travail à temps partiel a

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Proportion du travail à temps partiel | | | | | | Part des femmes dans l'emploi à temps partiel | |
| Total | | Hommes | | Femmes | |
| 1973 | 1981 | 1973 | 1981 | 1973 | 1981 | 1973 | 1981 |
| Australie | 11.4 | 15.9 | 3.4 | 5.2 | 27.3 | 34.6 | 79.6 | 79.0 |
| Belgique | 2.8 | 6.4 | 0.4 | 1.3 | 8.2 | 16.4 | 89.8 | 86.2 |
| Canada b | 10.6 | 13.5 | 5.1 | 6.8 | 20.3 | 31.8 | 69.5 | 72.0 |
| Danemark | 17.0 | 20.8 | 1.9 | 3.0 | 40.3 | 43.6 | 93.4 | 92.0 |
| Finlande c | 3.9 | 4.5 | 1.4 | 1.7 | 6.7 | 7.6 | 81.0 | 80.2 |
| France | 5.1 | 7.4 | 1.4 | 1.9 | 11.2 | 15.9 | 82.1 | 84.6 |
| Allemagne | 7.7 | 10.2 | 1.0 | 1.0 | 20.0 | 25.7 | 92.4 | 93.8 |
| Grèce | — | 2.1 | — | 1.1 | — | 4.3 | — | 63.0 |
| Irlande d | 4.0 | 3.1 | 1.8 | 1.3 | 10.1 | 8.0 | 67.5 | 68.6 |
| Italie | 3.9 | 2.7 | 2.3 | 1.4 | 8.5 | 5.8 | 55.4 | 64.1 |
| Japon | 7.9 | 10.0 | 4.8 | 4.9 | 17.3 | 19.6 | 60.9 | 67.3 |
| Luxembourg d | 4.5 | 5.8 | 1.0 | 1.0 | 13.9 | 17.1 | 83.3 | 87.5 |
| Pays-Bas e | 4.4 | 19.4 | 1.1 | 8.4 | 15.5 | 45.2 | 80.4 | 67.6 |
| Nou.Zélande | 10.8 | 13.9 | 4.7 | 5.0 | 22.0 | 27.4 | 71.3 | 78.7 |
| Norvège b | 23.5 | 38.3 | 8.7 | 10.6 | 47.6 | 53.6 | 77.0 | 77.9 |
| Suède | 18.0 | 25.2 | 3.7 | 7.2 | 38.8 | 46.4 | 88.0 | 84.5 |
| Royaume-Uni | 15.3 | 15.4 | 1.8 | 1.4 | 38.3 | 37.1 | 92.1 | 94.3 |
| États-Unis | 13.9 | 14.4 | 7.2 | 7.5 | 23.8 | 23.7 | 68.4 | 70.3 |

a) Voir la note D de l'Annexe technique de Perspectives de l'emploi pour les définitions du travail à temps partiel.

b) 1975 et 1981.

c) 1976 et 1981.

d) 1973 et 1979

e) Les données de 1981 ne peuvent être comparées avec celles de 1973 en raison d'une modification de la définition des travailleurs à temps partiel. Pour plus de détails, se reporter à l'Annexe technique de Perspectives de l'emploi. Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 1983, p. 45.

[270]

**Tableau 1.4.**

Concentration des travailleuses par branche  
d'activité (1977)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Agriculture (%) | Secteur Industrie %) | Services (%) | Nombre total  (milliers) |
| Allemagne | 7.5 | 29.5 | 61.6 | 9 012 |
| France | 8.6 | 24.4 | 67.0 | 8 077 |
| Italie | 13.2 | 31.2 | 55.6 | 5 366 |
| Pays-Bas | 1.5 | 14.0 | 83.3 | 1 154 |
| Belgique | 2.1 | 23.0 | 72.4 | 1 120 |
| Luxembourg | 0.5 | 12.5 | 80.0 | 40 |
| Royaume-Uni | 1.3 | 25.6 | 72.3 | 9 373 |
| CEE 9 | 6.3 | 26.5 | 66.3 | 35 189 |
| États-Unis (1980) | 1.6 | 17.9 a | 80.5 b | 41 283 |
| Canada (1979) | 3.2 | 15.8 | 81.0 | 4 022 |
| Australie (1979) | 3.8 | 17.1 | 79.0 | 2 137 |

a) Industries manufacturières, industries extractives et construction.

b) Transports, services publics, commerce, finance, administration, services privés aux ménages et services divers.

Source : Werneke, *op. cit*., chapitre III.

Tableau 1.5.

Concentration des travailleuses par profession  
Pourcentage de la population active féminine

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Profession | | | | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Allemagne | 31.0 | 13.2 | 13.8 | 1.5 | 16.9 |
| France | 26.9 | 10.4 | 19.7 | 1.5 | 15.3 |
| Italie | 14.4 | 12.4 | 13.1 | 0.2 | 13.5 |
| Royaume-Uni | 30.8 | 12.2 | 12.2 | 0.9 | 23.3 |
| États-Unis | 34.3 | 6.8 | 15.2 | 5.9 | 21.0 |
| Canada | 34.0 | 10.5 | 19.3 | 4.8 | 18.0 |
| Australie | 33.7 | 13.0 | 14.3 | 2.7 | 15.5 |

(1) Emplois de bureau ;

(2) Emplois commerciaux ;

(3) Cadres et techniciens

(4) Emplois administratifs et de direction ;

(5) Emplois de services. Source : Werneke, *op. cit*., chapitre III.

[271]

Tableau 1.6.

Professions féminines non manuelles susceptibles  
d'être affectées par la micro-électronique aux États-Unis (1980)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Profession | % de femmes | Nombre de femmes employées (milliers) |
| Comptables | 90.5 | 1 723 |
| Caissières | 86.6 | 1 346 |
| Secrétaires | 99.1 | 3 841 |
| Dactylographes | 96.6 | 991 |
| Caissières de banque | 92.7 | 515 |
| Facturières | 90.2 | 147 |
| Chefs de bureau | 70.5 | 169 |
| Encaisseuses | 56.4 | 44 |
| Guichetières | 73.4 | 257 |
| Estimatrices | 56.2 | 300 |
| Employées aux fichiers | 86.4 | 280 |
| Répartitrices | 57.5 | 100 |
| Opératrices de machines de bureau | 72.6 | 682 |
| Employées au service de la paie | 81.0 | 188 |
| Réceptionnistes | 96.3 | 606 |
| Statisticiennes | 78.0 | 302 |
| Sténographes | 89.1 | 57 |
| Téléphonistes | 91.8 | 290 |
| Autres emplois de bureau, total | 77.1 | 1435 |
| Total |  | 41 283 |

Source : Werneke, op. cit., chapitre III.

Tableau 1.7.

Taux de chômage selon le sexe

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1973 | | 1975 | | 1979 | | | 1981 | | 1982 | | 1983 | |
|  | H | F | H | F | | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Australie | 1.6 | 3.6 | 3.7 | 7.0 | | 5.0 | 4.7 | 7.4 | 6.2 | 8.4 | 9.6 | 9.6 | 10.3 |
| Autriche | 0.6 | 1.8 | 1.4 | 2.3 | | 1.5 | 3.1 | 1.9 | 3.6 | 2.8 | 4.6 | 3.5 | 5.6a |
| Belgique | 1.8 | 3.1 | 3.1 | 6.3 | | 4.1 | 12.2 | 6.6 | 14.6 | 8.2 | 15.8 | 9.2a | 17.1\* |
| Canada | 4.9 | 6.7 | 6.1 | 8.1 | | 6.6 | 8.7 | 7.0 | 8.3 | 11.0 | 10.8 | 110 | 11.6 |
| Danemark | 0.7 | 1.1 | 4.7 | 5.1 | | 4.2 | 8.3 | 10.0 | 10.7 | 10.5 | 11.1 | 11.1a | 11.9a |
| Finlande | 2.4 | 2.2 | 2.3 | 2.1 | | 6.2 | 5.5 | 5.1 | 5.1 | 5.8 | 5.8 | 6.1 | 6.0 |
| France | 1.5 | 4.6 | 2.8 | 6.3 | | 4.0 | 8.9 | 5.0 | 10.9 | 5.6 | 11.5 | 5.9 | 11.3 |
| Allemagne | 0.9 | 1.2 | 3.7 | 4.5 | | 2.5 | 4.5 | 3.8 | 5.9 | 6.0 | 7.7 | 7.5 | 9.3 |
| Grèce | 1.7 | 2.7 | 1.8 | 3.5 | | 1.3 | 3.2 | 3.3 | 5.7 | 4.8 | 8.5 | 5.1a | 9.1a |
| Irlande | 6.6 | 3.9 | 7.2 | 4.1 | | 6.6 | 4.7 | 9.9 | 6.4 | 11.7 | 8.1 | 14.6a | 12.0a |
| Italie | 4.1 | 11.4 | 3.7 | 10.5 | | 4.8 | 13.1 | 5.3 | 14.2 | 6.0 | 14.7 | 6.4 | 16.1 |
| Japon | 1.3 | 1.2 | 2.0 | 1.7 | | 2.2 | 2.0 | 13 | 2.1 | 2.4 | 13 | 17 | 16 |
| Pays-Bas | 2.4 | 1.8 | 5.4 | 4.7 | | 4.8 | 6.7 | 8.3 | 9.1 | 11.4 | 11.4 | 14.0a | 13.6a |
| Nouv.-Zélande | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | | 1.7 | 2.3 | 3.3 | 4.2 | 3.5 | 4.6 | 5.4a | 6.0a |
| Norvège | 1.0 | 2.4 | 1.9 | 2.9 | | 1.6 | 2.4 | 1.5 | 2.8 | 2.3 | 3.0 | 2.9 | 3.8 |
| Portugal |  |  | 5.1 | 6.1 | | 4.8 | 12.9 | 4.0 | 13.6 | 3.6 | 113 | 4.6a | 15.1a |
| Espagne | 2.5 | 2.3 | 4.4 | 3.9 | | 8.7 | 10.8 | 13.8 | 18.0 | 15.1 | 20.3 | 16.5 | 21.4 |
| Suède | 2.3 | 2.8 | 1.3 | 2.0 | | 1.9 | 2.3 | 2.3 | 2.7 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 3.6 |
| Suisse | 0.0 | 0.0 | 0.4 | 0.2 | | 0.3 | 0.4 | 0.2 | 0.2 | 0.4 | 0.5 | 0.8 | 1.0 |
| Royaume-Uni | 2.9 | 0.9 | 4.3 | 1.4 | | 5.5 | 3.3 | 10.9 | 6.0 | 12.6 | 7.1 | 13.3a | 7.9a |
| États-Unis | 4.0 | 6.0 | 7.7 | 9.3 | | 5.0 | 6.8 | 7.2 | 7.9 | 9.7 | 9.4 | 9.7 | 9.2 |
| Sept grands pays | 2.8 | 4.2 | 4.9 | 6.2 | | 4.2 | 6.0 | 5.8 | 7.1 | 7.4 | 8.2 | 7.8 | 8.5 |

a) Estimations du Secrétariat

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 1984, Annexe statistique.

[272]

M. LABELLE, G. TURCOTTE, M. KEMPENEERS, D. MEINTEL, (1987), ***Histoire d'immigrées****,* Montréal : Boréal.

Opératrices de machine à coudre en manufacture ou à domicile, coupeuses de fils, finisseuses, presseuses, emballeuses, domestiques, femmes de chambre, femmes de ménage, c'est le portrait de ces femmes, travailleuses immigrées que l'on trouve dans ces *Histoires d'immigrées*.

Nombreuses ruptures d'emploi, mais concentration dans des secteurs bien délimités d'un marché du travail sexuellement et ethniquement segmenté, voilà l'essentiel du lot qui leur est réservé au Québec.

Ajoutez à cela une très forte dépendance à l’égard de leur conjoint, une dépendance souvent accrue par la perte de leur famille et de l'environnement social du pays d'origine et vous comprendrez leur isolement.

C'est grâce à une enquête exploratoire menée auprès de 76 ouvrières immigrées de Montréal que les quatre auteurs ont pu tracer les contours de la vie de ces femmes. Contours qui nous sont transmis par la méthode des « récits de vie », c'est-à-dire la transcription directe d'une bonne partie des entrevues menées. Bien sûr les 15 000 pages de transcriptions n'ont pas toutes été reprises, mais le texte est suffisamment parsemé de ces interventions pour que nous ayons l'impression de pénétrer dans le monde de ces femmes, de le comprendre peut-être mieux que ne le permettent les seules statistiques.

On apprend tout de même que des 914 000 immigrés admis au Québec depuis la fin de la seconde Guerre mondiale, près de la moitié, soit 439 000 étaient des femmes. En 1981, 270 000 de ces femmes vivaient toujours au pays. Elles représentaient alors 8 pour cent des Québécoises et 18 pour cent des Montréalaises, pourcentages qui justifient certes que l'on s'intéresse à elles.

Alors qu’avant 1971, 80 pour cent des immigrées étaient de souche européenne, elles sont maintenant plus souvent originaires des Caraïbes, de l’Asie ou de l’Afrique. La Grèce et le Portugal ont été retenus pour représenter la première vague d’immigration, alors que des femmes d'Haïti et de Colombie parlent de la seconde.

Deux facteurs sont déterminants dans la décision d'émigrer et le choix du Québec comme « terre d'accueil » : l'entourage, ainsi que l'image du Québec et du Canada, telle que médiatisée par l'entourage. Le réseau de parenté joue d'ailleurs un rôle tout à fait fondamental non seulement dans l'élaboration du projet migratoire, mais aussi dans le soutien social à l’arrivée au Québec.

« Entre deux mondes », c'est sans doute ce qui décrit le mieux la réalité vécue par ces femmes, concluent les auteures de cet ouvrage, un ouvrage d'actualité en ces temps de débat sur l’immigration au Canada.

Diane Tremblay

[273]

Margaret MARUANI (coordonné par) (1986). ***Femmes, modes d'emploi. Nouvelles questions féministes****.* n° 14-15, Paris : hiver, 206 pages.

Paru il y a deux ans, ce numéro de NQF, n'en demeure pas moins tout à fait d'actualité. Une dizaine de contributions y sont regroupées en trois grandes sections : « Du droit à l'emploi à l'emploi d'un droit », « Un droit qui revient de loin » et enfin « Le droit à l'emploi : une affaire de famille ». Ces trois sections sont précédées d'une introduction à l'ensemble de l'ouvrage, réalisée par Margaret Maruani.

Comme celle-ci le souligne fort justement en introduction, l'hypothèse qui sous-tend l'ensemble de l'ouvrage est que « le droit à l'emploi des femmes est un enjeu économique et social, politique et sociologique. Un enjeu qui touche aux représentations et aux pratiques sociales, aux politiques économiques et aux législations, à l'évolution du marché du travail et aux rapports sociaux de sexe dans la sphère familiale ».

L’ensemble des contributions à ce numéro de NQF place les rapports sociaux et les rapports de pouvoir au centre de l'analyse de l'accès des femmes à l'emploi, à la sphère professionnelle. En fait, les articles s'intéressent surtout au droit à l'emploi des femmes, au sens réel de cette expression, aux limites auxquelles elles se trouvent confrontées dans la réalité, aux diverses forces (famille, législation, rapports sociaux et de pouvoir) qui peuvent modeler et remodeler les conditions d'exercice de ce droit, en France comme ailleurs.

Trois grandes propositions ressortent de l'analyse, tel qu'il est indiqué dans l'introduction.

*Premièrement*, l'évolution du *rapport à l’emploi* des femmes apparaît comme le nœud d'articulation central des transformations qui se sont produites depuis une vingtaine d'années.

*Deuxièmement*, c’est tout autant la *contingence du droit à l'emploi* qui définit la place et le statut des femmes dans la société que leur assignation prioritaire au travail domestique.

Enfin, *troisièmement*, le droit à l’emploi des femmes se joue sur deux fronts : d'une part dans la sphère économique et d'autre part dans la famille, dans la production et la reproduction. Vu sous cet angle, l'accès des femmes à l'emploi ressort comme un *enjeu dans les rapports de pouvoir entre hommes et femmes*.

Se questionnant globalement sur le sens du droit à l'emploi des femmes, on est amené à envisager la question non pas sous l'angle du droit, au sens de droit conféré par la loi, mais plutôt en termes de *légitimité* et de *libre accès* des femmes à l'emploi. Et c’est là que le questionnement soulevé par divers textes est particulièrement utile. On y constate que la légitimité de l'accès à l'emploi n'est pas la même pour les hommes et les femmes. Pour certains types [274] d'emplois, sans doute n’existe-t-elle pas encore pour les femmes, pour toutes les femmes, qu'elles soient mariées, célibataires, avec ou sans enfants, noires ou blanches, etc.

La liberté d'accès à l’emploi n’est pas non plus la même pour les deux sexes. Elle ne se fait pas dans les mêmes conditions. Comme on pourrait dire « certains sont plus égaux que d'autres » (!), on peut tout aussi bien dire que certains ont plus de droits que d'autres. Pour les hommes, le droit à l'emploi est une *évidence*; personne n'oserait le nier. Pour les femmes, le droit à l'emploi est *contingent*, constate-t-on au fil des pages de ce livre, soumis à des conditions, des critères, des situations économiques données, entre autres facteurs. Et cette contingence demeure malgré la progression impressionnante du taux d'activité des femmes dans la grande majorité des pays industrialisés.

Au nombre des auteures ayant contribué à l'ouvrage, mentionnons M. Huet, A. Gauvin, J. Laufer, C. Auzias, M. Dressen, D. Linhart, M.-N. Thibault, C. Nicole, H. Hirata et J. Humphrey. Soulignons enfin un article s’interrogeant sur la politique française de partage du travail du point de vue des rapports sociaux de sexe. « Est-ce une politique asexuée ? » interrogent P. B. Bernard, P. Boisard et M.-T. Letablier.

Diane Tremblay

O'BRIEN, Mary (1987). ***La dialectique de la reproduction****.* Traduit de l'anglais par Claudine Vivier. Montréal : Éd. du Remue-ménage, 275 pages.

Publié en anglais en 1981, ce livre de Mary O'Brien méritait bien d’être traduit. Et bien traduit. Mentionnons d'entrée de jeu la qualité de cette traduction, puisqu'il nous est si souvent (malheureusement) donné d'en lire de mauvaises, voire de très mauvaises. De plus, la présentation graphique de l'ouvrage est bien réussie. Tout cela peut éventuellement justifier une relecture en français de cet ouvrage de Mary O'Brien.

Il s'agit d'un travail théorique très fouillé, issu en fait d'une thèse de doctorat. Bien que certaines idées souffrent peut-être d'un léger vieillissement par rapport à l’évolution de la pensée féministe (notamment aux thèses fondées sur les rapports sociaux de sexe), l’essentiel de l'ouvrage n'a pas perdu de son intérêt.

D’inspiration anthropologico-philosophico-politique, et touchant ici et là à des dimensions économiques (cf. le chapitre « production et reproduction »), l’ouvrage place les origines de la théorie féministe au coeur même du processus de la reproduction humaine. Ce livre traite effectivement essentiellement de la maternité, mais situe ce phénomène dans l'ensemble de la vie des femmes, montrant à quel point il modèle leur vie, qu'elles soient individuellement et directement concernées ou non par la maternité. En d'autres termes, l'assignation [275] logique des femmes à la maternité influe sur la place des femmes, de toutes les femmes dans la société, et dans l'emploi notamment, même si une femme donnée n'est pas elle-même « mère ». Son appartenance au genre féminin lui confère « automatiquement » les caractéristiques associées aux femmes « en général ». Et sa place dans la société, et dans l'emploi, sera en partie liée à cette généralisation.

Le livre de Mary O'Brien a bien sûr suscité d’importantes critiques et réactions au moment de sa parution, notamment de la part de la « gauche orthodoxe » ( !). Certes, il en susciterait tout autant, voire plus, s'il paraissait pour la première fois en cette fin des années quatre-vingts.

Cependant, malgré la rigueur et le niveau élevé d'abstraction qui le caractérise, cet ouvrage reste un jalon important dans l'histoire du féminisme, et notamment dans les écrits féministes canadiens.

Diane Tremblay

STENGERS, Isabelle (sous la direction de) (1987). ***D'une science à l'autre. Des concepts nomades****.* Paris : Éd. du Seuil, 380 pages.

Voilà longtemps qu'un livre ne m’a pas captivée autant. Il faut bien sûr aimer l'épistémologie, la philosophie et l'histoire des sciences pour l’apprécier. Pour les économistes, sociologues ou autres théoriciens et chercheurs en sciences sociales régulièrement appelés à « frayer » avec des concepts tels que l'ordre, les normes, le comportement, la complexité, l'ouvrage présente certes des analyses passionnantes. Et pour tous ceux qui s’interrogent sur l'usage de plus en plus massif (voire exclusif) du calcul et de l'ordinateur dans la conduite de projets de recherche, sur l'établissement ou la définition des « problèmes » de recherche, sur la « complexité » des phénomènes à analyser et sur certains réductionnismes, enfin plus particulièrement pour les personnes qui se questionnent au sujet de la légitimité du transfert des concepts d'une discipline à une autre, ce livre apporte des pistes de réflexion forts utiles.

On ne peut fournir de réponses définitives à ce genre de questions : « Pourquoi certains concepts scientifiques connaissent-ils une vie nomade, d'une science à l'autre ? Que deviennent-ils lorsqu'ils passent d'une science « dure » à une science « molle », ou inversement ? Conservent-ils le même sens ? Contribuent-ils à unifier le champ des sciences ? Ou bien en compliquent-ils toujours le relief ? »

Tous les concepts abordés dans l'ouvrage font l'objet de débats incessants depuis des années. Qu'il suffise de rappeler les débats au sujet de la corrélation et de l'usage (parfois abusif) qu'en font les économètres en termes de causalité. Comme le rappelle Isabelle Stengers en introduction, « la recherche des corrélations organise aujourd'hui les champs les plus divers, de la biologie aux sciences politiques, économiques et sociales. Des instruments plus puissants, tel [276] le traitement automatique des données, se sont créés à partir d’elle et peuvent susciter l'impression d'une construction « automatique » des problèmes théoriques à partir des données empiriques » (p. 30).

Dans son article sur la corrélation, Michel Veuille rappelle précisément « l'étrange destinée d'un instrument porteur des exigences de rigueur les plus maniaques et pourtant associé, sous couvert de définitions apparemment techniques, purement formelles, aux opérations les plus périlleuses de transmutation de l'ignorance en science » (p. 31).

Au-delà du problème épistémologique se cache la diversité des sciences, de leur histoire, leur objet, leurs méthodes. La particularité de certaines sciences, les plus « dures » ou « pures » est mise en relief. Les sciences expérimentales qui peuvent isoler ou manipuler leurs objets ne peuvent certes pas êtres comparées à la « science » économique ou à la sociologie, où les possibilités d’expérimentation sont limitées.

« Dans quelle mesure les sciences qui n'ont pas cette liberté (des sciences expérimentales) peuvent-elles fonder leurs prétentions sur le même modèle ? L'absence de cette liberté doit-elle être subie, minimisée, invoquée pour expliquer échecs et difficultés ? Ou bien n'est-elle pas plutôt le signe de ce que l'objet ici ne peut être conçu sur le modèle de l'objet physique ? » Autant de questions lancées par Isabelle Stengers, auxquelles tentent de répondre, ou tout au moins d'éclairer, ses collaborateurs.

Peut-être la diversité des sciences appelle-t-elle l'invention, la création de démarches scientifiques originales.

Quel que soient les conclusions que l'on en tire, l'ensemble de l'ouvrage est à mon point de vue passionnant. Les textes de M. Gutsatz et de M. Herland, économistes, sont peut-être les plus intéressants pour la communauté des économistes, sans oublier celui de M. Veuille sur la corrélation.

Par ailleurs, l'ensemble de la troisième section, sur « le sujet de l'objet » intéresse certes tous les chercheurs en sciences sociales ; les thèmes de la complexité (vs réductionnisme), des normes (ou des rapports difficiles entre le rationnel et le normatif), ainsi que du transfert des concepts d'une science à l'autre y sont traités.

Soulignons qu'une très bonne bibliographie permet de poursuivre la réflexion sur des pistes plus précises et qu'un index facilite le repérage des thèmes et d'entrevoir des parcours transversaux entre les différents chapitres.

Diane Tremblay

[277]

KERGOAT, Danièle (1984). ***Les femmes et le travail à temps partiel***, Série « Document Travail Emploi ». Paris : la Documentation française, 227 p.

Le travail à temps partiel continue de faire couler l'encre... Mais cette fois l'encre coule de la plume d'une femme, à partir des voix des femmes de deux entreprises de Laval (France), dont une trentaine d’entretiens approfondis avec des femmes travaillant à temps partiel ou à la recherche d’un emploi. Entreprise au sein du Groupe d'étude sur la division sociale et sexuelle du travail (Centre d'études sociologiques — CNRS), à la demande du ministère du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle, l’étude visait à mettre en lumière les motivations des femmes qui sont passées du travail à plein temps au temps partiel, ainsi que de celles qui recherchent spécifiquement un emploi à temps partiel.

Le postulat de base de la recherche, c’est que ce que l’on qualifie de « demande » ou d'« aspiration » des femmes pour le temps partiel relève en fait d'une logique qui articule l'ensemble des comportements des femmes en matière de travail, aussi bien le travail domestique que le travail salarié. L'étude montre effectivement que l'attitude des femmes à l'égard du temps partiel résulte en grande partie de la structuration des liens existant entre la trajectoire individuelle d'une femme, sa situation et son organisation familiale, sa filière professionnelle (les filières « femmes de ménage », « ouvrières », « employées » et « vendeuses »), de même que son profil d’activité et de ruptures d'activité.

L’intérêt principal de cette étude, par-delà les différences dues aux spécificités nationales, c'est qu’elle met en évidence le fait que ladite « aspiration » des femmes au travail à temps partiel qui se traduit dans certains modèles économiques par une « demande » des femmes pour le temps partiel, est le fruit d'une contradiction de nature collective et sociale, que les femmes assument et tentent de contourner du mieux qu'elles peuvent au niveau individuel. En effet, même si les études (celle-ci comme d’autres) montrent que les femmes considèrent de plus en plus qu'elles ont « droit à l'emploi » et que leurs pratiques en cette matière reflètent cette intime conviction, (c'est-à-dire de moins en moins de ruptures ou de cessations d'activité), les attitudes patronales et « sociétales » dans leur ensemble n'ont apparemment pas évolué au même rythme. Pas plus d'ailleurs que celles du conjoint dans de certains cas...

Si l’on veut tenter de résumer très brièvement les conclusions de cette étude, on en retiendra que le haut niveau de qualification et l'intérêt que présente un emploi tend à diminuer la motivation pour le temps partiel. Le passage du travail à plein temps au temps partiel s’expliquerait surtout par des stratégies largement déterminées par la configuration des réalités familiales et professionnelles des femmes en cause : stratégie de maintien en activité prédominante dans la filière « ouvrières », réorientation professionnelle du salariat vers le commerce ou l'artisanat pour la filière « employées », ou encore [278] désengagement progressif de l'activité professionnelle, bien que cette dernière situation soit extrêmement rare dans l'échantillon.

Sans apporter de grandes révélations, cette étude a le mérite de préciser les thèses au sujet du temps partiel et de différencier les stratégies des femmes à cet égard en fonction de leurs filières professionnelles.

Diane Tremblay

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME (CCCSF) (1987). ***Participation et intégration, les femmes, le travail et l'argent***, Ottawa, 204 p.

Parmi les nombreuses publications du CCCSF, il faut signaler ce recueil où sont présentés une série d'essais sur différentes questions touchant les femmes. « Les textes portent avant tout sur l’argent et le travail, tant au foyer qu'au sein de la population active, ainsi que sur les effets de ces réalités sur le cours de la vie des femmes » peut-on lire en préface. De fait, on a choisi ici de retenir surtout les aspects monétaires des sujets traités, lesquels sont les horaires de travail, le mariage et le divorce, les conditions de travail, le chômage, la santé et la sécurité au travail, la syndicalisation et les pensions.

Les lectrices et lecteurs trouveront donc une foule d’informations intéressantes, très souvent à caractère juridique, sur ces questions dont l'impact sur la situation économique des femmes est déterminant. Par exemple, quelle est la répartition de l'actif entre les membres d'un couple dans les provinces canadiennes ? Comment les travailleuses sont-elles couvertes par la législation sur les normes du travail ? Ou encore, que signifie l'indemnisation des accidents de travail pour les femmes ?

Cette publication fait aussi état de réflexions nouvelles et de recommandations concernant des sujets en rapide évolution. Ainsi, les actuels projets de réforme du régime d'assurance-chômage (Commission Forget, Comité permanent du travail, de l'emploi et de l’immigration) sont examinés par Monica Townson à la lumière des intérêts des femmes. De même, Ginette Dussault présente une analyse critique de la sécurité du revenu à la retraite ainsi que des recommandations pour l’améliorer. Spécifions que les autres auteures qui ont collaboré à ce recueil sont Louise Dulude, Kathryn Running, Kareen Stotsky, Patty Deline, Margaret Evans, Craig Paterson et Margaret White.

Sylvie Morel

[279]

CENTRE LYONNAIS D'ÉTUDES FÉMINISTES (1984). ***Les femmes et la question du travail***, Lyon : Presses universitaires de Lyon, avec le concours du CNRS, 202 p.

Ce recueil de textes issu d’un colloque qui a réuni en décembre 1980, des femmes chercheures, en sociologie, en histoire et en économie principalement, ajoute quelques jalons à la réflexion entamée depuis une dizaine d’années sur le thème du travail et de l’emploi des femmes. Il s'inscrit dans la lignée de divers colloques internationaux ou nationaux tenus au début de la décennie 1980 pour tenter de faire le point sur le développement des recherches féministes et des études sur les femmes, et notamment du colloque tenu à Montréal (26 juillet — 4 août 1982) sur le thème de « L’enseignement et la recherche relatifs aux femmes ».

L'ouvrage se divise en cinq parties : la maternité en question ; les fascismes (et le travail des femmes) ; *les formes complexes du travail féminin* (travail domestique, travail agricole, etc.) ; *le temps du travail ; et enfin, la morale de l'histoire* (amour et « habit social » des femmes, etc.).

La partie sur le temps du travail m’apparaît la plus intéressante puisqu'on y aborde les rapports entre le travail domestique et le travail salarié des femmes, la prégnance plus ou moins forte du rôle familial selon les cycles de vie familiaux, le contenu du travail des femmes, de même que les rapports sociaux à l’intérieur desquels il s'inscrit et les relations qu'il entretient avec l'économique en général. C’est d'ailleurs dans la perspective des rapports sociaux et économiques où se situent les femmes en général que toutes les formes prises par leur travail (qu'il s'agisse du travail domestique, du travail agricole ou du travail salarié de bureau ou industriel) peuvent être saisies de façon plus intelligible. La variation des formes de travail en fonction des cycles de vie des femmes et de la classe sociale à laquelle elles appartiennent se comprend aussi beaucoup mieux lorsque ce travail est replacé dans le contexte des rapports sociaux environnants et plus particulièrement des rapports sociaux de sexe.

Sur un plan plus concret, l'un des articles fournit une transcription des débats qui ont animé l'atelier sur le travail à temps partiel des femmes. Le cadre législatif et sa plus ou moins grande « permissivité » à l'égard du temps partiel apparaît très déterminant et suscite des réactions diverses chez les féministes françaises, comme au Québec d'ailleurs. Un contexte intéressant pour suivre ce débat qui nous mène à confronter les objectifs patronaux de souplesse dans la gestion de la main-d'oeuvre et ladite « prise en compte par le patronat » des aspiration des femmes : où finit la réalité et où débute le mythe ?

Diane Tremblay

Note : Au Québec, on peut commander ce livre auprès de l'éditeur G. Vermette.

[280]

LOWE, GRAHAM S. (1987). ***Women in the Administrative Revolution, the Feminization of Clerical Work***, Toronto : University of Toronto Press, 234 pages.

Comment les ghettos d’emplois féminins ont-ils été créés ? Ou, l'étude du processus historique de féminisation de l'emploi de bureau entre 1900 et 1930, tel est l'objet de cet ouvrage.

Le premier constat, que formule Lowe à partir des données, est la transformation radicale et rapide de la composition de la main-d'œuvre comblant des emplois de bureau : d'exclusivement masculin au début du siècle, les femmes, dès 1930, occupent graduellement et, à ce jour, la presque totalité des emplois de bureau.

Le second constat, d'ordre théorique, renvoie aux limites des modèles économiques tels que le modèle de la segmentation du marché du travail. Cela amène l'auteur (chap. 1) à faire l'observation suivante :

But in order to account for both the emergence and perpetuation of this rigid gender division of labour, it is impérative that we look outside the workplace [[203]](#footnote-203).

Dans le cadre de son ouvrage, l'auteur tentera d'examiner le "how", le "when" et le "why" de la féminisation des emplois de bureau selon une approche à la fois sociologique et historique.

L'auteur procède ainsi à l'analyse, entre autres, de la montée du capitalisme corporatif et de la révolution administrative, de la croissance des emplois de bureau, de la féminisation et du contrôle administratif. Finalement, il reprend et questionne le débat sur la prolétarisation des emplois de bureau.

En regard du thème de ce numéro, le chapitre relatif à la prolétarisation des emplois de bureau a retenu notre attention.

Prolétarisation des emplois de bureau

Les thèses sur la prolétarisation des emplois de bureau soutiennent une relation directe entre le développement de la rationalisation de l'administration, la détérioration des salaires et des conditions de travail des employés de bureau ainsi que le mouvement de ces derniers comme groupe à l'intérieur de la classe des travailleurs [[204]](#footnote-204).

[281]

G.S. Lowe formule ainsi sa critique : « The proletarianization thesis, in short, does not recognize the importance of gender as a major source of change and variation within the XXth century » [[205]](#footnote-205).

Les thèses, signale Lowe, comportent trois lacunes qui reposent fondamentalement sur l'absence de la dimension du genre [[206]](#footnote-206). C'est dans cette perspective qu’il reprend le débat sur la prolétarisation des emplois de bureau.

Les lacunes

1) *La rémunération*: La variable "revenu" permet de mesurer le déclin ou l'ascension de la position de classe de la main-d'œuvre. Considérer le revenu pour l'ensemble des employé-e-s de bureau, cela esquive les effets de la présence de la main-d'œuvre féminine sur le salaire. Ainsi propose-t-il de désagréger les données, selon le sexe.

2) *La déqualification*: Les critères majeurs pour identifier ce processus de déqualification se révèlent être la perte d’autonomie et de compétence spécifique. En se référant à la thèse de Braverman, l'auteur déplore que ce dernier n'ait pas exploré la relation entre la baisse de revenu et l'entrée des femmes comme employées de bureau.

3) *Emplois de bureau comme bloc homogène*: Dans la thèse de Braverman, le groupe des employé-e-s de bureau est perçu, selon Lowe, comme étant assujetti au mode de rationalisation du travail, comme constituant un bloc homogène. Or, la place des femmes et des hommes, à l'intérieur de ce groupe, signale une hiérarchie interne à celui-ci.

Présentation de l'analyse - en bref

La rémunération :

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la baisse de revenu des employés de bureau. L'auteur retient qu'un des changements majeurs est la formation d'un marché segmenté, non compétitif, inégal et à l'intérieur duquel les femmes et les hommes se retrouvent divisés. La révolution administrative a été caractérisée, notamment, par la création de hiérarchies complexes dans les organisations, par l’accroissement du nombre de tâches simplifiées et par le déclin du revenu.

[282]

Il observe un écart à l'avantage des employés de bureau qui s'effrite continuellement au cours de la période 1901-71. Le déplacement se fera à l'avantage des travailleurs dans la production manufacturière à compter de 1941 puis, en faveur de l'ensemble de travailleurs, à compter de 1951.

Il y a un double mouvement qui s’exerce aux dépens des employés de bureau, à compter de 1911 : sur le plan de la rémunération (à la baisse) chez les hommes et, par ricochet, sur le plan de la position dans la hiérarchie des emplois sur le marché. Les femmes reçoivent une rémunération inférieure à celles des hommes dès le début

La déqualification et la place différenciée  
des femmes et des hommes

Selon l'interprétation néo-marxiste, rapporte l'auteur, le changement dans la composition sexuelle des employé-e-s de bureau, ne signifie pas que les femmes et les hommes ont été prolétarisé-e-s et sont intégré-e-s dans la classe des travailleurs, d'une part.

D'autre part, la reproduction des conditions de travail des travailleurs cols bleus chez les employés de bureau tels que les emplois parcellisés, mécanisés et contrôlés, n'en constitue pas pour autant des emplois prolétarisés.

En effectuant une très brève analyse des catégories d'emplois de bureau dans deux compagnies d'assurance situées Canada, il observe que ce n'est pas tous les emplois de bureau qui sont routiniers et déqualifiés. Il mentionne ceci :

That significant minority considérable expertise and judgement decisively undercuts any general daims about clerical proletarianization [[207]](#footnote-207).

Les propos de l'auteur, concernant surtout ce dernier aspect, suggèrent une lecture de la situation qui cherche à nuancer l'interprétation d'une réalité, celle du processus de féminisation des emplois de bureau.

Perspectives d'analyse

L'auteur, par cette démarche d'analyse, a voulu démontrer la fragilité de la thèse de prolétarisation en faisant appel à la dimension du genre. Il lui apparaît urgent de repenser notre mode d'analyse de la relation entre les transformations des conditions de travail et de la structuration des classes.

La ségrégation sexuelle chez les employé-e-s de bureau nécessite que l'expérience des femmes et des hommes soit analysée séparément, mais par un seul cadre théorique. Tout en s'inscrivant dans une perspective d'analyse [283] historique du travail, les structures de l'organisation et le procès de travail seraient le point d'ancrage de ce cadre, selon Lowe

Pour explorer la division du travail selon le genre et pour identifier la place des femmes dans les classes, il faut selon l’auteur

- considérer seulement des femmes et leur travail ;

- prendre la famille comme unité de base d'analyse et considérer les activités économiques des deux personnes (femme/homme) ou définir la position d'emprunt c'est-à-dire en fonction de celle du père ou du conjoint.

Bref, tenir compte à la fois des activités et de la place des femmes dans la sphère de reproduction (la famille) et dans la sphère de production (travail).

L'apport de l'analyse de l'auteur à la connaissance de la place des femmes sur le marché du travail au Canada, se résume ainsi :

- aborder le débat de la prolétarisation des employé-e-s de bureau en prenant en considération les dimensions rattachées au genre ;

- faire éclater les perceptions globalisantes et homogènes des employé-e-s de bureau, notamment, par le recours à des données désagrégées sur les conditions des femmes et des hommes, sur la diversité des postes que les femmes occupent, etc. ;

- dégager et soulever les aspects cachés ("gender blind theory") de certaines analyses en sociologie du travail, entre autres.

Finalement, l'intérêt de ce livre est de mettre à contribution une approche considérant un ensemble de facteurs — économique, organisationnel, idéologique — ainsi que le genre pour appréhender et pour comprendre un phénomène social tel que le processus historique de féminisation des emplois de bureau.

Ghyslaine Marcotte

PITROU, Agnès, et GUELAUD, Françoise (1986). ***Les relations entre les situations de travail et la vie hors-travail, Le cas des employés de la Banque et des P.T.T***. France : LEST-CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, 362 pages.

De plus en plus, une des critiques adressées à la sociologie du travail concerne l'absence de prise en considération de la vie hors-travail dans l'analyse des situations de travail. Cette critique, Agnès Pitrou et Françoise Guelaud la reprennent à leur tour dans leur ouvrage et signalent que cette limitation à ne pas déborder les limites de l'entreprise constitue une tendance qui a longtemps prévalu en sociologie du travail. Aussi inscrivent-elles leur étude dans l'optique de remédier à cette lacune. Il s'agit donc pour ces auteures de mettre en relation à la fois les particularités des structures professionnelles et celles des lieux de vie [284] non-professionnels « où s'expriment les pratiques et les aspirations des hommes et des femmes ». Cette caractéristique de l'analyse des auteures constitue une contribution inestimable pour l'analyse des situations de travail. Nous retrouvons en effet une des rares recherches où non seulement tous les aspects relatifs au travail et à la situation de la vie hors-travail sont traités, mais où les témoignages mêmes des employé-e-s et de leurs conjoint-e-s font partie intégrante de l’analyse présentée. Une même attention a donc été accordée aux situations de travail et aux conduites familiales. Globalement, 44 couples, dont l'un des deux membres exerce un emploi aux PTT ou encore à la Banque, composent l'échantillon d'enquête.

L’analyse qui nous est proposée sur les situations de travail et de la vie hors-travail renvoie donc à diverses préoccupations se rapportant au mode de vie spécifique aux employé-e-s. L'objectif principal des auteures vise ainsi à mettre en évidence les caractéristiques propres d'un groupe social donné. En bref, le questionnement qu’elles se posent est le suivant : « Sur l'exemple d’employés choisis dans certains secteurs particulièrement importants au début de la présente décennie, est-il possible de mettre en évidence des caractéristiques plus précises et plus stables de leur situation professionnelle et de leur mode de vie, malgré la phase de changements rapides (technologiques et démographiques) qu'ils viennent de subir ? ».

Ainsi donc, elles divisent en trois groupes les employé-e-s rencontrés quant à leur attitude à l'égard de l’activité professionnelle : il s’agit des employé-e-s très investis (effort promotionnel), des instrumentaux (absence d'ambition) et finalement des employé-e-s ayant un investissement moyen (intégration au milieu professionnel sans effort promotionnel). Dans le groupe des employé-e-s très investis par exemple, il semble que la position des femmes à l'égard de l'effort promotionnel (acquisition de connaissances nouvelles par exemple) soit défavorable car elles ont peu ou pas de temps à consacrer à cet investissement II en résulte alors un inégal partage des responsabilités familiales entre les conjoints : « ...les maternités, en particulier, (...) conduisent [les femmes] le plus souvent à différer des efforts promotionnels qui sont ensuite difficiles à reprendre lorsqu'elles sont dégagées des soucis des jeunes enfants, mais que les souvenirs scolaires sont bien lointains ». En cela notent les auteures, il y a davantage d'hommes investis que de femmes, et ce, particulièrement parmi les employés de la Banque. Les femmes tendent de plus à faire passer la carrière du conjoint avant la leur, « qui lui, peut faire carrière et y consacrer du temps (...) » (formation et préparation de concours en vue d’une promotion par exemple). Cette situation révèle alors un comportement très traditionnel chez ces femmes : que ce soient par les discontinuités professionnelles, par les réductions partielles ou encore par les interruptions d'activité à cause de la mobilité géographique du mari lors d'une mutation, ou du temps à consacrer aux enfants lorsque les responsabilités familiales leur incombent en priorité. Par ailleurs, lorsque ce sont les femmes qui sont davantage investies par rapport au conjoint, elles continuent d'assumer [285] la quasi-totalité des tâches à l'intérieur de la maison y compris la gestion du budget et diverses démarches administratives. Ces femmes, signalent Pitrou et Guelaud, s’arrangent pour que leur ambition professionnelle ne nuise ni à la vie familiale, ni à la vie professionnelle de leur mari.

Dans le groupe des employé-e-s ayant une attitude plutôt instrumentale à l'égard de l'activité professionnelle, le travail demeure avant tout une nécessité financière. La priorité est nettement donnée à la profession du mari ; l’activité professionnelle de l'épouse ayant davantage pour fin la nécessité d'un deuxième salaire dans le ménage. C'est donc dire que le temps extra-professionnel revient naturellement au mari. Le principal lieu d'investissement des femmes à l'extérieur du travail reste alors d'abord et avant tout le foyer avec les diverses responsabilités familiales qui s'y rattachent. Par ailleurs, lorsque ce sont les épouses qui semblent plus dynamiques et plus investies dans leur travail que leur mari, elles ont très peu de possibilités de progresser véritablement. Aussi « (...), dans les comportements, la caractéristique « sexe de l'employé » pèse d’un poids particulier : les chances ne sont pas identiques pour les femmes dans la mesure où les handicaps de départ (faible bagage scolaire, emploi non qualifié choisi davantage en fonction de critères de sécurité, de proximité, que de critères attractifs) continuent à peser davantage sur les femmes au cours de leur vie matrimoniale. Les efforts nécessaires pour rattraper le retard initial, pour se remettre à suivre une formation, à préparer examen ou concours, sont d'autant plus difficiles que les bases sont plus faibles, que la scolarité est plus lointaine et que le temps est plus rare, compte tenu des charges familiales ». Finalement, dans le groupe des employé-e-s ayant un investissement moyen à l'égard du travail professionnel, deux types d'attitudes se manifestent Une première attitude où la carrière de l'homme reste nettement privilégiée alors que l'activité de la femme est discontinue et sans visée promotionnelle et une seconde attitude où aucun des deux conjoints du couple n'a de véritable ambition professionnelle.

L'analyse des modes de vie des employé-e-s en interaction avec leur mode d'insertion sociale (travail et hors-travail) a également permis aux auteures de diviser les employé-e-s rencontrés en trois groupes : il s'agit des employé-e-s stabilisés, des employé-e-s promotionnels et enfin des employé-e-s ouvriers. L'analyse du groupe des employé-e-s stabilisés montre que les femmes subissent très souvent les conséquences de la mutation de leur conjoint dans leur vie professionnelle, dû au fait que cette dernière ne fait pas partie de leur plan de carrière. L'exercice d'un emploi déqualifié ou moins intéressant, quelques mois de chômage parfois en attendant de retrouver un poste et la nécessité d'accepter des horaires incommodes ou de longs trajets traduisent quelques unes des conséquences de cette situation. Mais les femmes peuvent à leur tour être mutées. Dans ce cas, les hommes doivent faire face seul à l'organisation de leur propre vie et en partie à celle de leurs enfants (les grands parents prenant le relais particulièrement au niveau des jeunes enfants). À cet égard, l'acceptation de la mutation de la femme constitue un exemple significatif de l'attachement du [286] couple à la continuité du travail féminin tout en exprimant la volonté d'en assumer les conséquences, notamment la participation active à deux au travail domestique et familial. Les auteures notent tout de même que le principe de l’égalité du partage se heurte parfois à des modèles bien ancrés : les femmes abandonnant difficilement leur domaine propre, les hommes ayant de nombreuses façons de se défiler des tâches ménagères (partage discriminatoire ou incapacité de leur part à accomplir certaines tâches). En outre plus la femme libère du temps de ses horaires de travail, moins elle est aidée par son mari. L'homme, se dit obligé d'aider davantage lorsque sa femme assume une charge de travail professionnel équivalente à la sienne.

Dans le groupe des employé-e-s promotionnels, hommes et femmes sont entraînés davantage par leur milieu de vie ou diverses influences que par leur entourage familial. Ils saisissent les chances offertes par leur situation. Les projets des couples promotionnels s'articulent ainsi plus directement autour du travail et de la progression professionnelle. La valorisation personnelle demeure donc très importante. Elle se traduit à la fois par la recherche d'un intérêt accru dans l'activité professionnelle, par le désir de réussite et de pouvoir, de même que par le prestige retiré de cette progression. Quant aux femmes, elles ont une vie professionnelle réalisée ou en projet car elles ont commencé leur vie professionnelle avec une stratégie de continuité et de progression tout en retardant l'arrivée de leur premier enfant. En fait dans ce groupe, le projet du « mieux placé » constitue l'axe de la vie familiale, bien que d'une manière différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. Ainsi par exemple, lorsque c'est l'homme qui a une bonne situation, la priorité est donnée à la promotion du mari et à son travail. Le partage des rôles entre les sexes tend à suivre alors une voie traditionnelle : au mari le travail professionnel et à la femme la responsabilité des enfants et des tâches ménagères.

En outre, dans les couples où les femmes poursuivent une carrière plus dynamique et plus qualifiée que celle de leur conjoint, on assiste aussi à une reproduction plus classique du partage des tâches domestiques et familiales. « Ainsi, si l'aide masculine semble constituer une condition pour que les femmes puissent poursuivre leur effort professionnel, force est de constater que cette aide ne se traduit pas automatiquement en activités concrètes, et que certaines femmes assurent l'essentiel de la vie domestique et éducative. À une exception près, toutefois, les conjoints se trouvent - spontanément ou de façon contrainte -, obligés d'accepter la place prise par l’activité professionnelle de leur femme dans le rythme quotidien de la famille et du couple. Leur travail est forcément « visible » puisqu'il assure une grande partie des ressources familiales et qu'il positionne le couple du point de vue social ». Dans cette mesure, l'équilibre entre les couples intègre l'activité professionnelle féminine au moins temporairement « ne serait-ce que parce qu’elle est indispensable à la réalisation du projet promotionnel lui-même dans ses expressions consommatoires et sociales ». Finalement, dans le groupe des employé-e-s ouvriers, la femme employée, [287] compte tenu que son travail lui confère une reconnaissance sociale plus accentuée par rapport au métier d'ouvrier de son mari, semble exercer une influence importante sur la manière de vivre et le positionnement social du couple. Elle imprime donc des traits particuliers et un mode de vie différent à la famille par rapport aux familles purement ouvrières.

Les auteures terminent leur analyse en signalant « ..., qu'il existe manifestement une homogénéité certaine des styles de vie » au niveau des employé-e-s. Qu'il s'agissent du niveau socio-professionnel (enraciné /dans les origines familiales), du type d'emploi qui s'éloigne des conditions et des contenus de travail des ouvriers, du cumul de deux salaires, de l’environnement de l’habitat, du style de vie (prospérité de la situation, temps libres), ou encore de la nécessité d'assurer un avenir aux enfants de même type que celui que ces employé-e-s sont en train de bâtir pour eux-mêmes, tous ces facteurs rassemblés permettent de déceler cette identité commune.

Selon elles toutefois, « ...il semble que chez les employés, c'est non pas le sexe, mais la situation professionnelle de chacun qui dessine la trajectoire : c'est celui ou celle qui est le mieux placé dans son cursus professionnel qui assure un certain « leadership », et il arrive donc que ce soit la femme qui concrétise et soutienne la promotion socio-professionnelle ». Cette constatation ne mériterait-elle pas tout de même d'être relativisée à la lumière d’une affirmation précédente des auteures selon laquelle, la caractéristique sexe pèse d’un poids particulier dans les comportements des femmes, particulièrement en ce qui a trait aux efforts à faire pour améliorer leur situation professionnelle (groupe des instrumentaux) ? L'analyse des auteures semble montrer de plus que la variable sexe constitue un déterminant fondamental dans le partage traditionnel des tâches familiales et domestiques, tout en restant subordonnée à d'autres impératifs, notamment à l'exercice d'un emploi rémunéré sur le marché du travail, lorsqu'il s'agit de transformer les modalités mêmes de ce partage. Dans plusieurs situations qu'elles observent, elles constatent l'inégalité du partage des tâches domestiques et familiales entre les sexes : aux femmes incombe toujours la responsabilité des tâches domestiques. La division sexuelle du travail dans ses aspects les plus traditionnels semble dans cette mesure préexister à l'exercice de l'emploi. Elle ne se modifiera d'ailleurs que si l’emploi lui-même induit obligatoirement des modifications dans le partage traditionnel des responsabilités familiales. En cela, nous serions tentée d'ajouter aux observations soulevées par les auteures qu'en définitive, l'amélioration de la situation des femmes dans la sphère domestique même n'est pas tout à fait indépendante du poste qu'elles peuvent occuper à un moment de leur vie dans la sphère du travail salarié. Il semble bien en effet que les hommes continueront de s'inscrire dans un schéma de division du travail traditionnel si aucune éventualité de changement par l'entremise du travail de leur conjointe ne se présente.

Il aurait été intéressant à cet égard que les auteures élaborent davantage sur la reproduction des genres traditionnels dans l'analyse des trajectoires [288] professionnelles et sociales des couples : « la priorité est nettement donnée à la profession du mari »... Nous croyons que ce type d’analyse prend une importance considérable dans le contexte actuel, où il est question de plus en plus du maintien des femmes en emploi et de la nécessité de leur offrir de nouvelles opportunités en matière de qualifications professionnelles. Ce qui nous semble paradoxal dans l'étude des auteures, c'est que bien que cet état de fait ne soit pas affirmé explicitement, alors qu'il ressort pourtant de manière très implicite dans les observations qu'elles retiennent de leur enquête.

Monique De Sève

COLLECTIF (sous la direction de Claudine ALEZRA, Jacqueline LAUFER, Margaret MARUANI, Claire SUTTER), (1987). ***La mixité du travail, une stratégie pour l’entreprise***. Les cahiers du programme mobilisateur « Technologie, emploi, travail », cahier « Entreprise » n° 3. Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur. Paris : La documentation française, 82 pages.

Aujourd'hui, si nous abordons la question de la place des femmes dans l'économie, il faut bien sûr parler de leur place dans l'emploi, mais ce traitement ne peut être dissocié d’une série d'autres variables, que l’on songe par exemple à l'égalité professionnelle, à la formation, ou encore aux politiques de gestion des entreprises (ressources humaines, formation, innovations technologiques, etc.). C'est en quelque sorte ce que nous retenons des Cahiers du programme mobilisateur « Technologie, emploi, travail » : *La mixité du travail une stratégie pour l'entreprise*. Dans ce recueil d'articles, qui traite de nombreux sujets faisant actuellement l'objet du débat social sur toutes les questions relatives à l'emploi féminin, lecteurs et lectrices ne doivent pas rechercher une analyse approfondie des thèmes abordés, mais plutôt s'informer, de manière rapide, sur les constats émergeant des recherches les plus récentes, et qui ont souvent comme caractéristique commune de se démarquer de certaines avancées théoriques qui avaient cours ces dernières années. L'avant-propos signé par Claudine Alzera et Claire Sutter nous indique d’ailleurs que la spécificité du contexte actuel (phénomènes de recomposition des savoir-faire individuels et collectifs, évolution des technologies, changements relatifs à l'organisation du travail dans l'entreprise) conduit « ...*à rechercher à la fois de nouveaux espaces pour le dialogue social et de nouvelles convergences entre les acteurs*».

Lecteurs et lectrices trouveront donc à travers ce document matière à réflexion sur plusieurs sujets de pointe. Ainsi, ce n'est pas tant le cadre juridique que le contexte économique même, qui incite les entreprises à reconsidérer leur politique d'organisation du travail en matière d'égalité professionnelle. C'est ce que soutient l'article de Jacqueline Laufer (« L'égalité professionnelle : une entreprise légitime ») en signalant notamment que la plupart des entreprises n'ont [289] pas dépassé l’obligation légale pour faire du rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d’emploi des femmes et des hommes, un véritable outil de gestion ou d'audit des politiques sociales. En fait, l'auteure signale que dans les cas de figure observés, le plan d'égalité est inséparable des problèmes économiques et de l'évolution technologique rencontrés par les entreprises. Mais il n'y a pas comme telle de préoccupation égalitaire qui ne soit intégrée aux stratégies économiques et sociales de l'entreprise. « *Les entreprises semblent se montrer réticentes à assumer une responsabilité de principe en matière de mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Par contre à partir d'un souci d'amélioration de leurs performances et de meilleure gestion de leurs ressources humaines, certaines entreprises, notamment celles ayant un effectif féminin important, prennent conscience de l'intérêt qu’il y a pour elles à »miser« sur la qualification des femmes*».

Pour sa part, Joelle Pelosse (« La mixité du travail : des enjeux convergents pour les AGF et les femmes de l'entreprise ») met en relief certains obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes dans la progression de leur carrière : absence de moyens chez les employées et agents de maîtrise pour envisager leur avenir, procédures de promotion floues, difficultés pour obtenir un statut cadre, etc. L'auteure semble néanmoins envisager des solutions possibles qui encore là, ne sont pas tant le fait d'une prise de conscience des inégalités professionnelles entre les sexes, que celui du contexte économique, technologique et culturel auquel l'entreprise est confrontée. Dans ce contexte, les femmes « ...*manifestent un intérêt affirmé à l'égard du travail, une volonté de devenir acteur dans l'entreprise, une détermination pour apprendre*». Aussi, est-ce là une occasion pour l'entreprise de mobiliser à la fois les expériences, les compétences, les qualités et les aspirations des femmes dans la conduite de ces changements. Les actions prises alors, qu’elles concernent la gestion des ressources humaines ou encore celles du projet professionnel, le système de validation des acquis pour le passage cadre ou encore la sensibilisation à l’égalité professionnelle, s'inscrivent toutes dans une stratégie de mixité du travail.

L'implication de l'entreprise et de la personne vont désormais de pair. Aussi ne parle-t-on plus nécessairement de l'opposition traditionnelle entre travailleur et employeur. Ainsi par exemple, Pierre Le Gorrec (« La formation : une exigence nouvelle, une nécessité, une opportunité, une occasion de dialogue ») note que le budget de formation dans l'entreprise aujourd'hui représente un choix d'investissement lié aux grandes décisions stratégiques de l'entreprise, décisions imposant par ailleurs la nécessité d'associer toute personne concernée par la formation. Projet individuel et projet d’entreprise trouvent dès lors des points de convergence. Du reste, un objectif indispensable voire une nouvelle exigence pour les entreprises si elles veulent survivre, est « ...*de bâtir des plans de formation et de promotion pour les femmes* [d'autant plus] *que les fonctions auxquelles elles ont été assignées vont diminuer et se transformer dans les années à venir*». Il est important de noter le fil conducteur de cet article avec [290] les propositions avancées dans les articles cités antérieurement ; en bref, les entreprises se rendent compte de la nécessité de reconsidérer la place et la qualification des femmes en emploi, mais cette obligation n’exprime pas tant une prise de conscience aiguë des inégalités professionnelles, qu'un impératif économique nécessaire auquel elles sont maintenant confrontées.

Nous retrouvons de semblables constats dans l'article signé par Nadia Benqué et Patricia Mattout (« Stratégie de formation aux nouvelles technologies pour les femmes »), qui notent la tendance à la faveur d'un recouvrement d'intérêts entre la formation continue vers les besoins de l'individu et la formation-adaptation axée sur les besoins de l'entreprise. À ce propos, les auteures citent le cas de la RATP (compagnie responsable du déplacement ferroviaire et routier des usagers sur le territoire parisien), pour qui le souci de rentabiliser l'utilisation de systèmes à traitement de textes se combina à celui d'optimiser le potentiel du personnel administratif. Toutefois toutes les stratégies de formation mises en œuvre dans les entreprises ne sont pas nécessairement conduites dans l'optique d'un recouvrement d'intérêts. Ainsi, le tertiaire bénéficie d'une avance relative sur le secteur industriel, compte tenu des investissements financiers moins lourds, de l'élasticité du tissu organisationnel rendu lui-même plus souple par de multiples éclatements (spécialisation, déspécialisation des fonctions, des services et des postes). « *Tout ceci contribue à développer une plus grande maîtrise du « couple » d'innovations technico-organisationnelles, rendant les entreprises de ce secteur plus aptes à définir une stratégie d'actions finalisées*».

Nous retenons également de l'article de Nicole Mandon (« Bureautique et évolution de l'activité professionnelle ») des constats allant dans le sens d’une plus grande convergence des intérêts au sein des entreprises. De manière brève, l’auteure effectue une rétrospective, s'étalant sur une période de dix ans, des « principaux changements consécutifs à l'introduction de nouvelles technologies de l'information, pour finalement s'attarder à la nouvelle conception des systèmes d'information. La création de types d'emplois nouveaux (coordinatrice, animatrice, monitrice bureautique), consécutive à la mise en place de ces nouveaux systèmes d'information, suppose pour les individus qui les exercent « ...*d'être actif dans un changement où le travail se redéfinit dans ses missions* (...). Les emplois nouveaux, dont l'activité de formation est essentielle, occupent ainsi une place centrale dans la mise en place de nouveaux modes de collaboration « ...*entre d'une part les personnes du même groupe professionnel (autres secrétaires ou opératrices familiarisées avec ce matériel), et, d'autre part, des personnes de groupes professionnels différents (groupes co-impliqués : administratifs, informaticiens, hiérarchiques)*». En fait, il s’agit d’un véritable « repositionnement des emplois les uns par rapport aux autres ». « *D'une part, au sein du personnel de secrétariat, les rôles se redéfinissent entre prestataires de pools, secrétaires, emplois nouveaux tels que monitrices, administratrices, superviseurs, etc..., d'autre part, ce personnel lui-même se redéfinit par rapport aux administratifs, par rapport aux cadres... et aussi par rapport aux* [291] *informaticiens à la frontière de l'informatique et du domaine d’application*». Des domaines apparemment hétérogènes s'associent dans la pratique, ainsi que les façons de penser : rapport entre la production et le commercial, rôle des services administratifs, malléabilité des structures, exigences d'un suivi de gestion, rôle de la gestion de l'emploi et des compétences, besoins d’information.

La formation apparait dorénavant comme un enjeu fondamental pour la main-d'œuvre féminine. Mais il n'en reste pas moins, comme l'explique Annie Labourrie-Racapape (« De l'égalité dans les formations... vers l'égalité dans l'emploi ») que les femmes formées aux nouvelles technologies, notamment dans les spécialités traditionnellement masculines, peuvent être aux prises avec certaines difficultés : difficulté de trouver un employeur qui accepte une femme dans un poste réservé à un homme habituellement, difficultés diverses liées au fait d'être femme (absence de confiance, pas de croyance dans les capacités féminines, etc.), insertion professionnelle se faisant sous condition (les femmes doivent faire leurs preuves), etc. « *En réalité, même* [lorsque les femmes sont] *formées, les schémas antérieurs ont tendance à se reproduire*». Certes la différence entre femmes et hommes est prise en compte, mais elle « ...*conduit vers une nouvelle ségrégation alors que pourrait s'ouvrir une reconnaissance d'un « autrement » dans des pratiques, des savoirs et des savoir-faire, qui appartenaient exclusivement au monde masculin, induisant alors une égalité qui ne serait ni parfaite similitude ni parfaite symétrie*». En définitive donc, l'insertion professionnelle des femmes et leur intégration dans des filières d'emplois et de promotion qui y sont attachées, passent nécessairement par leur égalité devant la formation.

Autre constat, qui n'est pas nouveau en soi, mais sur lequel la réflexion se poursuit toujours, et pour cause, le caractère novateur qu’elle exhibe au grand jour tend à laisser croire que les mentalités ont profondément changé, et qu'aujourd'hui nous sommes dans une ère nouvelle qui présage un avenir meilleur, sinon tout à fait « rose » pour les femmes. Ce constat, c'est celui de la participation croissante des femmes au marché du travail, « La soudaine prospérité de l'emploi féminin » comme titre son article Margaret Maruani. La distinction qu'opère cette auteure entre le travail (conditions d'exercice de l'activité professionnelle) et l'emploi (accès au marché du travail, ses formes, ses modalités et ses résultats) lui permet d'aborder certains paradoxes particuliers propres à la situation des femmes dans la sphère salariée. D'abord à l'homogénéisation des comportements d'activité féminin et masculin (les femmes restent sur le marché du travail, qu'elles aient ou non des enfants) s'oppose l'absence d'homogénéisation au niveau des conditions de travail (conditions de travail différentes entre les femmes et les hommes, inégalités de salaire, absence de mixité dans le travail). De ceci découle un autre paradoxe, celui de l'affirmation du rapport à l'emploi des femmes, qui s'oppose à un rapport au travail inchangé. Cette affirmation rejoint un dernier paradoxe se traduisant à son tour par une autre opposition ; celle de l'offre d'emplois, de plus en plus [292] flexibles, précaires et instables et de la demande d'emploi, marquée quant à elle par son inflexibilité, sa stabilité et sa constance.

Pour sa part Annie Gauvin (« L'extension du travail des femmes : interprétations économiques »), signale que si aujourd'hui le mécanisme de flexion conjoncturelle se voit remis en cause, ne serait-ce que du fait que le taux de participation des femmes à la vie professionnelle n'est pas remis en cause, d'autres catégories (travailleurs âgés, jeunes) sont touchées par l'adaptation des besoins de main-d'œuvre à la production. Ce n'est pas tant le volume de l'emploi qui est affecté que les formes d'emploi elles-mêmes (contrats à durée déterminée, intérim, travail à temps partiel). L'auteure conclut son article en faisant valoir l'une des thèses qu'elle a déjà soutenue antérieurement en notant, comment dans un contexte de crise économique qui opère une restructuration des emplois et des conditions d'usage de la main-d'œuvre, les femmes participent d'emblée aux modifications des normes dominantes de l'emploi salarié (développement du travail à temps partiel, horaires aménagés, horaires décalés, développement du travail intermittent, etc.).

Enfin, pour conclure sur l'ensemble de l’ouvrage, nous dirons qu'aujourd’hui, dans diverses entreprises, un ensemble d'aspects liés au travail des femmes est véritablement pris en compte pour améliorer leur situation professionnelle, mais les mesures adoptées à cet effet restent subordonnées en dernière analyse à divers problèmes économiques et à l'évolution technologique rencontrés par ces entreprises. Dès lors, nous serions tentée de faire une mise en garde vis-à-vis certaines approches d'apparence très optimistes dans ce recueil d'articles. Certaines constatations relevées précédemment témoignent d’ailleurs à juste titre de la nécessité de relativiser toute conclusion hâtive allant dans la voie d'une meilleure prise en considération de la situation des femmes au travail : **reconnaissance par les entreprises d'une responsabilité dans le domaine de l'égalité professionnelle de façon pragmatique plutôt qu'à titre de contrainte légale ; difficile insertion de la main-d'oeuvre féminine, même formée, dans les emplois à majorité masculine, permanence des inégalités en matière de conditions de travail, expérimentation de normes d'emplois dites « flexibles » sur une population féminine d'abord...** Notons finalement que le document contient également d'autres articles abordant une variété de thèmes : opinions des hommes et des femmes sur le travail et la vie personnelle (Michel Grignon) ; égalité professionnelle à Electricité et Gaz de France (Hélène Y. Meynaud et Claire Auzias), considération du travail des femmes dans les sondages (Maryse Huet) ; impact des nouvelles technologies sur le travail et l'emploi des ouvrières spécialisées (Ghislaine Doniol-Shaw) ; conditions de travail des ouvrières (Marie-France Cristofari) ; utilisation des écrans cathodiques (France Lert).

**Monique De Sève**

[293]

10e ANNIVERSAIRE !

*Interventions économiques* a maintenant 10 ans ! C'est en effet en juin 1978 que paraissait le premier numéro de la revue. Depuis, la revue a publié 21 numéros (18 parutions dont trois doubles) réguliers et un numéro spécial. Les projets vont bon train et plusieurs autres numéros sont en préparation.

Pour célébrer ce 10e anniversaire, la revue avait organisé en avril dernier un débat sur le thème « L’information économique en question ». Ont participé au panel : Mario Cardinal, réalisateur de Magazine économique à Radio-Canada, Alain Dubuc, alors chroniqueur économique à La Presse, Bernard Élie, directeur du module d'économie de l’UQAM, et Pierre Paquette, président du Conseil central de Montréal (CSN).

Tenu à l'UQAM, le débat a rassemblé une centaine de personnes et fut suivi du lancement du n° 19.

Nous reviendrons dans un numéro ultérieur sur le compte rendu de ce

[294]

[295]

**Interventions économiques***pour une alternative sociale*

**No 20-21**

INTERVENTIONS ÉCONOMIQUES  
RÉPERTOIRE DES ARTICLES PUBLIÉS

1978 - 1988

[Retour à la table des matières](#tdm)

[296]

ENTREVUES

BEAUD, Michel, *Crise et devenir du capitalisme*, n° 11 : 17-27, 1983.

BESSIS, Sophie, *Alimentation et crises agricoles dans le Tiers-Monde*, n° 16, 1986.

BOWLES, Samuel, *Une alternative démocratique à l'économie du gaspillage*, n° 19 : 7-18, 1988.

CHARLES, Gérard-Pierre, *Les politiques industrielles et le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes*., n° 14-15 : 11-18, 1985.

CHAVANCE, Bernard, *L'économie soviétique aujourd'hui*, n° 12-13 : 19-28, 1984.

DAVID, Hélène, *L’I.R.A.T*., n° 4 : 77-81, 1979.

FAVEREAU, Olivier, *Sur l'emploi*, n° 20-21 : 13-18, 1988.

GERBLER, Michael E., *Entrevue avec les membres de deux fermes de groupe au Québec*, n° 9 : 157-159,1982.

MAGDOFF, Harry, *L'impérialisme américain*, n° 10 : 11-15, 1983.

MILLIBAND, Ralph, LAFAY, Gérard, SOLIS GONZALES, José Luis, *Propos sur les transformations de l'État*, n° 17 : 11-22, 1986.

N'DONGO, Sally, *Autonomie et développement intégré en Afrique*, n° 10 : 177- 183,1983

RODRIGUE, Norbert, *Où va la CSN ?,* n° 9 : 7-13,1982.

SWEEZY, Paul M., *Paul Sweezy en liberté !,* n° 8, 1982.

THÉORIE ET DÉBATS

AGLIETTA, Michel, *Les métamorphoses des la société salariale*, n° 17 : 169-184, 1986.

AKTOUF, Omar, *Une autre conceptualisation des comportements au travail ?,* n° 12-13 : 261-280, 1984.

BAUM, Gregory, Doctrine sociale de l'église ; corporatisme ou socialisme ?. *Études d'économie politique*, n° 1 : 13-30,1984.

BUGRA TRAK, Ayse, *L'économie de développement comme étude des sociétés silencieuses*, n° 16,1986.

BENSTON, Margaret, *L'économie politique de la libération des femmes*, n° 4 : 82-97, 1979.

BOISMENU, Gérard, *Régulation technicienne et État disciplinaire*, n° 18 : 65-70, 1987

BOUTAUD, Daniel, *Le problème de la transformation des valeurs en prix de production*, n° 4 : 141-161,1979.

BOUTAUD, Daniel, *Épistémologie et histoire de la pensée économique*, n° 1 : 53-66, 1978.

[297]

BOUTAUD, Daniel, *L'anthropologie économique et les objets de l'échange*, n° 1 : 99-112, 1978.

BOUTAUD, *Daniel, Sur l'inflation*, no 1 : 143-146, 1978.

BOUTAUD, Daniel et Deblock, Christian, *Politiques économiques et stratégies de développement : l’ère des ajustements*, n° 16 : 151-176,1986.

BOURDIER, Hélène, PELTIER, Jacques et REVERET, Jean-Pierre, *Économie, écologie et environnement*, n° 7 : 175-190, 1981.

CARON, Louis, *Marcuse : l'utopie ou la mort*, n° 4 : 196-204, 1979

COTÉ, Serge et LÉVESQUE, Benoît, *L'envers de la médaille (le développement régional),* n° 8, 1982.

DEBLOCK, Christian, *Sur la méthode en économie. Réponse au G.R.C.,* n° 1, 1978.

DEBLOCK, Christian et GISLAIN, Jean-Jacques, *La monnaie et la force de travail, deux marchandises particulières ?*, n° 10 : 187-206,1983.

DEBLOCK, Christian et PAQUETTE, Pierre, *L'économie et son champ d'étude : sur la définition de l'économie*, n° 1 : 67-97, 1978.

DOSTALER, Gilles, *La valeur. Keynes, Marx et Ricardo*, n° 6 : 211-215, 1981.

GILL, Louis, *Monnaie et force de travail chez Marx : analyse d'un article de Christian Deblock et Jean-Jacques Gislain*, n° 16, 1986.

GISLAIN, Jean-Jacques, *L’État et le marché : réflexions sur leur articulation institutionnelle*, n° 17 : 53-70,1986.

GISLAIN, Jean-Jacques, *Diviser pour régner. Une analyse critique des théories du marché du travail*, n° 6 : 126-169,1981.

G.U.L, *L'impérialisme : essai d'analyse théorique et implications politiques*, n° 2 : 35-46, 1978.

HOULE, François, *Réflexions sur la restructuration de l'État au Canada*, n° 18 : 71-84, 1987.

LAMOUREUX, Jocelyne, *Crise du libéralisme et offensive anti-égalitaire*, n° 17 : 71-88,1986.

LAGUEUX, Maurice, *Le recours au concept de paradigme dans l'analyse de la pensée économique*, n° 7 : 191-213, 1981.

LE COLLECTIF, *Quelle flexibilité ?,* n° 19 : 37-43, 1988.

LE COLLECTIF, *L'État en transition*, n° 18 : 41-54, 1987.

LE COLLECTIF, *L'État en devenir*, n° 17 : 49-52, 1987.

LE COLLECTIF, *Pourquoi des politiques industrielles ?,* n° 14-15 : 31-52, 1985.

LE COLLECTIF, *Emploi et politiques économiques au Canada*, n° 12-13 : 91- 107, 1984.

LE COLLECTIF, *Les budgets des gouvernements : mauvaise récolte pour l'emploi*, n° 11 : 39-46, 1983.

LE COLLECTIF, *Qui aide qui ?* , n° 10 : 5-8,1983.

LESAGE, Marc, *De nouveaux possibles*, n° 12-13 : 249-257, 1984.

LETOURNEAU, Jocelyn, *Croissance économique et régulation duplessiste : essai de définition des problèmes*, n° 19 : 205-225, 1988.

[298]

LIPIETZ, Alain, Le *fordisme périphérique, gadget théorique ou coup de projecteur*, n° 16 : 51-60, 1986.

LIPIETZ, Alain, La *vraie monnaie doit-elle être une vraie marchandise ?,* n° 5 : 193-212, 1980.

LOS, Marc, *Commentaires sur deux livres de Gilles Dostaler*, n° 3 : 61-71, 1979.

MARX, Karl, *La méthode de l'économie politique*, n° 1 : 113-121, 1978.

MARZANI, Cari, La « troisième voie » du Vatican ou l'obscurantisme de « Laborem exerçons ». *Études d'économie politique*, n° 1, 31-56, 1984.

MICHON, François, *Statut précaire et rémunération des salariés : deux sources de flexibilité*, n° 19 : 45-72, 1988.

MOREAU, *François, Sur les prétentions de la science économique*, n° 1 : 45-52, 1978.

POLANYI, Karl, Polanyi, *sur Marx et le marxisme*, n° 18 : 241-258, 1987.

POULIN, Richard, Sous-*développement, tiers-mondisme et révolution. Critique de l’économie politique de Samir Amin*, n° 10 : 207-218, 1983.

ROY, Normand, *Les théories philosophico-politiques de l'État : un survol théorique*, n° 18 : 55-64,1987.

SALAMA, Pierre, *Dette et dollarisation*, n° 16 : 61-78,1986.

VANDELAC, Louise, L'impossible travail des femmes, Essai sur l'envers maternel et domestique du salariat. *Études d'économie politique*, n° 1 : 103-130, 1984.

MÉTHODOLOGIE, STATISTIQUES,  
CONCEPTS

BRUNELLE, Dorval et DROUILLY, Pierre, *Analyse de la structure socioprofessionnelle de la main-d’oeuvre québécoise*, n° 14-15 : 233-260, 1985.

BRUNELLE, Dorval et DROUILLY, Pierre, *Une évaluation critique de la classification socio-économique des professions*, n° 19 : 185-202, 1988.

CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, *Estimation de la valeur du travail domestique ; à la recherche de l'indicateur statistique « idéal »,* n° 20-21 : 103-120.

CHOKO, Marc, *Pour une statistique du vécu des travailleurs en matière du logement*, n° 7 : 111-125, 1981.

DE SÈVE, Monique, *Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986*, n° 20-21 : 59-99, 1988.

GODBOUT, Jacques, *Les limites des statistiques du logement et l'illusion d'une statistique du vécu* n° 8, 1982.

VAN SCHENDEL, Vincent, *La définition du taux de chômage*, n° 4, 1979.

[299]

ÉDUCATION, FORMATION  
ET PÉDAGOGIE

ANGERS, Maurice, *Évolution quantitative des prêts-bourses 1967-1978*, n° 5 : 35-41, 1980.

BEAULIEU, Jean et PLOURDE, François, *Le financement des universités : l'enjeu du débat*, n° 17 : 129-152,1987.

CHAREST, Jean, *L’enseignement des sciences économiques*, n° 1 : 17-22, 1978.

LE C.F.P, n° 2 : 19-23, 1978.

COMITÉ DES ÉTUDIANT-E-S, *La science économique : une science administrative ou une science sociale ?,* sciences économiques UQAM, n° 2 : 11-18, 1978.

GRC-Laval, *Réflexions sur le contenu de l’enseignement en économie*, n° l : 33- 37, 1978

HALARY, Charles, *L’enseignement professionnel secondaire au Québec*, n° 4 : 9-36, 1979.

HALARY, Charles et THOMAS, Daniel, *Enseignement professionnel : le bond en arrière du ministère*, n° 6 : 87-124, 1981.

LA MAÎTRESSE D'ÉCOLE, *Une pédagogie de la solidarité internationale*, n° 10 : 164-168, 1983.

LA MAÎTRESSE D'ÉCOLE, *École privée ! Pas d’admission sans affaires !,* n° 5 : 19-30, 1980.

MANDELF, Rudolf, *Le Regroupement des économistes progressistes : une expérience manquée*, n° 2 : 17-24,1978

TREMBLAY, Diane, *La formation professionnelle et les femmes : rien de nouveau si ce n’est quelques nouveaux ghettos !,* n° 12-13 : 153-161,1984.

TREMBLAY, Diane, *Programmes d’emploi et formation professionnelle*, n° l 1 : 145-162, 1984.

VAN SCHENDEL, Vincent, *Le conflit au module de science économique de l’UQAM*, n° 2 : 23-28, 1978.

VAN SCHENDEL, Vincent, *L’éducation économique : une nouvelle mode ?,* n° 2, 1978.

CRISE : FAITS, DÉBATS  
ET PERSPECTIVES

BAILLARGEON, Jeanne, *La déflation occultée*, n° 16 : 21-26, 1986.

DEBLOCK, Christian et CHAREST, Jean, *Sur fond de crise : une nouvelle vague de concentration ?,* n° 4 : 163-185,1979.

GILL, Louis, *L’économie capitaliste en crise. Quelques éléments d’explications,* n° 5 : 54-97, 1980.

HOULE, Bernard, *L’insécurité d’emploi*, n° 12-13, 1984.

MOREAU, François, *Bourse : la vengeance du monde réel*, n° 19 : 19-26, 1988.

[300]

LAMOUREUX, Jocelyne, *Crise du libéralisme et offensive anti-égalitaire*, n° 17, 1986.

LE COLLECTIF, *Pourquoi des politiques industrielles ?*, n° 14-15, 1985.

LE COLLECTIF, *Emploi et politiques économiques au Canada*, n° 12-13, 1984.

LIPIETZ, Alain, *Affrontement et apurement. Le double concept de la crise*, n° 5 : 43-53, 1980.

LORANGER, Jean-Guy, *La crise au Canada : vers une redéfinition du rapport salarial ?,* n° 4 : 187-193, 1987.

PAQUETTE, Pierre, *Pourquoi le Canada fut-il si touché par la récession ?,* n° 11 : 125-132, 1983.

VAN SCHENDEL, *Vincent, De récession en récession : synchronisation des cycles*, n° 6 : 24-33, 1981.

ÉCONOMIE ET POLITIQUES  
ÉCONOMIQUES CANADIENNES

AUDET, Monique, *L'économie politique des dépenses militaires au Canada : 1937-1982*, n° 10 : 117-132, 1983.

BAKVIS, Peter, *1988 : l'année où se jouera l'avenir du libre-échange...et du gouvernement conservateur !,* n° 19 : 27-34, 1988.

BAKVIS, Peter, *Le rapport Macdonald et le libre-échange*, n° 17 : 25-38, 1986.

BÉLANGER, Yves et BEAULNE, Pierre, *La refonte du fédéralisme et la restructuration économique*, n° 11-67-86, 1983.

CHAREST, Jean, *Une nouvelle loi des banques : pour qui ? pourquoi ?,* n° 7 : 29- 33, 1981.

DEBLOCK, Christian, *Crise d'un modèle de développement industriel et impasse de la politique économique : le cas du Canada*, n° 14-15 : 157- 192, 1985.

DEBLOCK, Christian, *La politique économique canadienne à la dérive ?,* n° 11 : 89-123, 1983.

DEBLOCK, Christian et Charest, Jean, *La nouvelle politique monétaire canadienne*, n° 5 : 120-152, 1980.

DEBLOCK, Christian, *Le rapport de la Commission Bryce*, n° 2 : 146-151, 1978.

KIRK-LAUX, Jeanne, *La privatisation des sociétés d’État au Canada*, n° 18 : 157- 178, 1987.

LE COLLECTIF, *Emploi et politiques économiques au Canada*, n° 12-13, 1984.

LEYRAND, Pierre, *Le programme nucléaire canadien : quels enjeux ? quelle opposition ?,* n° 8 : 139-144, 1982.

[301]

MOREAU, François, *La nouvelle réglementation du secteur financier*, n° 17 : 223-238, 1987.

MOREAU, François, *Les banques canadiennes dans l'arène internationale*, n° 10 : 65-83, 1983.

PAQUETTE, Pierre, *Le labyrinthe pétrolier*, n° 5 : 99-119, 1980.

RAMIREZ, Bruno, *Réflexions sur la nouvelle politique d'immigration*, 1983, n° 11 : 135-141.

RESNICK, Philip, *Le capitalisme canadien : enfin la maturité*, n° 10 : 45-64, 1983.

VAN SCHENDEL, Vincent, *Les débats sur le plein emploi au Canada : perspectives historiques*, n° 12-13 : 125-136, 1984.

ÉCONOMIE ET POLITIQUES  
ÉCONOMIQUES QUÉBÉCOISES

AUDET, Monique, *Politiques de développement au Québec : s'en sortir avec l'entreprise privée ?,* n° 2 : 95-102, 1978.

BAKVIS, Peter, *Le virage technologique : comment débâtir le Québec*, n° 9 : 40- 49, 1982.

BÉLANGER, Yves, *L'État québécois : un État hybride*, n° 17 : 117-126, 1986.

BÉLANGER, Yves, FOURNIER, Pierre et PAINCHAUD, Claude, *Le capital québécois*, n° 6 : 37-83, 1981.

BERGERON, Jules, *Le Québec : une nation opprimée*, n° 2 : 25-34, 1978.

BÉRUBÉ, Pierre, FOURNIER, François et MORIN, Serge, *Le déménagement de Cadbury*, n° 3 : 33-59, 1979.

CÔTÉ, Alain et LAMY, Étienne, *Qui nourrira le Québec ?,* n° 9 : 89-104, 1982.

DEBAILLEUL, Guy, *L'agrobusiness : stratégies et contradictions*, n° 9 : 105-114, 1982.

DEBLOCK, Christian et VAN SCHENDEL, Vincent, *Quelques remarques sur les politiques économiques du P.Q*., n° 9 : 50-57, 1982

FOURNIER, Pierre, *Les sociétés d’État au Québec*, n° 18 : 173-192,1987

MOREAU, François, *Les finances publiques et le rôle de la caisse de dépôt*, n° 11 : 57-64, 1983.

RIOUX, Claude et BEAUREGARD, Robert, *La privatisation de DO FOR : impact sur l'économie québécoise*, n° 18 : 193-212, 1987

ROMULUS, Marc et DEBLOCK, Christian, *État, politique économique et développement industriel au Québec*, n° 14-15 : 193-230, 1985.

SAINTONGE, Jean, *L'industrie forestière et le développement de l'Est du Québec*, n° 8 : 91-104, 1982.

[302]

FISCALITÉ, FINANCES PUBLIQUES  
ET POLITIQUES BUDGÉTAIRES

BADLLARGEON, Jeanne, *Fiscalité et solidarité sociale*, n° 16 : 85-92, 1987.

BEAULNE, *Pierre, La dynamique des régimes fiscaux États-Unis, Canada*, Québec, n° 17 : 119-116, 1986.

CHAREST, Jean, *Le budget Parizeau*, n° 9, 1982.

DEBLOCK, Christian et VAN SCHENDEL, Vincent, *Grandeur et misère du déficit budgétaire fédéral*, n° 17 : 127-166, 1986.

DUSSAULT, Ginette et RIOUX, Claude, *Les discours dominants sur les finances publiques : une remise en question d'acquis sociaux*, n° 11 : 47- 56, 1983.

LE COLLECTIF, *Les budgets des gouvernements : mauvaise récolte pour l'emploi*, n° 11 : 39-46, 1983.

MOREAU, François, *Budget et dette publique*, n° 16 : 27-32, 1986.

MOREAU, François, *Les finances publiques et le rôle de la caisse de dépôt*, n° 11 : 57-64, 1983.

ROSE, Ruth, *L'impact des réformes fiscales ou les femmes et les familles*, n° 20-21 : 21-30, 1988.

TRAVAIL ET EMPLOI

AKTOUF, Omar, *Une autre conceptualisation des comportements au travail ?,* n° 12-13 : 261-280, 1984.

BELLEMARE, Diane, *Le plein emploi : un objectif techniquement réalisable mais un défi politique*, n° 12-13 : 109-123, 1984.

BERNIER, Colette, *Nouvelles technologies : requalification ou déqualification du travail ? Bilan critique des études*, n° 12-13 : 137-152, 1984.

BERNIER, Colette, *Le temps partiel : pour essayer de comprendre les enjeux du débat*, n° 10 : 17-25, 1983.

BERNIER, Colette et DAVID, Hélène*, Le travail à temps partiel*, n° 4 : 57-75, 1979.

BRAVERMAN, Harry, *L'insatisfaction dans le travail dans les années* *1970*, n° 4 : 129-139, 1979.

DAVID, Hélène, *La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle*, n° 20-21 : 191-204, 1988.

DEBLOCK, Christian, *Travail et productivité*, n° 2 : 155-161, 1978.

DE SÈVE, Monique, Pour *une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986*, n° 20-21 : 59-99, 1988.

[303]

DUFRESNE, Christine, *Les femmes et le travail. Plus de travail, moins d'ouvrage !,* n° 4 : 99-182, 1979.

GISLAIN, Jean-Jacques, *De nouveaux droits pour les travailleurs, l'expérience française*, n° 12 : 50-60, 1984.

GISLAIN, Jean-Jacques, *Diviser pour régner : une analyse critique des théories du marché du travail*, n° 7 : 126-169, 1981.

HOULE, Bernard, *L'insécurité d'emploi*, n° 12-13 : 63-80, 1984.

KLEIN, Juan Luis, *La place du travail dans la soumission de l'industrie du vêtement*, n° 8 : 212-136, 1982.

LAUFER, Jacqueline, *Emploi des femmes et mise en œuvre de l'égalité professionnelle, le cas de la France*, n° 20-21, 157-170, 1988.

LE COLLECTIF, *Emploi et politiques économiques au Canada*, n° 12-13 : 91- 107, 1984.

LEGAULT, Marie-Josée, *Chômage et santé : l'envers du décor*, n° 12-13 : 233- 247, 1984.

MAILLÉ, Chantal et PERREAULT, Denis, *Le travail au noir : prétexte politique ?,* n° 12-13 : 207-217, 1984.

PAQUETTE, Pierre, *Les 35 heures : pour l'emploi et la qualité de la vie*, n° 12-13 : 183-195, 1984.

RAMIREZ, Bruno, *Réflexions sur la nouvelle politique d'immigration*, n° 11 : 261-280, 1983.

REVERET, Jean-Pierre, *Santé et sécurité en agriculture*, n° 9 : 87-88,1982.

ROY, Normand, *Commentaires sur le livre blanc sur la santé et la sécurité au travail*, n° 3 : 159-163, 1979.

SENÉCAL, Francine, *Et si tout le Québec devenait bénévole ?,* n° 12-13 : 219- 230, 1984.

TÉLÉMAQUE, Jacquelin, *Immigration clandestine : attaquer le coeur du problème*, n° 11 : 142-143, 1983.

TREMBLAY, Diane, *Stratégies de gestion de main-d'oeuvre : de nouveaux paravents à une gestion sexuée ou un défi pour les organisations ?,* n° 20- 21 : 135-156, 1988.

TREMBLAY, Diane, *Le travail partagé : bilan et essai d'interprétation*, n° 12-13 : 197-205, 1984.

TREMBLAY, Diane, *La formation professionnelle et les femmes : rien de nouveau si ce n'est quelques nouveaux ghettos !,* n° 12-13 : 153-161, 1984.

TREMBLAY, Diane, *Programmes d'emploi et formation professionnelle*, n° 11 : 145-162, 1983.

TREMBLAY, Diane et VAN SCHENDEL, Vincent, *Licenciement, chômage et droit au travail*, n° 7 : 35-42, 1981.

VAN SCHENDEL, Vincent, *Les débats sur le plein emploi au Canada : perspectives historiques*, n° 12-13 : 125-136, 1984.

[304]

VAN SCHENDEL, Vincent, La définition du taux de chômage, n° 4 : 52-60, 1979.

VÉZINA, Richard, Le gouvernement et le chômage, MAC, n° 4 : 39-49, 1979.

FEMME ET ÉCONOMIE,  
L'AUTRE TRAVAIL

BÉLISLE, Diane, L'entrepreneurship féminin : nouvelle terminologie ou nouvelle réalité ?, n° 20-21 : 171-187, 1988.

BENSTON, Margaret, L'économie politique de la libération des femmes, n° 4 : 82-97, 1979.

CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, Estimation de la valeur du travail domestique : à la recherche de l'indicateur statistique « idéal », n° 20-21 : 103-130, 1988.

DAVID, Hélène, La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle, n° 20-21 : 191-204, 1988.

DAVID, Hélène, L'action positive et le mouvement syndical au Québec, n° 12-13 : 163-181, 1984.

DE SÈVE, Monique, Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986, n° 20-21 : 59-99, 1988.

DION, Suzanne, Où en sont les femmes en agriculture ?, n° 9 : 71-83, 1980.

DUFRESNE, Christine, Les femmes et le travail. Plus de travail moins d'ouvrage, n° 4 : 99-113, 1979.

DUSSAULT, Ginette, L'équité salariale : de quoi s'agit-il au juste ?, n° 20-21 : 213-228, 1988.

GASCON, Gaétane, La fin de la décennie des Nations-Unies pour les femmes, n° 16 : 43-47, 1986.

LAUFER, Jacqueline, Emploi des femmes et mise en œuvre de l’égalité professionnelle, le cas de la France, n° 20-21, 157-170, 1988.

LEVERT, André et MOREL, Sylvie, L'analyse de disponibilité : l'émergence d'un nouveau concept, n° 20-21 : 205-212, 1988.

MARUANI, Margaret et NICOLE, Chantal, Le « clavier enchaîné », la construction de la différence, n° 20-21 : 123-134, 1988.

MOREL, Sylvie, Pénurie d'emploi et discrimination à l'endroit des femmes sur le marché du travail, n° 20-21 : 243-263, 1988.

PAQUEROT, Sylvie, L'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise : du mythe à la réalité, n° 20-21 : 229-241, 1988.

ROSE, Ruth, L'impact des réformes fiscales sur les femmes et les familles, n° 20-21 : 21-30, 1988.

TREMBLAY, Diane, Stratégies de gestion de main-d'oeuvre : de nouveaux paravents à une gestion sexuée ou un défi pour les organisations ?, n° 20-21 : 135-156, 1988.

[305]

TREMBLAY, Diane, *La formation professionnelle et les femmes : rien de nouveau si ce n'est quelques nouveaux ghettos*, n° 12-13 : 153-161, 1984.

TREMBLAY, Diane, *Les femmes ne veulent plus assumer seules et gratuitement le travail non marchand*, n° 12-13 : 31-36, 1984.

VANDELAC, Louise, L'impossible travail des femmes, Essai sur l’envers maternel et domestique du salariat, *Études d'économie politique*, n° 1 : 103-130, 1984.

SALAIRES ET REVENUS

AUDET, Monique, *Négociations des secteurs publics et parapublics : un discours gouvernemental démagogique*, n° 18 : 9-26, 1987.

AUDET, Monique, *Une nouvelle supercherie : le rapport Fortin sur le salaire minimum*, n° 6 : 81-101, 1979.

AUDET, Monique, *Le salaire minimum au Québec*, n° 2 : 143-145, 1978.

DEBLOCK, Christian, *Le salaire minimum : deux poids, deux mesures*, n° 4 : 194-195, 1979.

DEBLOCK, Christian, *À propos de la hausse actuelle des profits*, n° 3 : 143-159, 1979.

DEBLOCK, Christian, *Travail et productivité*, n° 2 : 155-161, 1978.

DUSSAULT, Ginette, *L’équité salariale : de quoi s'agit-il au juste ?,* n° 20-21 : 213-228, 1988.

LORANGER, Jean-Guy, *La crise au Canada : vers une redéfinition du rapport salarial*, n° 4 : 187-193, 1979.

PAQUEROT, Sylvie, *L'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise : du mythe à la réalité*, n° 20-21 : 229-241, 1988.

ROY, Normand, *Le salaire réel au Canada en baisse constante depuis trois ans*, n° 5 : 210-221, 1980.

SÉCURITÉ DU REVENU ET POLITIQUES SOCIALES

AUBRY, François, *Le rapport Forget : d'un régime d'assurance sociale à un régime d'assistance publique*, n° 18 : 27-38, 1982.

LANGLOIS, Richard, *La réforme de l'aide sociale : comment faire payer les pauvres*, n° 20-21 : 31-46, 1988.

LANGLOIS, Richard, *Les politiques sociales canadiennes et le libre-échange*, n° 18 : 93-118, 1987.

LANGLOIS, Richard, *La politique sociale au Canada : cesser le torpillage*, n° 17 : 99-108, 1986.

[306]

LANGLOIS, Richard, *Universalité des programmes sociaux : la sélectivité ou comment tuer le patient*, n° 14-15 : 21-28, 1985.

LANGLOIS, Richard, *À quand la réforme des pensions*, n° 12-13 : 37-43,1984.

MOISAN, Marie, *Le système socio-sanitaire québécois, sous le scalpel de l'État*, n° 18 : 119-128, 1987.

SYNDICALISME  
ET ORGANISATIONS POPULAIRES

CARTIER, Gisèle, *La santé et la sécurité au travail : le projet de loi 17*, n° 4 : 113-127, 1979.

CHOKO, Marc, *Logirente, un pas de plus vers le non-respect du droit au logement pour tous*, n° 6 : 17-20, 1981.

COMITÉ ACTION PLACEMENT, *Action placement : une enquête syndicale sur l'emploi à Montréal*, n° 12-13 : 163-181, 1984.

DAVID, Hélène, *L’action positive et le mouvement syndical*, n° 12-13, 1984.

DESMARAIS, Jacques, *Le syndicalisme québécois d’aujourd’hui : une tendance préoccupante et un débat à faire. Études d'économie politique*, n° 1 : 57-68.

GRIGNON, Richard, *Les agissements des corps policiers en territoire québécois*, n° 5 : 179-190, 1980.

HALARY, Charles, *Mais où sont donc passées les Internationales d’antan ?,* n° 5 : 155-177, 1980.

MANDELF, Rudolf, *Le R.E.P. : une expérience manquée*, n° 3 : 17-24,1979.

LESAGE, Marc, *De nouveaux possibles*, n° 12-13 : 249-257, 1984.

PAQUETTE, Pierre, *Les 35 heures : pour l’emploi et la qualité de la vie*, n° 12-13 : 183-185, 1984.

PÉPIN, Marcel G., *La CSN et le droit au travail*, n° 11 : 163-172, 1983.

PIOTTE, Jean-Marc, *La polysémie de la participation*, n° 16, 1986.

PIOTTE, Jean-Marc, *Un socialisme possible. Études d’économie politique*, n° 1 : 69-88, 1984.

PIOTTE, Jean-Marc, *Le syndicalisme agricole*, n° 9 : 81-83, 1982.

POTVIN, Robert, *Logement et aménagement urbain : un front de lutte en perspective*, n° 7 : 127-147, 1981.

ROY, Normand, *Le Front commun pour un débat public sur l’énergie*, n° 7 : 53-56, 1981.

VENNAT, Pierre G., *L’autogestion une bouée de sauvetage ?,* n° 7 : 215-230, 1981.

WILKINSON, Franks, *Worker Organsation, State Expenditure and Capitalist Crisis,* Études d’économie politique, n° 1 : 89-102, 1984.

[307]

COOPÉRATION ET AUTOGESTION

BOUCHARD, Sylvie, *Coopération : un socialisme utopique ?,* n° 2 : 129-141, 1978.

CÔTE, Alain, *La réidentification des coopératives agricoles : le cas du Bas Saint-Laurent 1960-1980*, n° 8 : 105-120, 1982.

CÔTÉ, Alain, *La genèse du mouvement coopératif Son défi national et social*, n° 2 : 117-129, 1978.

FOURNIER, Louis, *Le fonds de solidarité F.T.Q. : une petite révolution syndicale*, n° 17 : 39-46, 1986.

GILL, Louis, *Partenariat social et actionnariat ouvrier : du rachat d'entreprises au "Fonds de solidarité",* n° 14-15 : 261-272, 1985.

LÉVESQUE, Benoît, *Coopératives et socialisme au Québec*, n° 6 : 193-209, 1981.

PAQUETTE, Luc et Tognide, Denis, *Le mouvement coopératif en habitation dans une perspective de lutte contre l'État*, n° 7 : 111-124, 1981.

VENNAT, Pierre G., *L'autogestion une bouée de sauvetage ?,* n° 7 : 215-230, 1981.

VENNAT, Pierre G., *Et si le "socialisme d’ici" existait déjà ! Pierre G. Vennat*, n° 6 : 175-181, 1981.

DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

CÔTÉ, Serge, LÉVESQUE, Benoît, *L’envers de la médaille*, n° 8 : 55-78, 1982.

DIONNE, Hughes et KLEIN, Juan Luis, *L'aménagement intégré des ressources : une alternative à la marginalité rurale*, n° 8 : 84-90, 1982.

JEAN, Bruno, *La dualité de la production agricole en région périphérique. Le cas de l'Est du Québec*, n° 9 : 131-142, 1982.

JUTRAS, Johanne, *Le Conseil régional de développement de l'Est du Québec*, n° 8 : 79-84, 1982.

LAPOINTE, Paul-André, *Développement inégal ou développement différent*, n° 14-15 : 131-142, 1985.

CAMERON, Ronald, *Espace polarisé et sous-développement régional*, n° 1 : 123-141, 1978.

ÉNERGIE

ENOURAKI, Abdelhouin, *Misère de l'énergie*, n° 10 : 77-32, 1983.

LEYRAND, Pierre, *Le programme nucléaire canadien : quels enjeux ? quelle opposition ?,* n° 8 : 139-144, 1982.

[308]

PAQUETTE, Pierre, *Le labyrinthe pétrolier*, n° 5 : 99-119, 1980.

ROY, Normand, *Bilan énergétique et plan de l'Hydro-Québec*, n° 7 : 43-52,1981.

ROY, Normand, *Le front commun pour un débat sur l'énergie*, n° 7 : 53-56, 1981.

ROY, Normand, *La fiction nucléaire ou la poursuite effrénée du plus grand profit*, n° 3 : 141-143, 1979.

VAN SCHENDEL, Vincent, *Demain, le nucléaire. Les gros sous de l'énergie nucléaire*, n° 7 : 59-92, 1981.

AGRICULTURE, AGRO-ALIMENTAIRE  
ET POLITIQUE AGRICOLE

CÔTÉ, Alain et LAMY, *Étienne Qui nourrira le Québec ?,* n° 9 : 89-104, 1982.

DEBAILLEUL, Guy, *L'agrobusiness : stratégies et contradictions*, n° 9 : 105-114, 1982.

DIONNE, Hughes et Klein, Juan Luis, *L’aménagement intégré des ressources : une alternative à la marginalité rurale*, n° 8 : 85-86, 1982.

DION, Suzanne, *Où en sont les femmes en agriculture ?,* n° 9 : 71-80, 1982.

GERBLER, Michael E., *Les fermes de groupe en Saskatchewan : réinsérer le social dans l’agriculture ?,* n° 9 : 143-152, 1982.

JEAN, Bruno *La dualité de la production agricole en région périphérique*, n° 9 : 131-142, 1982.

PERREAULT, Denis, *Les politiques agricoles au Québec : un processus continu*, n° 14-15 : 237-278, 1985.

PERREAULT, Denis, *L'intégration contractuelle : le cas de la production porcine, 1966-1980*, n° 9 : 115-130,1982.

REVERET, Jean-Pierre, *Santé et sécurité en agriculture*, n° 9 : 87-88, 1982.

ROBERT, Martin, La *gauche a-t-elle manqué le train en agriculture ?,* n° 9 : 65-66, 1982.

TECHNOLOGIES NOUVELLES

BAKVIS, Peter, *Le virage technologique : comment débâtir le Québec*, n° 9 : 40-50, 1982.

BERNIER, Colette, *Nouvelles technologies : requalification ou déqualification du travail ? Bilan critique des études*, n° 12-13 : 137-152, 1984.

DA COSTA, Isabel, Les négociations collectives sur la technologie aux États-Unis : une solution aux problèmes de l'emploi ?, dans Tremblay, Diane (sous la direction de). *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

[309]

DE KONINCK, Diane, *Nouvelles technologies et nouveaux modes de gestion dans l'industrie nord-américaine de l'automobile*, dans Tremblay, Diane, (sous la direction de). *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 209-229, 1987.

D'IRIBARNE, Alain, *Renouvellement technologique, PME et création d'emplois*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 85-110,1987.

FILION, Anne et BERNIER Colette, *La sociologie face à l'étude des nouvelles technologies*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 239-2535, 1987.

FORAY, Dominique, *Diffusion technologique et dynamique industrielle*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de). *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 21-50, 1987.

HALARY, Charles, *La technologie prend langue*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 98- 108, 1987.

HALARY, Charles, *La naissance de la robotique*, n° 7 : 149-173, 1981.

JULIEN, Pierre-André, *Nouvelles technologies, mutations socio-économiques et emplois*. Études d'économie politique, n° 1 : 131-138, 1984.

LEMETTRE, Jean-François, *Grappes technologiques, les nouvelles stratégies d’entreprise*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

LIMOGES, Camille, *De la technologie comme objet problématique à l'évaluation sociale des technologies*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de). *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147- 165, 1987.

MOREAU, Antoine, *La vision artificielle : un nouveau champ de recherche en sociologie de la science*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

ROSIER, Bernard, *Changement technique et rapports sociaux : pour une autre approche du progrès technique*, n° 17, 1986.

SAINT-PIERRE, Céline, *Le tertiaire en mouvement : bureautique et organisation du travail. Itinéraire de recherche*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165,1987.

SILEM, Ahmed, GLADY, Marc, DALHOUM, Salah, et MARTINEZ, Gérard, *Culture d'entreprise et acceptabilité des nouvelles technologies*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

TEIGER, Catherine et BERNIER, *Colette, Informatique et qualification les compétences masquées, l'exemple des emplois de soutien du secteur de l'éducation*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), pp. 147-165, 1987.

[310]

TREMBLAY, Diane, *L'articulation travail technique et les stratégies d'entreprise : réflexion fondée sur le cas des banques*, dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

LE CANADA DANS LE MONDE

DEBLOCK, Christian, *La présence des sociétés canadiennes dans le Tiers-Monde quelques données du problème*, n° 10 : 73-82, 1983.

LE COLLECTIF, Qui aide qui ?, n° 10 : 5-9, 1983.

LEVANT, Victor *La politique étrangère canadienne : ni dépendance, ni autonomie*, n° 10 : 85-115, 1983.

LEVANT, Victor, *Les accords sur le partage de la production de matériel de défense*, n° 10 : 133-138, 1983.

MIDY, Franklin, *Le Canada et l'aide au développement aux Antilles et en Amérique latine*, n° 10 : 141-153, 1983.

MOREAU, François, *Les banques canadiennes dans l'arène internationale*, n° 10 : 65-72, 1983.

NIN, Victor, *L'autre présence canadienne dans le monde : entre la solidarité et la charité*, n° 10 : 155-164,1983.

PAQUETTE, Pierre, *Histoire et caractéristiques de l'impérialisme canadien*, n° 10, 1983.

RELATIONS INTERNATIONALES  
ET DÉVELOPPEMENT

BOTI, Marie, *Les femmes paysannes aux Philippines s'organisent*, n° 20-21 : 47- 55, 1988.

BUGRA TRAK, Ayse, *L'économie du développement comme étude des sociétés silencieuses*, n° 16 : 11-122, 1986.

GASCON, Gaëtane, *Forum 1985, Nairobi : la fin de la décennie des Nations Unies pour les femmes*, n° 16 : 43-47, 1986.

LE COLLECTIF, *Qui aide qui ?,* n° 106 : 5-9, 1983.

LIPIETZ, Alain, *Le "fordisme périphérique" : gadget théorique ou coup de projecteur*, n° 16 : 51-60, 1986.

[311]

SYSTÈME INTERNATIONAL  
ET DETTE INTERNATIONALE

ARTEAU, Richard, Haddam, Nadir et Perreault, Denis, *Tiers-monde et endettement : la diversité des situations*, n° 16 : 85-94, 1986.

BASTIEN, Ovide, *Fonds monétaire international et Banque mondiale dans la crise actuelle*, n° 10 : 33-40, 1983.

BRONNER, Frédéric *L'évolution des moyens de paiement dans le commerce est-sud*, n° 16 : 79-84, 1986.

CAMPBELL, Bonnie, *Crise fiscale et endettement : le cas de la Côte d'ivoire*, n° 16 : 95-110, 1986.

SALAMA, Pierre, *Dette et dollarisation*, n° 16 : 61-78, 1986.

AFRIQUE

CAMPBELL, Bonnie, *Crise fiscale et endettement : le cas de la côte d’ivoire*, n° 16 : 95-110, 1986.

LAMY, Étienne, *Grands barrages et misère du développement ouest-africain : l'aménagement du fleuve Sénégal*, n° 10 : 169-176,1983.

MASCHINO, Dalil, *Algérie : vingt ans d'indépendance*, n° 9 : 15-31,1982.

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

ARSENEAULT, Michel, *Nicaragua : no pasaran*, n° 12-13 : 45-59, 1984.

BOUCHER, Andrée, *El Salvador : au seuil de la libération*, n° 7 : 9-16, 1981.

CASIMIR, Jean, *Culture, discours verbe et développement*, n° 16 : 123-138, 1986.

CHANCY, Max, *Des barrages qui aggravent la dépendance*, n° 10 : 184-185, 1983.

CHARLES, Gérard-Pierre, *Les politiques industrielles et le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes*, n° 14-15 : 11-18, 1985.

LARAMÉE, Pierre, *Nicaragua : les problèmes de la stratégie de développement sandiniste*, n° 16 : 139-150, 1986.

MAURICE, C., *Mode d’accumulation et industrialisation au Brésil*, n° 3 : 73-79, 1979.

MIDY, Franklin, *Le Canada et l'aide au développement aux Antilles et en Amérique latine*, n° 10 : 141-153, 1983.

ROY, Normand *Restructuration économique et dictature militaire en Amérique latine*, n° 2 : 77-93, 1978.

[312]

SALVAPRESSE, *Rapport dissident sur El Salvador et l'Amérique latine*, n° 7 : 17-27, 1981.

ASIE

POULIN, Richard, *La nouvelle politique économique chinoise*, n° 3 : 117-138, 1979.

SCHWAAB, Laurent, *La politique industrielle japonaise*, n° 14-15 : 53-68, 1985.

EUROPE

BEAUDRY, Lucille et DUHAMEL, Luc, *Considérations économiques et politiques sur l'impasse en Pologne*, n° 6 : 7-16, 1981.

GISLAIN, Jean-Jacques, *Politique industrielle et nationalisation : le cas français*, n° 14-15 : 127-138, 1985.

GISLAIN, Jean-Jacques, *La France entre le réformisme et le pragmatisme économique*, n° 11 : 29-36, 1983.

GISLAIN, Jean-Jacques, *Quel socialisme pour la France ?,* n° 8 : 17-28, 1982.

JALBERT, Pierre, *La Suède et l'adaptation à la crise : l'État social-démocrate et le redéploiement du capital*, n° 14-15 : 92-108, 1985.

PETIT, Pascal, *Restructurer l'industrie ouverte : choix et contraintes de la politique industrielle française*, n° 14-15 : 109-119, 1985.

SEMYNLER, Willi, *La croissance, la politique économique et les politiques industrielles en Allemagne de l'Ouest*, n° 14-15 : 69-91, 1985.

WILLIAMS, Mike G., *Privatisations’ progress : what is the British Government the nationalisation programm for ?,* n° 17 : 193-212, 1986.

ÉTATS-UNIS

BRUNELLE, Dorval, *Le conservatisme et l'État sous Reagan*, n° 17 : 89-98, 1986.

DA COSTA, Isabel, *Les négociations collectives sur la technologie aux États-Unis : une solution aux problèmes de l'emploi ?,* dans Tremblay, Diane (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 147-165, 1987.

DE KONINCK, Diane, *Nouvelles technologies et nouveaux modes de gestion dans l'industrie nord-américaine de l'automobile*, dans Tremblay, Diane [313] (sous la direction de), *Diffusion des nouvelles technologies*, (hors-série), p. 209-229, 1987.

DEBLOCK, Christian, DUFOUR, Alain et VAN SCHENDEL, Vincent, *La reaganomique*, n° 8 : 29-48, 1982.

MASHINO, Dalil, *Les États-Unis à la recherche de leurs nouvelles frontières industrielles*, n° 14-15 : 139-156, 1985.

[314]

**Interventions** économiques  
pour une alternative sociale

THÈME DES NUMÉROS PARUS :

No 1 Sur l’économie (épuisé), printemps 1978

No 2 L’impérialisme *(épuisé),* automne 1978 - hiver 1979

No 3 Sur l’économie, printemps 1979

No 4 Le travail, hiver 1980

No 5 La crise (épuisé), printemps 1980

No 6 Le capital québécois, hiver 1981

No 7 L’environnement, printemps 1981

No 8 La question régionale, printemps 1982

No 9 Agro-alimentaire : l’heure des choix, automne 1982

No 10 La filière canadienne, printemps 1983

No 11 Crise et politiques économiques, automne 1983

No 12/13 Emploi : l’éclatement ?, printemps 1984

No 14/15 Politiques industrielles, printemps 1985

No 16 Développement : la crise des modèles, printemps 1986

No 17 L’État en question I, printemps 1987

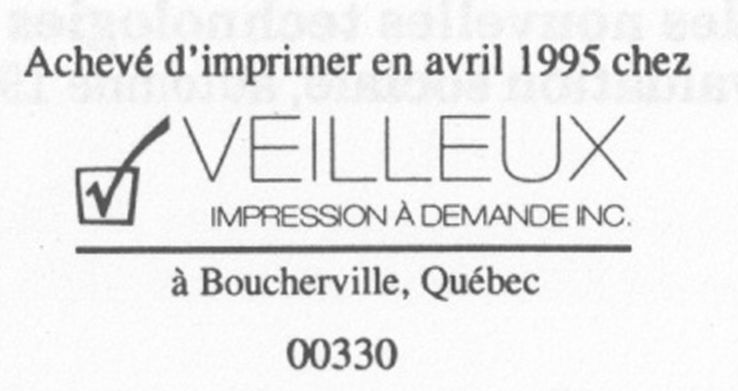
No 18 L’État en question II, automne 1987

No 19 Flexibilité du travail et de l’emploi, printemps 1988

No 20/21 Femmes et économie, automne 1988 - hiver 1989

Hors série Études d’économie politique, travail et société, septembre 1984

Hors série Diffusion des nouvelles technologies : stratégies d’entreprises et évaluation sociale, automne 1987

[315]

**Interventions économiques**pour une alternative sociale

Il manque des numéros à votre collection ? Il nous en reste quelques copies disponibles vous pouvez vous les procurer aux prix indiqués en écrivant à la revue.

|  |  |
| --- | --- |
| N° 3, 4, 6,7 : | $3.00 chacun |
| N° 8, 9, 10, 11 : | $6.00 chacun |
| N° 12-13, 14-15, 16, 17 | $12.00 chacun |
| N° 18, 19 : | $15.00 chacun |
| Hors série : « La diffusion des nouvelles technologies » | $15.00 chacun |

Les numéros 1, 2 et 5 sont épuisés. Il nous reste quelques copies du n° 12-13.

Commandez 2 ou 3 numéros et obtenez 20% de rabais sur le prix indiqué ! Commandez 4 numéros ou plus et obtenez 30% de rabais dur le prix indiqué !

Collection complète (sauf n° 1, 2, 5 et hors série) : $60.00.

N° hors série avec collection complète : $10. Institutions : 100 $

BON DE COMMANDE

Je désire recevoir les anciens numéros d'interventions économiques

NOM \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ADRESSE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

CODE POSTAL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

n° désirés \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Envoyez votre chèque ou mandat poste à :

Interventions économiques

C.P. 206, Suce. C  
Montréal, Qc,. Canada, H2L 4K1

[316]



1. \* Entrevue réalisée par Vinnoli Delamourd, pour la revue *Economie en questions / Alternatives économiques,* de Paris, reproduite avec la permission de l'auteur et EEQ. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir Alter Eco n° 48, juin 1987, l'article de J. Le Dem (NDLR). [↑](#footnote-ref-2)
3. « Mémoire présenté par la Coalition pour les allocations familiales au comité législatif sur le projet de loi C-70 », octobre 1985, p. 14. Ces calculs ne tiennent pas compte des modifications annoncées en 1987 et 1988, soit la plus récente augmentation de 25 dollars du crédit pour enfants et le crédit supplémentaire de 100 dollars accordé pour les enfants de moins de six ans dans le cadre de la politique de services de garde. Par contre, ces dépenses additionnelles seront partiellement compensées par une réduction de l'aide suite à la conversion de l'exemption en crédit d'impôt. [↑](#footnote-ref-3)
4. Pour plus de détails voir Ruth Rose, en collaboration avec François Aubry, Fiscalité et aide sociale : pour une réforme juste et équitable, juin 1988, (distribué par la Confédération des syndicats nationaux). [↑](#footnote-ref-4)
5. Ibid., chapitre III. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ce point de vue est articulé, entre autres, par Michael Krashinksy, « The Cooke Report on Child Care : a Critique », Canadian Public Policy, XIII : 3 :294-303, 1987. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ministère des Finances,Livre blanc sur la fiscalité des particuliers, janvier 1984. [↑](#footnote-ref-7)
8. Sur la relation entre chômage et déficit budgétaire, voir C. Deblock et V. van Schendel : « Grandeur et misère du déficit fédéral ». Interventions économiques, n° 17. [↑](#footnote-ref-8)
9. Voir à ce sujet : G. Boismenu et F. Rocher, « Vers une réorientation des politiques sociales au Canada », in Revue internationale d'action communautaire, 16/56, et R. Langlois, Livre blanc sur la fiscalité des particuliers : présentation sommaire et premier commentaire, CEQ, A8485-CG-55. [↑](#footnote-ref-9)
10. Gouvernement du Québec, Rapport du Comité d'étude sur l'assistance publique, juin 1963. [↑](#footnote-ref-10)
11. Boismenu et Rocher, op. cit., p. 128. [↑](#footnote-ref-11)
12. Gouvernement du Québec, Pour une politique de sécurité du revenu, document d'orientation. [↑](#footnote-ref-12)
13. Voir D. Clerc, « Revenu minimum : gare aux effets secondaires ! », in Alternatives économiques, n° 50. [↑](#footnote-ref-13)
14. Conseil national du bien-être social. Progrès de la lutte contre la pauvreté, avril 1987. [↑](#footnote-ref-14)
15. On distingue ainsi les seuils dits absolus des seuils relatifs. Voir à ce sujet David P. Ross, Données de base sur la pauvreté au Canada, Conseil canadien de développement social, 1983. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pour une politique de sécurité du revenu, op. cit., p. 43. [↑](#footnote-ref-16)
17. Pour une politique de sécurité du revenu, op. cit., p. 25. [↑](#footnote-ref-17)
18. Marie Boti est journaliste et cinéaste indépendante ayant séjourné à plusieurs reprises aux Philippines, elle travaille actuellement à la réalisation d'un film sur le mouvement des femmes aux Philippines. [↑](#footnote-ref-18)
19. Métayage : mode d'exploitation agricole, louage d'un domaine rural à un preneur qui s'engage à le cultiver sous condition d'en partager les fruits et récoltes avec le propriétaire (bail à partage de fruits). [↑](#footnote-ref-19)
20. Cet article est tiré de deux études spécifiques portant sur cette question : 1) Monique De Sève (1987). "Éléments d'analyse sur l'articulation du travail salarié et du travail domestique" Examen de synthèse comme exigence partielle au doctorat en sociologie, (Direction : Louise Vandelac), Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie. 2) Monique De Sève, Ghislaine Lapierre (1985). Rapport de recherche sur la restructuration du marché canadien et québécois du travail, (sous la direction de Céline Saint-Pierre), Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Groupe de recherche sur l'emploi et les nouvelles technologies. 309 pages. Ce rapport a été rédigé grâce au soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines et du Siège social de l'Université du Québec. Une mise à jour de ce dernier à l'aide des données du recensement de 1986 a été rendue possible grâce à une subvention de recherche de la Fondation Desjardins dont bénéficie actuellement l'auteure du présent article et grâce aussi au soutien financier des Actions structurantes du Ministère de l’Enseignement supérieur et de la Science. [↑](#footnote-ref-20)
21. À titre d'exemple, l'étude de Jac-André Boulet et de Laval Lavallée s'inscrit dans ce type d'analyse. Ces auteurs bien que reconnaissant l'incidence de la division des tâches familiales dans l’accès des femmes au marché du travail, orientent leur analyse davantage en exposant divers aspects caractéristiques du développement économique ayant marqué l'entrée des femmes en emploi. Voir : Jac-André Boulet et Laval Lavallée (1984), L'évolution de la situation économique des femmes. Une étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Canada : Ministre des Approvisionnements et Services Canada. [↑](#footnote-ref-21)
22. Voir par exemple : Patricia Bouillaguet-Bemard, Annie Gauvin (1986), "Le travail des femmes dans la crise en France" Pénurie d'emploi et flexibilité du travail, dans : Économies et sociétés : Paris-Montréal : publié avec le concours du CNRS et du LABREV (UQAM) - PUG. [↑](#footnote-ref-22)
23. Les divers cahiers de recherche du groupe d'étude de l'APRE, "Atelier/ production/Reproduction publiés en France au cours de ces dernières années s'inscrivent directement dans ce courant d'analyse. [↑](#footnote-ref-23)
24. Voir : Marie-Agnès Barrere-Maurisson (1986). "Division sexuelle du travail, famille et rapport salarial", dans : APRE, Atelier/Production/Reproduction, Division sexuelle du travail, famille et rapport salarial, Paris : publié avec le concours du Centre National de la recherche scientifique dans le cadre du PIRTTEM. Cahiers n° 6. [↑](#footnote-ref-24)
25. Louise Vandelac (1986), "L'économie des femmes", dans : Cahiers de recherche sociologique. Des femmes dans les sciences, Montréal : Université du Québec à Montréal. [↑](#footnote-ref-25)
26. Reprenons à ce sujet les commentaires que tenaient Jac-André Boulet et Laval Lavallée : "Le trait peut-être le plus marquant de l'évolution du marché canadien du travail au cours des trois dernières décennies a été l'augmentation continue du nombre de femmes au sein de la population active", (Boulet, Lavallée, 1984 : VII). Nous retrouvons un constat semblable dans une autre étude très récente du Conseil économique du Canada. Ce document indique que selon une étude des Nations-Unies en 1985, "...60% de la croissance de la population active en Europe et en Amérique du Nord depuis 1960 est due à l'entrée des femmes sur le marché du travail". Voir : "Les femmes et les nouvelles technologies", dans : Conseil économique du Canada (1987), Innovations, emplois, adaptation, Canada : Ministre des Approvisionnements et Services Canada p. 147. En fait, l'analyse de la croissance de la population active féminine du Québec indique que la courbe décennale des effectifs féminins ne marque aucun temps d’arrêt à partir de 1941. Voir : Augmentation de la population active, Québec 1941-1971, Recensement du Canada 1971, Vol III, Part. I, Catalogue 94-702, Tableau 1. [↑](#footnote-ref-26)
27. En 1943, pour la première fois depuis l'apparition des entreprises manufacturières, l'industrie textile au Québec n'occupe plus la première place ; dorénavant le fer et ses dérivés constituent les principaux débouchés sur le marché du travail (industrie de guerre, développement de la Côte Nord). [↑](#footnote-ref-27)
28. Voir : Collectif (Juge Rosalie Silberman Abella, Commissaire) (1984), Égalité en matière d'emploi. Rapport d'une Commission royale, Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services Canada, p. 61. Statistique Canada (1984), La femme dans le monde du travail. Dans ce dernier document, nous pouvons lire d'ailleurs : "Ces femmes, qui étaient alors à la fin de la vingtaine ou au début de la trentaine, ont accédé au marché du travail en nombre sans précédent. Par conséquent (en 1981) les femmes actives de 25 à 34 ans comptaient pour une proportion beaucoup plus importante qu’en 1971, soit 28%". [↑](#footnote-ref-28)
29. La croissance du secteur tertiaire, fort perceptible déjà dès la fin du XIXe siècle, se poursuit tout au long du XXe siècle, étant même presqu'ininterrompue. La nouvelle vague d'optimisme faisant suite au second conflit mondial entraîne la "rationalisation" des économies nationales et active par conséquent le processus de transformation de ces dernières. Cette rationalisation des économies est elle-même conséquente à deux phénomènes. D'une part, au renforcement de la structure industrielle et d'autre part, à l'accroissement de la taille des entreprises qui s'ensuivit. Les activités de distribution des produits industriels se diversifient et se ramifient entre représentants, grossistes, importateurs et exportateurs. Ceci ajouté à la croissance de l'industrie automobile qui favorise l'émergence d'une variété de services (réparation, vente, financement des stations services, etc.). Des fonctions prennent un grand essor (les tâches reliées à l'entreprise, telles l'ingénierie, les travaux d'analyse et ceux de la recherche en sont des exemples). De même, des experts en fiscalité, en finance, en droit et en sciences sociales sont de plus en plus en demande. Voir : Alfred Cossette (1982), La tertiarisation de l’économie québécoise, Chicoutimi : Editions Gaétan Morin. 55. [↑](#footnote-ref-29)
30. Voir : Conseil économique du Canada (1976), Des travailleurs et des emplois, Une étude du marché du travail au Canada, Canada : CEC. [↑](#footnote-ref-30)
31. Conseil économique du Canada (1987), Innovations, emplois, adaptations, op. cit. p. 148. Dans une autre étude, on signalait qu'une hausse spectaculaire du nombre de femmes (sans qu'il soit fait mention de leur statut civil cependant) entreprenant une carrière nécessitant des études postsecondaires a été enregistrée. "Dans les domaines de la médecine, du droit, des affaires, de l’administration publique et de la programmation informatique, l'augmentation des effectifs féminins a été particulièrement remarquable". Voir : Jac-André Boulet, Laval Lavallée, L'évolution de la situation économique des femmes, op. cit. p. vii. [↑](#footnote-ref-31)
32. Jac-André Boulet, Laval Lavallée (1984), *L'évolution de la situation économique des femmes, op. cit*. p. 2. Trois causes possibles selon eux expliquent ce phénomène: soit que les femmes aient décider de reporter la naissance des enfants, soit qu'elles aient décidé tout simplement de ne pas en avoir, ou encore qu’elles aient des enfants à l'école. [↑](#footnote-ref-32)
33. Manon Corneillier (1988), "De 1981 à 1986 au Canada, Plus de 90% des nouveaux emplois sont allés aux femmes", dans : Le Devoir, Montréal. À noter que cette tendance avait été elle-même observée en 1981 dans l'étude précitée de Jac-André Boulet et de Laval Lavallée. [↑](#footnote-ref-33)
34. Louis Maheu, Henri Beauchemin, "Les sociologies de la technologie : des trouvailles certaines et de nombreux problèmes", dans : Conseil de la science et de la technologie (sous la direction de Paul Bernard et Édouard Cloutier) (1987), Sciences sociales et transformations technologiques. Les actes d’un colloque. Québec : Document no 87.02. 93. [↑](#footnote-ref-34)
35. Collectif (Juge Rosalie Silberman Abella, Commissaire), Égalité en matière d’emploi, op. cit. p. 62. Conseil économique du Canada (1976), Des travailleurs et des emplois, op. cit. p. 79 ; Jac-André Boulet, Laval Lavallée (1984), L'évolution de la situation économique des femmes, op. cit. p.5. [↑](#footnote-ref-35)
36. Louise Vandelac (avec la collaboration de Anne Gauthier), "Problématique, ce travail domestique...", dans : Louise Vandelac (en collaboration avec Diane Belisle, Anne Gauthier et Yolande Pinard) (1985), Du travail et de l'amour, Montréal: Editions Saint-Martin. Cette affirmation se base de plus sur les données statistiques de la répartition par sexe de la main-d'oeuvre âgée de 15 ans et plus, au Québec, de 1911 à 1981. Nous observons, en effet l'importance des variations de la part de l'emploi des femmes dans certains grands groupes professionnels. À titre d'exemple, dans le groupe "employés" (bureaux, services, transports et communications), la proportion des femmes par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre dans cette catégorie varia grandement, au cours de la période 1911-1941 : (1911: 48.8%; 1921 : 62.4%; 1931 : 51.5%; 1941 : 54.1%). Voir: Gérald Bernier, Robert Boily (avec la participation de Daniel Salée) (1986), Le Québec en chiffres de 1850 à nos jours, Montréal : ACFAS, Collection dirigée par le GRETSE, Politique et Économie, p. 204. [↑](#footnote-ref-36)
37. Patricia Bouillaguet-Bernard, Annie Gauvin, "Le travail des femmes dans la crise en France", dans : Économies et sociétés. Pénurie d'emploi et flexibilité du travail, loc.cit. p. 104. [↑](#footnote-ref-37)
38. Voir: "Les femmes et les nouvelles technologies", dans: Conseil économique du Canada, (1987), *Innovations, emplois, adaptations, op. cit*. p. 155. Par ailleurs, dans son ouvrage Les femmes à temps partiel, Julie White mentionne qu'au Canada, en 1981, 80% des travailleurs à temps partiel du secteur tertiaire étaient composés de femmes œuvrant particulièrement au niveau de deux activités économiques: 1) les services sociaux, culturels, commerciaux et personnels; 2) le commerce. En fait, le travail à temps partiel n'a cessé d'augmenter depuis ces dernières années et ce sont surtout des femmes qui ont comblé les postes, à temps partiel. Voir: Julie WHITE (1983), Les femmes et le travail à temps partiel, Canada : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. 35. [↑](#footnote-ref-38)
39. Le cas de l'American Téléphone & Telegraph dont nous entretient Hélène David révèle les multiples aspects entourant les pratiques de travail discriminatoires : mise en œuvre d'une politique de ségrégation sexuelle systématique les confinant dans un nombre restreint d'emplois faiblement qualifiés ; politiques, méthodes et techniques discriminatoires de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion, etc. Voir : Hélène David (1986), Femmes et emploi le défit de l'égalité, Montréal : IRAT - Presses de l'Université du Québec. 26 à 33. [↑](#footnote-ref-39)
40. Idem p. 77. [↑](#footnote-ref-40)
41. Voir : Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Françoise Battagliola-Bedos, "Cycle d'activité des femmes et Cycle de vie familiale", dans : Centre lyonnais d'études féministes, (1984), Les femmes et la question du travail, Lyon : Presses universitaires de Lyon (avec le concours du CNRS). [↑](#footnote-ref-41)
42. En fait, Barrère-Maurisson et Battagliola-Bedos s'opposent à l'utilisation de la notion de temps d'une manière isolée, car à leur avis ce type d'approche entraîne une autonomisation du rapport des femmes au travail et la considération de composantes "essentiellement et intrinsèquement liées " à leur sexe. Idem p. 121. [↑](#footnote-ref-42)
43. Martine Chaudron, Michèle Ferrand, Liliane Kandel et Nadja Ringart dans un article s'intitulant "Féminisme et analyses du travail des femmes", émettent quelques critiques concernant ces études en mentionnant leur absence de discernement entre le travail des femmes et le travail en général plus proche de l'organisation sociale masculine. Idem, "Féminisme et analyses du travail des femmes", dans : Centre lyonnais d'études féministes, (1984), Les femmes et la question du travail, op.cit. [↑](#footnote-ref-43)
44. Danielle Chabaud-Rytcher, Dominique Fougeyrollas-Schwebel (1985), Françoise Sonthonnax, Espace et temps du travail domestique, Paris : Éd. du Méridien Klincksieck Collection Réponses sociologiques, 1985. [↑](#footnote-ref-44)
45. Voir Benston dans : Denyse Baillargeon, 'Toutes les femmes sont d’abord ménagères. L'articulation du travail domestique des femmes et du salaire des femmes", dans : Cahiers d'histoire, (1985), Montréal : Université de Montréal, Département d’histoire, vol. VI, n° 1. ; Andrée Michel, Ewart Kenneth, (1978), Les femmes dans la société marchande, Paris : Presses universitaires de France. [↑](#footnote-ref-45)
46. Monique Haicault (1980), "Sexe, salaire, famille", dans : La famille en question, France : Nouvelle série, Tome XVI, Annales publiées par l'Université de Toulouse - Le Mirail. 44-45. [↑](#footnote-ref-46)
47. Voir : Dominique Gaucher, (1983), Le maternage mal salarié, travail sexué et discrimination salariale en milieu hospitalier, Montréal : Les presses de l’Université de Montréal. [↑](#footnote-ref-47)
48. Voir : Collectif, (Juge Rosalie Silberman Abella, Commissaire), Égalité en matière d'emploi, op.cit. pp.73 à 76. [↑](#footnote-ref-48)
49. De manière plus précise, nous avons utilisé la nomenclature des postes de travail utilisée par Statistique Canada, dans le recensement de 1961. Dans le domaine des grands groupes professionnels, les catégories se sont affinées de 1961 à 1971 et de nouveau entre 1971 et 1981. C'est pourquoi, afin de rendre possible la comparaison de l'évolution de l'emploi féminin de 1961 à 1986, nous avons effectué certains recoupements conformes aux grandes classifications du recensement de 1961. [↑](#footnote-ref-49)
50. Spécifions que tous les sous-groupes professionnels compris dans ces grands groupes occupationnels n'ont pas nécessairement un contenu de tâches de type domestique. À plusieurs égards cependant, il est possible d'effectuer des rapprochements, de comparer les tâches propres à ces groupes avec des contenus de tâches domestiques et d'y apercevoir certaines similitudes. Pour parvenir à une démonstration plus précise à cet effet, une analyse systématique du contenu de tâches de chaque sous-groupe professionnel s'impose. Mais dans le cas du présent article, notre préoccupation vise surtout à énumérer certaines caractéristiques particulières des fonctions propres aux grands groupes professionnels de type tertiaire. [↑](#footnote-ref-50)
51. Les statistiques mentionnées dans cet article proviennent des données contenues dans les trois recensements de 1961, 1971 et 1981. Voir : Statistique Canada, Tableau 1, "Répartition numérique et proncentuelle de la main-d'œuvre et des salariés âgés de 15 ans et plus, classes suivant la division professionnelle par division industrielle et par sexe, Canada 1961 ; Idem, Tableau 17, "Nombre et pourcentage de la main-d'oeuvre âgée de 15 ans et plus dans chaque division professionnelle par division industrielle et le sexe. Canada et régions, 1961. Catalogue 99-522 ; Idem, Tableau 7, "Population active de 15 ans et plus selon le grand groupe professionnel par division d'activité économique et sexe", Canada et provinces, 1971. Catalogue no. 94-736 ; Idem, Tableau 1, "Répartition absolue et en pourcentage de la population active de 15 ans et plus selon le grand groupe professionnel et le sexe, par division d'activité économique", Canada et provinces, 1981. Catalogue 92-923. Quant aux données de 1986, elles proviennent de : Statistique Canada (1988), Recensement 1986, Totalisations sommaires. Population active, mobilité et scolarité. Canada. Tableau - LF86B04 - Canada/Québec - "Population active de 15 ans et plus selon les grands groupes de professions (d'après la classification de 1980) et le sexe, 1986 - données- échantillon (20%) - Tableau LF86B05 - Canada/Québec - Population active de 15 ans et plus selon les divisions d'industries (d'après la classification de 1980 - les activités "indéterminées ou imprécises" étant réparties entre les divisions d'industries) et le sexe, 1986 - données-échantillon (20%). [↑](#footnote-ref-51)
52. La répartition de la population active par sexe a été calculée de la façon suivante. Nombre d'unités femmes (et/ou d'hommes) X 100, divisé par le nombre d'unités total = x% de la main-d'oeuvre constituée de femmes.

    Pour calculer le % de main-d'oeuvre féminine et masculine par catégorie socio-professionnelle et secteur d'activité, nous avons additionné le nombre d’unités femmes et le nombre d'unités hommes, divisé le résultat par le nombre total d'unités (main-d'oeuvre active féminine et masculine) et multiplié par 100. Prendre note qu’une méthode de calcul statistique analogue a été utilisée dans le cas du Québec comme dans celui du Canada. [↑](#footnote-ref-52)
53. Margaret Glogau, (1984), "L'informatisation des bureaux ; vers une structure de travail pour le femmes plus hiérarchisée ou plus démocratique". Mémoire de D.E.A. (premiers chapitres d’une thèse en préparation), France : Ecole des hautes études en sciences sociales. 18. [↑](#footnote-ref-53)
54. Voir : Jeannine David-McNeil, (1984), "L'évolution de la condition économique de la main-d'oeuvre féminine canadienne", Montréal : Présentation au colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail. [↑](#footnote-ref-54)
55. En fait, selon l'étude de Jac-André Boulet et de Laval Lavallée, la tendance des femmes s'orientant vers les professions à majorité féminine et à rester de plus sur le marché du travail sera encore plus manifeste. Aussi notent-ils : "Le taux de roulement de main-d'oeuvre dans ces professions pourrait donc être plus faible à l'avenir, ce qui pourrait amener certaines femmes désireuses de travailler à s'orienter vers d'autres professions". Jac-André Boulet, Laval Lavallée, (1984), L'évolution de la situation économique des femmes, op. cit. p. 18. Pour sa part, le modèle québécois de prévision par profession prévoit que le personnel administratif connaîtra une croissance inférieure à la moyenne d'ici 1993 (croissance annuelle de 1.4% par rapport à une croissance globale de l'emploi de 1.9%, au cours de la période 1985-1993). Certaines occupations seront particulièrement touchées, notamment les dactylos et les teneurs-euses de livres. Cette faible croissance est imputable en grande partie à la diffusion de la micro-informatique. La croissance de l'emploi chez les secrétaires sera aussi beaucoup plus faible d'ici 1993. Le Conseil économique du Canada en arrive à des constations semblables puisqu’il affirmait dans une étude récente, que d'ici 1995, l'emploi diminuera considérablement dans le travail de bureau suite à l'implantation de technologies informatiques ; un secteur de travail, comme nous venons de l'observer, dans lequel se concentre un grand nombre de femmes. Voir : Pierre Béland, Louis Delagrave, Luc Parent (1988), Les perspectives professionnelles du Québec 1985-1993 Modèle québécois de prévision par profession, Québec : Les Publications du Québec. 10. Conseil économique du Canada (1987), Innovations, emplois, adaptations, op. cit. p. 149. [↑](#footnote-ref-55)
56. Voir : Statistique Canada, "Population de 15 ans et plus ayant travaillé à temps plein (entre 49 et 52 semaines) par sexe et occupations détaillées en 1970 et 1980. (Données non publiées fournies par Statistique Canada). [↑](#footnote-ref-56)
57. Francine Descarries-Bélanger, (1980), L'école rose... et les cols roses, Montréal : Éditions coopératives Albert Saint-Martin. [↑](#footnote-ref-57)
58. Collectif, (Juge Rosalie Silberman-Abella), (1984), Égalité en matière d'emploi, op. cit. p. 73. [↑](#footnote-ref-58)
59. Statistique Canada, (1984), La femme dans le monde du travail, op. cit. [↑](#footnote-ref-59)
60. Collectif (Juge Rosalie Silberman-Abella, Commissaire), (1984), *Égalité en matière d’emploi, op.cit*. p. 73. [↑](#footnote-ref-60)
61. Statistique Canada, (1984), La femme dans le monde du travail, op. cit. [↑](#footnote-ref-61)
62. Collectif, (Juge Rosalie Silberman-Abella), (1984), *Égalité en matière d’emploi, op.cit*. p. 72. [↑](#footnote-ref-62)
63. Idem p. 77. Par ailleurs, pour un aperçu des objets, méthodes et problématiques de recherches sur la question précise de l'évaluation sociale des technologies voir : Collectif (Textes réunis et publiés sous la direction de Diane Tremblay) (1987), Diffusion des nouvelles technologies Stratégies d'entreprises et évaluation sociale, Montréal : Interventions économiques, Les Editions Saint-Martin. [↑](#footnote-ref-63)
64. Idem p. 72. [↑](#footnote-ref-64)
65. L. Goldschmidt-Clermont, Unpaid Work in the Household, International Labour Office, Geneva, 1982. [↑](#footnote-ref-65)
66. Principles of Economics, 8e édition, Macmillan, London, 1966, p. 67. [↑](#footnote-ref-66)
67. The Economics of Welfare, 4e édition, Macmillan, London, 1968, p.32-33. [↑](#footnote-ref-67)
68. On peut à ce sujet consulter les travaux publiés durant cette période par le National Bureau of Economic Research. [↑](#footnote-ref-68)
69. En particulier : *National Income and its Composition*, New York, National Bureau of Economic Research, 1941, et *Economic Change*, New York, W.W. Norton Co., 1953. [↑](#footnote-ref-69)
70. Voir Paul Studenski, The *Income of Nations*, Washington Square, New York University Press, 1958. [↑](#footnote-ref-70)
71. Voir J.W. Kendrick, « The historical development of national income ac-count », *History of Polilical Economy*, vol. 2, automne 1970. [↑](#footnote-ref-71)
72. Murphy, « Comparative estimates of the value of household work in the United States for 1976 », *The Review of Income and Wealth*, mars 1982. [↑](#footnote-ref-72)
73. Future Directives for Work on the U.N. System of National Accounts, U.N. Statistical Office, New York, 1979, non publié. [↑](#footnote-ref-73)
74. *Estimating the value of household work in Canada*, Statistique Canada, cat. 13-566, 1978, p. 44. [↑](#footnote-ref-74)
75. Op. cit., p. 44. [↑](#footnote-ref-75)
76. M.A. Ferber et B.G. Bimbaum, « Housework : priceless ou valueless ? », The Review of lncome and Wealth, décembre 1980. [↑](#footnote-ref-76)
77. Op. cit. [↑](#footnote-ref-77)
78. Ferber et Birnbaum, op. cit. [↑](#footnote-ref-78)
79. *Ibid.,* p. 389. [↑](#footnote-ref-79)
80. Ibid., p. 388. [↑](#footnote-ref-80)
81. Voir L. Goldschmidt, Clermon, op. cit. [↑](#footnote-ref-81)
82. The Female Workers in Canada, DBS, cat. 99-553, Ottawa, 1968, p. 8. [↑](#footnote-ref-82)
83. Women in the Canadian Labour Market, Technical Study 36, Labour Market Development Task Force, Ottawa, 1981, p. 14. [↑](#footnote-ref-83)
84. C. Sorrentino, « International comparisons of labor force participation, 1960-1981 », *Monthly Labor Review*, mars 1983. [↑](#footnote-ref-84)
85. « Estimates of the value of household work, Canada 1961 and 1971 », *Review of Income and Wealth*, décembre 1978, p. 346. HW désigne « housework » ou travail domestique et GNP le PNB. [↑](#footnote-ref-85)
86. Pondéré par la durée respective de chaque tâche. [↑](#footnote-ref-86)
87. Chiffres empruntés à Maryse Huet dans « La concentration des emplois féminins ». Economie et statistique, n° 154, avril 1983. [↑](#footnote-ref-87)
88. Cette monographie fait partie d'une recherche sur la mixité dans le travail et l'emploi. Cette recherche a porté sur cinq entreprises françaises de différents secteurs, dont la presse, et a donné lieu à un rapport final : cf. Margaret Maruani, Chantal Nicole : « Voyage à l'ombre d'un doute : recherche sur l'évolution de la mixité dans le travail et l'emploi », avec la contribution juridique de D. Rossi, rapport CNAM/CNRS/IRES/CFDT, mars 1986, Paris. [↑](#footnote-ref-88)
89. Une recherche anglaise a montré des processus tout à fait analogues dans la presse britannique : Cynthia Cockbum, Brothers. *Male Dominance and Tech-nological Change*, Pluto Press, 1983. [↑](#footnote-ref-89)
90. Sur l'histoire des ouvriers du livre cf. Madeleine Reberioux, *Les ouvriers du livre et leur fédération*, Paris, Messidor-Temps Actuels, 1981, cf. aussi Denis Segrestin, Le *phénomène corporatiste*. Fayard, 1985. [↑](#footnote-ref-90)
91. Par définition, « Le livre » comprend tous les métiers de la presse, de l'imprimerie et du labeur. Dans le sens commun et le jargon de la profession, « Le livre » désigne les ouvriers professionnels de la presse quotidienne. C'est dans ce sens que nous l'utilisons ici. [↑](#footnote-ref-91)
92. Historiquement, les typos sont le symbole même de l'opposition du mouvement ouvrier au travail des femmes. Sur ce thème, cf. Madeleine Guilbert, Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914, éd. du CNRS, Paris, 1966 et Marie-Hélène Zylbergerg-Hocquart, Féminisme et syndicalisme en France, éd. Anthropos, Paris, 1978. [↑](#footnote-ref-92)
93. « Le travail en conscience » est un système qui donne au salarié la totale liberté de penser son temps et l'organisation de son travail. Chacun est responsable d'une production qu'il doit fournir, mais libre de son temps et de ses modes opératoires. [↑](#footnote-ref-93)
94. Faire de la saisie, c'est taper un texte. [↑](#footnote-ref-94)
95. Comme tous les noms cités ici, Eugène est un pseudonyme qui désigne une des personnes interviewées. [↑](#footnote-ref-95)
96. Les « tepis » sont des ouvriers du Livre qui font de la saisie et se corrigent eux-mêmes. [↑](#footnote-ref-96)
97. L'analyse présentée ici est issue d’une partie des résultats d'une recherche plus vaste menée grâce au financement d'une subvention de recherche de la Fondation Desjardins et du Centre de recherche en évaluation sociale des technologies (CREST — UQAM), puis, plus récemment, de la Télé-Université (Université du Québec), où l’auteure est professeure. Ce texte n'engage toutefois que l'auteure. [↑](#footnote-ref-97)
98. Travail Canada (1987) Les femmes dans la population active. Edition 1985- 1986. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada. [↑](#footnote-ref-98)
99. Pour plus de détails au sujet des secteurs d'activité et des métiers/professions où l'on retrouve les femmes, voir l'article de Monique de Sève dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-99)
100. Nous pourrions apporter un certain nombre de critiques et de nuances à l'égard de cette théorie, mais nous nous limiterons ici à l'essentiel, reprenant cette théorie et cette expression relativement bien connue pour plus de commodité. Au sujet des critiques ou nuances possibles, voir Tremblay (1986). [↑](#footnote-ref-100)
101. Nous pensons notamment aux programmes d'accès à l'égalité, et autres mesures du genre, qui peuvent certes être évaluées ou tout au moins analysées à l'aide de ce genre de théorie. [↑](#footnote-ref-101)
102. À ce sujet, voir Tremblay (1987), de même que l'article de Céline Saint-Pierre, (1987), dans ce même ouvrage. [↑](#footnote-ref-102)
103. Voir Messier, Suzanne (1984). Les femmes ça compte. Profil socioéconomique des Québécoises. Québec : Communications Québec, 200 p. p. 87 et Tableaux LF86B04 et LF86B05 du Recensement du Canada de 1986. [↑](#footnote-ref-103)
104. Recensement du Canada de 1986, mêmes tableaux que précédemment. [↑](#footnote-ref-104)
105. Pour les données intercensitaires de 1986, on peut consulter le texte de Monique de Sève dans le présent numéro de la revue Interventions économiques. [↑](#footnote-ref-105)
106. Voir Messier, Suzanne (1984). Les femmes ça compte. Profil socio-économique des Québécoises. Québec : Communications Québec, p. 96. [↑](#footnote-ref-106)
107. Mentionnons qu’une bonne partie de nos recherches a été financée par une subvention de recherche de la Fondation Desjardins, le Centre de recherche en évaluation sociale des technologies de l'Université du Québec à Montréal ayant aussi contribué au financement de nos recherches au cours des années 1985 à 1987. [↑](#footnote-ref-107)
108. C'est dans cette perspective bien sûr que plusieurs ont réalisé que l'objectif d'un "salaire égal pour un travail égal" devait être transformé en un objectif de "salaire égal pour un travail de valeur équivalente" puisque dans le secteur bancaire, comme dans de nombreux autres secteurs, les femmes n'occupent tout simplement pas les mêmes postes que les hommes. Le problème de l'équivalence entre les emplois d'hommes et de femmes demeure toujours un problème dans de nombreux secteurs d'activité, et sans doute plus particulièrement dans les secteurs peu ou non-syndiqués, comme c'est le cas du secteur bancaire. Au sujet de ce problème d'équivalence, voir le texte de Ginette Dussault dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-108)
109. Nous renvoyons ici à la fois aux cours dispensés sous l'égide de l'Institut des banquiers, pour le Canada, et aux cours "internes" dispensés par les institutions elles-mêmes, surtout dans les domaines touchant des sujets situés directement au cœur des stratégies des banques pour mieux se positionner face à la concurrence (technologie, innovations de produits, etc.). [↑](#footnote-ref-109)
110. Pour plus de détails au sujet des diverses formes de flexibilité pouvant caractériser un système d'emploi, voir le texte de François Michon dans le numéro 19 d'interventions économiques intitulé Flexibilité du travail et de l'emploi. Plusieurs autres textes de ce numéro présentent d'autres manifestations de la flexibilité, notamment ceux de M. Grant et G. Marcotte, G. Gateau et D. Tremblay, ainsi que M. Cournoyer. [↑](#footnote-ref-110)
111. À ce sujet, voir l'illustration particulièrement claire que donne Margaret Maruani de ce genre de stratégie différenciée de gestion de main-d’œuvre, dans l'article quelle a écrit pour le présent numéro. [↑](#footnote-ref-111)
112. Nous ne nions pas ici qu'il puisse y avoir des éléments liés aux caractéristiques de l'offre de travail, ou des personnels féminins eux-mêmes, qui influent sur les formes d'emploi prédominantes pour cette catégorie de sexe, mais nous voulons mettre en lumière le fait que certains éléments reliés à la demande de travail, aux stratégies des entreprises elles-mêmes interviennent très activement pour modeler ce que l'on analyse généralement sous l'angle de l'offre de travail. Il s'agit donc plutôt de mettre en relief un élément complémentaire, que de nier la pertinence d'une approche axée sur l'offre de travail, soit la perspective généralement adoptée dans les analyses portant sur les formes particulières d’emploi, dont le plus souvent le temps partiel. [↑](#footnote-ref-112)
113. À ce sujet, voir le texte de la CSN (1983). Voir également Tremblay (1988c). [↑](#footnote-ref-113)
114. À ce sujet, voir la thèse de doctorat de Ginette Dussault (1983). La discrimination sur le marché du travail : le cas des employées de bureau à Montréal. Montréal : Université McGill. [↑](#footnote-ref-114)
115. Au sujet de l'importance du contexte de croissance ou de pénurie d’emploi, à une échelle plus macro-économique toutefois, voir le texte de Sylvie Morel, dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-115)
116. Au sujet du concept de "qualifications tacites", voir l'article de Jones et Wood (1984). Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. Sociologie du travail. Paris : Ed. Dunod. no 4. 407-421. [↑](#footnote-ref-116)
117. À ce sujet, on peut lire l'article d'André Levert et de Sylvie Morel, dans le présent numéro. Cet article portant sur les analyses de disponibilité prévues dans le cadre des programmes d’accès à l'égalité touche un aspect précis de la question de la délimitation u bassin de main-d’œuvre potentiellement disponible pour un type d’emploi donné. [↑](#footnote-ref-117)
118. Les recherches étant pour la plupart très récentes dans ce domaine et la plupart des chercheurs ne disposant pas d'appareils de saisie comparables à ceux de Statistique Canada, du moins pour le moment, les études sont généralement de portée plus réduite, correspondant à un secteur d’activité, une catégorie professionnelle, ou un type d'entreprise (PME) donnée. Cependant, de façon générale, ces recherches axées sur les stratégies de gestion de main-d’œuvre des entreprises nous paraissent pouvoir être très fructueuses pour expliquer non seulement les inégalités entre hommes et femmes, mais aussi, éventuellement, les inégalités dans l'accès à l'emploi entre générations ou cohortes arrivant sur le marché du travail à des époques différentes, dans des situations économiques différentes se traduisant par une pénurie d'emploi plus ou moins importante, et menant à des stratégies différentes de la part des entreprises en termes de recherche de stabilisation ou d'instabilisation de la main-d’œuvre, ou de certaines catégories en particulier (femmes, jeunes, etc.). [↑](#footnote-ref-118)
119. Au sujet des différentes formes de discontinuités ou de différenciations sur le marché du travail, voir l'article de François Michon (1988). [↑](#footnote-ref-119)
120. En 1985, 68.9 pour cent des femmes de 25 à 54 ans exerçaient une activité professionnelle — alors qu'elles n'étaient que 44.5 pour cent en 1968. 65.5 pour cent des mères de deux enfants ont un emploi. Source INSEE Enquête Emploi 1984 et 1985. [↑](#footnote-ref-120)
121. Les femmes exercent surtout des emplois tertiaires. Les professions du tertiaire sont largement féminisées — 59 pour cent des emplois tertiaires sont occupés par des femmes tandis que 19 pour cent seulement des emplois industriels le sont : 20 professions regroupent 45 pour cent des femmes. Voir M. Huet, « La concentration des emplois féminins. Économie et statistique, n° 194, avril 1983. [↑](#footnote-ref-121)
122. Pour une analyse de la loi du 13 juillet 1983, voir J. Laufer « Légalité professionnelle, principes et pratiques », Droit social, décembre 1984. Aux dispositions prévues par la loi du 13 juillet 1983 s'ajoutent celles de la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective. Voir C. Sutter, « L'égalité professionnelle dans les droits nouveaux », Droit social, novembre 1983. [↑](#footnote-ref-122)
123. Sur l'ensemble de ces processus, voir en particulier : J. Laufer, La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise, Éd. Flammarion, 1982 ; J. Laufer, L'égalité des chances dans le secteur bancaire. Rapport à l'attention de la Commission des communautés européennes, décembre 1982 ; F. Battagliola, « Employés et employées, trajectoires professionnelles et familiales ». Le sexe du travail, PUG, 1984. Voir également M. Chalude, A. Labourié, A.M. Grozelier, A. de Jong, M. Povall, « L'emploi féminin dans le secteur tertiaire ; l'exemple des quatre banques, Belgique, France, Pays-Bas, Royaume-Uni », revue Banque, avril 1982. [↑](#footnote-ref-123)
124. Nous nous appuyons ici sur les résultats de l'étude Credoc, « Analyse des rapports issus de la première année d’application de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle ». Cette étude porte sur 736 rapports relevant pour 2/3 d'établissements industriels et pour 1/3 d'établissement du secteur tertiaire de plus de 300 salariés, remis en 1984, première année d'application de la loi. [↑](#footnote-ref-124)
125. L'étude de la mise en œuvre des plans pour l’égalité professionnelle fait l'objet de la recherche « Politique d'emploi et mise en œuvre de l'égalité professionnelle » financée par le Centre HEC-ISA et le Programme mobilisateur technologie-emploi-travail. Les entreprises ayant négocié des plans pour l'égalité appartiennent à divers secteurs : agro-alimentaire, électroménager, informatique, aéronautique, nucléaire, mécanique, etc... et leur taille va de 35 000 à 40 salariés. [↑](#footnote-ref-125)
126. Voir J. Laufer, « Égalité professionnelle, un atout négligé dans la gestion des ressources humaines ». Revue française de gestion, janvier-février 1986. [↑](#footnote-ref-126)
127. Voir J. Laufer (1987). « L'égalité professionnelle : une entreprise légitime », in La mixité du travail, une stratégie pour l’entreprise. Cahier du Programme mobilisateur, technologie, emploi, travail, sous la direction de C. Alezra, J. Laufer, M. Maruani, C. Sutter. Paris : Ministère de la Recherche et de la technologie. [↑](#footnote-ref-127)
128. CAP pour les ouvrières ou formation aux techniques bancaires dans le cas des employées citées ici. [↑](#footnote-ref-128)
129. Je tiens à remercier madame Francine Descarries-Bélanger et monsieur Robert Desvignes qui ont lu et commenté la première version de ce texte. [↑](#footnote-ref-129)
130. Unité administrative, la Montérégie tente peu à peu de créer un sentiment d'appartenance régionale. Cinq satellites, désignant autant de sous-régions, devraient graviter autour d'une capitale, Longueuil: Valleyfield, Saint-Jean, Granby, Saint-Hyacinthe, Sorel. Avec 16,9% de la population du Québec, la Montérégie accapare 20,6% de l'ensemble des emplois du secteur manufacturier. Ses secteurs forts : métallurgie, caoutchouc et plastique, textile, équipement de transport, industrie chimique, machinerie, produits métalliques, aliments et boissons. Elle se distingue tout particulièrement dans la recherche et le développement avec 40% des effectifs québécois. Elle accueille les Bombardier, Pratt et Withney, IBM, Général Electrique, Hyunday, Marine Industries, Sidbec Dosco, Kimberley-Clark, etc. [↑](#footnote-ref-130)
131. Selon Ruth Rose-Lizée, les femmes collaboratrices seraient au Québec au nombre de 150 000. La moitié œuvre dans le domaine agricole, l'autre moitié dans des PME. Elles consacrent en moyenne 40 heures par semaine, principalement au travail de secrétariat et de comptabilité. En 1984, seulement 40% d'entre elles recevaient un salaire. L’épouse peut former une société avec son conjoint et ainsi acquérir un droit de propriété sur l'entreprise, mais advenant une faillite les biens familiaux ne sont alors aucunement protégés.

     Ces dernières années, ces femmes ont réussi a obtenir diverses améliorations de leur situation : reconnaissance de leur salaire comme coût d'entreprise, possibilité de cotiser au RRQ et à la CSST. De plus, des modifications au code civil permettent dorénavant, au moment du divorce ou de la séparation, une prestation compensatoire pour son apport à l'enrichissement du patrimoine familial... à condition que la requérante puisse en faire la preuve et que les conjoints soient bien mariés et non en union de fait. Mais il n'existe encore ni reconnaissance légale du statut de collaboratrice, ni partage effectif des actifs. [↑](#footnote-ref-131)
132. Pour plus de précisions voir l'Annexe à la fin de cet article. [↑](#footnote-ref-132)
133. Ainsi au Québec, malgré les demandes de la Commission des droits de la personne du Québec, appuyée par de nombreux groupes qui défendent les droits des personnes, le gouvernement n'a amendé la Charte que bien timidement en 1982 afin de permettre l'imposition de programmes d'accès à l'égalité par les tribunaux. Ce n'est que trois ans plus tard qu'il en a promulgué les règlements qui ont restreint du même coup encore davantage le rôle de la Commission (pour plus de détails, voir H. David, Femmes et emploi, le défi de l'égalité, Québec, PUQ-IRAT, au chapitre 6). Aux États-Unis, depuis l'arrivée au pouvoir de Reagan, les principaux organismes chargés de l'application de la loi (l'Equal Employment Opportunity Commission et la Commission on Civil Rights) ont subi d'importantes coupures budgétaires et de nombreuses ingérences politiques qui se sont traduites par des changements majeurs d'orientation dans l'application des législations antidiscriminatoires. Des politiques de compensation des torts subis par des individus ont remplacé les poursuites dans des causes collectives de nature systémique ; le refus de s'impliquer en faveur de la politique de la parité salariale (« comparable worth »), ou même une opposition ouverte à cette approche au nom des principes de la libre détermination des salaires se sont manifestés. On remarque aussi, dans certaines revues universitaires, une tendance à remettre en question la notion de discrimination systémique et un appel à revenir à une conception plus individualiste et intentionnaliste de la discrimination (Pour plus de détails, voir Kozaria, K.S. (1987) « Women and work : the evolving policy », dans Women and Work. Past, Present, Future, sous la direction de K.S. Kozaria, K.S. Moskow, M.H et Tanner, L.D. Washington, BNA ; Gold, M.E. (1985) « Grigg's Folly : an essay on the theory, problems, and origin of the adverse impact definition of employment discrimination and a recommendation for reform ». Industrial Relations Law *Journal*, vol. 7, n° 4, p. 429-598. Ainsi que la réponse de Thomson, K.J. (1986) « The disparate impact theory : Congressional Intent in 1972 — A response to Gold », dans le n° 1 du vol. 8 de la même revue (p. 105-119). [↑](#footnote-ref-133)
134. Pour plus de détails sur la situation au Canada et au Québec, voir Burt, S. (1986) « Les questions féminines et le mouvement féministe au Canada depuis 1970 » dans Les dimensions politiques du sexe, de l'ethnie et de la langue au Canada, sous la direction de A. Cairns et C. Williams, réalisé pour le compte de la Commission royale sur l'unité économique et les perspectives de développement du Canada. [↑](#footnote-ref-134)
135. McIrwin Abu-Laban, S. et Abu-Laban, B. (1980) « Women and the aged as minority groups : a critique » dans Aging in Canada, Social Perspectives, sous la direction de V.W. Marshall, Toronto, Fitzhenry and Whiteside. [↑](#footnote-ref-135)
136. Des évaluations toutes récentes des gains fait par les femmes au cours de la dernière décennie, aux États-Unis, constituent un exemple significatif de cette conception. Deux chercheures, complètement acquises à la nécessité d'avoir des moyens pour imposer des mesures permettant aux femmes d'avoir leur juste place au travail, évaluent les progrès récents uniquement à partir de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein toute l'année, ou, encore, analysent le taux de ségrégation des emplois sans se préoccuper de la division du travail que recouvrent les titres d'emploi. Voir Blau, F.D., et M.A. Ferbe, M.A. « Women's Progress in the labor market : should we rest on our laurels ? » et Hartmann, H.I. et Reskin, B., « Sex segregation on the job : trends and remedies » dans Proceeding of the Thirty-Ninth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association, New-Orléans, 1987. [↑](#footnote-ref-136)
137. Voir à ce sujet le résumé de l'étude récente de B. Anderson sur l'action positive aux États-Unis dans la conjoncture économique actuelle, dans le numéro de septembre-octobre 1987 du Industrial Relations Center Newsletter de l'Université d'Hawaï à Manoa. [↑](#footnote-ref-137)
138. Pour plus de détails, voir le chapitre 3 dans H. David, op. cit. [↑](#footnote-ref-138)
139. C.C.H. Canadian Labour Law Reporter, Pour obtenir des documents sur la mise en œuvre de la Loi au Manitoba, on peut s'adresser au Pay Equity Bureau, Manitoba Labour, Manulife House, 386, ave. Broadway # 609, Winnipeg, Manitoba, R3C 3R6. [↑](#footnote-ref-139)
140. Pour une bonne analyse politique des enjeux autour de la notion de parité salariale aux États-Unis, voir : Levine, M.J. (1987) « Comparable worth in the 1980s : will collective bargaining supplant legislative initiatives and judicial interprétations ? », Labor Law Journal, vol. 38, n° 6. [↑](#footnote-ref-140)
141. Sorensen, E. (1987), « Effects of comparable worth policies on eamings », Industrial Relations, vol. 26, n° 3, automne 1987. [↑](#footnote-ref-141)
142. Au sujet de l'équité salariale, voir l'article de Ginette Dussault dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-142)
143. Voir l'article de M. Maruani dans ce même numéro. Voir aussi Maruani, M. et Nicole, C. (1987), « Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité ». Sociologie du travail, 2/87 ; Craig, C., Garnsey, E., et Rubery, J. (1985), « Le cloisonnement du marché du travail et l'emploi des femmes : le cas du Royaume-Uni », Revue internationale du travail, vol. 124, no. 3 ; Nouvelles questions féministes, (1986), « Femmes, modes d'emploi », coordonné par M. Maruani, n° 14-15. [↑](#footnote-ref-143)
144. Découflé, A.-C. et Maruani M. (1987), « Pour une sociologie de l'emploi ». Revue française des affaires sociales, 41 : 3. [↑](#footnote-ref-144)
145. Goldthorpe, J. (1985), « The end of convergence : corporatist and dualist tendencies in modern western societies », New Approaches to Economic Life, sous la direction de B. Roberts, R. Finnegan et D. Gallie, Manchester, Manchester University Press, 124-153. [↑](#footnote-ref-145)
146. Myles, J. (1987) Décline or Impasse ? The Current State of the Welfare State, communication à la Conférence sur l'avenir de la social-démocratie. Centre de recherche sur les politiques de rechange, Ottawa. [↑](#footnote-ref-146)
147. Acker, J., (1981), Towards a Theory of Gender and Class, Working Paper, Stockholm, Swedish Center for Working Life ; Thibault, M.-N. (1986), « Politiques familiales, politiques d'emploi », Nouvelles questions féministes, n° 14-15. [↑](#footnote-ref-147)
148. M.N. Thibault, « Politiques familiales, politiques d'emploi ». Nouvelles questions féministes, n° 14-15, hiver1986. [↑](#footnote-ref-148)
149. Pour des données sur l'importance de ces formes d'emploi chez les femmes, voir l'article de Marcel Pépin (tableau II) dans le n° 19 Interventions économiques : « Flexibilité du travail et de l'emploi ». [↑](#footnote-ref-149)
150. Nous ne parlerons ici que des PAE en emploi même si, selon l'article 86.1 de la Charte, de tels programmes peuvent être également implantés au Québec dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de tout autre service ordinaire offert au public. [↑](#footnote-ref-150)
151. C'est nous qui soulignons ; Statistique Canada, Guide d'utilisation des données de l’enquête sur la population active, Catalogue 71-528, Ottawa, juillet 1979, p. 15. [↑](#footnote-ref-151)
152. Statistique Canada, Guide d'utilisation des données de l'enquête sur la population active. Catalogue 71-528, Ottawa, juillet 1979, p. 15. [↑](#footnote-ref-152)
153. Bien qu'intéressante, cette façon de procéder reste insatisfaisante car il vaudrait mieux estimer le nombre de personnes découragées à l’aide de moyens plus directs. [↑](#footnote-ref-153)
154. Les expressions "travail équivalent" et "travail de valeur égale" seront utilisées indifféremment dans le texte. Ces deux expressions s'opposent à "travail égal", "travail substantiellement égal" ou "travail similaire". [↑](#footnote-ref-154)
155. Commission des droits de la personne du Québec, Règlement sur les programmes d’accès à l'égalité. [↑](#footnote-ref-155)
156. Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, article 19. [↑](#footnote-ref-156)
157. Gagnon, M.J. (1974). Les femmes vues par le Québec des hommes, 30 ans d'histoire des idéologies 1940-1970, Montréal : Éditions du Jour. [↑](#footnote-ref-157)
158. Pour un portrait plus complet de la situation aux États-Unis, voir Dussault, G (1987) A travail équivalent, salaire égal : la portée de la revendication Montréal : Institut de recherche appliquée sur le travail. Bulletin no 27, 80 p. [↑](#footnote-ref-158)
159. Commission des droits de la personne du Québec (1984) *Les droits et le monde du travail. Document 2. A travail équivalent, salaire égal. Résumé de l'article 19 de la Charte*. Québec : Commission des droits de la personne. 21 p. [↑](#footnote-ref-159)
160. Bureau International du Travail (1984) *L'évaluation des emplois.* Genève: BIT, 206 p. [↑](#footnote-ref-160)
161. Pour un compte-rendu très rapide de l'application des lois fédérale et québécoise, voir Travail Canada (1986) *Un salaire égal : Les négociations collectives et la loi* ; 50 p. [↑](#footnote-ref-161)
162. Voir entre autre les différentes publications du Bureau de contrôle d'égalité des salaires du Manitoba. [↑](#footnote-ref-162)
163. Voir entre autre David, H. (1984) Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l’égalité. Synthèse de Jacques Gauthier d'après une recherche réalisée par Hélène David. Montréal : Institut de recherche appliquée sur le travail. Bulletin no 26, annexe 1, pp.89-90. et Bureau de contrôle d'égalité des salaires du Manitoba (1986) Pay Equity and Job Evaluation. Winnipeg : Manitoba Labour. 31p. [↑](#footnote-ref-163)
164. Pour une illustration de la distinction entre qualifications réelles et théoriques appliquée à certains emplois liés à l’informatique, voir Bernier, C. (1988) Nouvelles technologies : qualifications et formation. Les emplois de soutien dans le secteur de l'éducation Montréal : Institut de recherche appliquée sur le travail. Bulletin no 28, 104p. [↑](#footnote-ref-164)
165. Gouvernement de l'Ontario. Loi portant établissement de l’équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé (Pay Equity Act — 1987). [↑](#footnote-ref-165)
166. Rapporté dans Travail Canada (1986) op. cit., p.30. [↑](#footnote-ref-166)
167. Ce n'est qu'en 1982 que la Partie III de la Charte sur les Programmes d'accès à l'égalité sera adoptée (1982, c. 62, a. 21). « Le gouvernement a, par ailleurs, soustrait la fonction publique de l'autorité de la Commission (art. 86.7) » ; Ginette Legault et Évelyne Tardy, *Les Programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, 1986, page 12. [↑](#footnote-ref-167)
168. Ministère de la Fonction publique, brochure *Égalité en emploi*. Gouvernement du Québec, février 1980. C'est nous qui soulignons. [↑](#footnote-ref-168)
169. Modifications à la Loi sur la fonction publique, 1983, c. 55, art. 80. Pour plus de détails sur l'évolution des programmes dans la fonction publique québécoise, voir *Accès à l’égalité ?,* brochure publiée par le Syndicat des fonctionnaires provinciaux, 1987. [↑](#footnote-ref-169)
170. La première publication de « Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec » date de mars 1980 et une mise à jour est effectuée à chaque année depuis. [↑](#footnote-ref-170)
171. *Présence des femmes et des hommes..., op. cit*., vol. 1, 1980. [↑](#footnote-ref-171)
172. Ministère de la Fonction publique, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes, rapport de l'évaluation globale*, (3 volumes) 1983-1984. [↑](#footnote-ref-172)
173. Forma-Cadres est un programme sui vise à former des cadres à même le personnel de la fonction publique. [↑](#footnote-ref-173)
174. Ce sont des mesures transitoires qui favorisent, pour un temps, les personnes du groupe discriminé. [↑](#footnote-ref-174)
175. Secrétariat du Conseil du trésor ; Activités des ministères et organismes en matière d'accès à l'égalité 1984-1985. 1. Bilans des réalisations, dossier, gouvernement du Québec, juin 1986, page 39. [↑](#footnote-ref-175)
176. Présence des femmes et des hommes..., vol. 8, 1986. [↑](#footnote-ref-176)
177. Tableau reconstruit à partir du document du Secrétariat du Conseil du trésor ; réf. note 8. [↑](#footnote-ref-177)
178. Sentence arbitrale 466, grenne n° 01-84-005392, grief n° 659615, 19 mai 1987, Jugement de la Cour supérieure sur requête en évocation à l'encontre de la décision du 19 mai 1987 par l'employeur, n° 200-05-001317-879, 3 mars 1988. [↑](#footnote-ref-178)
179. Au sujet de l'équité salariale, voir l'article de Ginette Dussault, dans ce même numéro. [↑](#footnote-ref-179)
180. Les modalités sont différentes selon les organisations syndicales, mais l'équité salariale revient comme objet de négociations pour toutes ; pour les modalités particulières, voir les conventions collectives du secteur public 1986- 1988. Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) mène cependant ce dossier devant la Commission des droits de la personne pour sa part. [↑](#footnote-ref-180)
181. Convention collective des fonctionnaires, 1986-1988. [↑](#footnote-ref-181)
182. Secrétariat du Conseil du trésor, Le Programme d'accès à l’égalité pour les femmes dans la fonction publique 1987-1990, gouvernement du Québec, septembre 1987, 72 pages. [↑](#footnote-ref-182)
183. C'est comme tel que monsieur Gobeil, président du Conseil du trésor l'a annoncé. Cependant, depuis les modifications à la Loi de la fonction publique en 1983, les organisations syndicales se battent pour que le Conseil du trésor assume les responsabilités qui lui sont dévolues à l'article 80 de ladite loi. Les différentes rondes de négociations depuis cette date ont d’ailleurs abordé ce dossier régulièrement. [↑](#footnote-ref-183)
184. *Présence* *des femmes et des hommes, op. cit*., vol. 8. [↑](#footnote-ref-184)
185. L'objectif du programme est de porter à 3 pour cent la présence des femmes dans cette catégorie. [↑](#footnote-ref-185)
186. Beaucoup d'emplois de ce secteur sont à statut occasionnel, parfois sur liste de rappel. [↑](#footnote-ref-186)
187. À l'exception d'objectifs particuliers pour les secteurs suivants : ingénieures, ingénieures forestières, spécialistes en sciences physiques. [↑](#footnote-ref-187)
188. Les corps d'emploi considérés comme discriminés par le SPGQ sont au nombre de six (6). [↑](#footnote-ref-188)
189. \* Cet article est tiré d'un mémoire de maîtrise en économie déposé, sous le même titre, à l'Université McGill à Montréal en mars 1987. Ce mémoire s'appuyait en partie sur des travaux réalisés dans le cadre d’un projet de recherche dirigé par mesdames Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon. Les propos exprimés ici n’engagent toutefois que l'auteure. [↑](#footnote-ref-189)
190. La recherche que nous avons conduite pour appuyer l'existence d'une relation entre pénurie d'emploi et discrimination obéissait à une méthodologie d'ordre historique. Elle a permis de faire ressortir des exemples de « mécanismes de rationnement » mis en œuvre à différentes périodes couvrant la fin du siècle dernier à la crise des années trente. [↑](#footnote-ref-190)
191. On peut voir le chômage féminin comme une manifestation de la discrimination parce que les femmes connaissent des taux de chômage plus élevés que les hommes. [↑](#footnote-ref-191)
192. Selon D. Bellemare, G. Dussault et L. Poulin-Simon, « sauf dans les périodes de guerre, on peut affirmer que, depuis le début de l'industrialisation au Canada, il y a toujours eu pénurie d'emploi » ; « Les femmes et l'économie », in Rosalie S. Abella, Research Studies of the Commission on Equality in Employment, a Royal Commission Report, Research Studies, Ottawa, 1985, p. 334. [↑](#footnote-ref-192)
193. Nous utilisons ici le terme minoritaires comme « non ceux qui seraient forcément en nombre moindre mais bien ceux qui dans une société sont en état de moindre pouvoir, que ce pouvoir soit économique, juridique, politique » (Guillaumin, 1981, 19). [↑](#footnote-ref-193)
194. C'est nous qui soulignons. [↑](#footnote-ref-194)
195. Il faut aussi savoir que ces interdictions coïncidaient avec la « Grande Dépression » qui, au siècle dernier, a duré presqu’un quart de siècle, soit de 1873 à 1896. [↑](#footnote-ref-195)
196. Il doit être clair que nous faisons référence à des périodes antérieures. Cette stratégie est aujourd'hui chose du passé puisque, surtout à partir des années soixante, les organisations syndicales ont progressivement intégré les revendications d'égalité en emploi pour les femmes. Elles sont toujours très actives sur ce terrain comme en témoignent leurs efforts visant par exemple, le versement d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente. [↑](#footnote-ref-196)
197. C'est nous qui soulignons. [↑](#footnote-ref-197)
198. Voir à ce sujet : Bouillaguet-Bemard, P., Gauvin-Ayel, A., Outin, Jean- Luc, Femmes au travail, prospérité et crise, Paris, Economica, 1981, 294 p. [↑](#footnote-ref-198)
199. Au Canada, la loi sur le salaire minimum des femmes a été introduite en l'Alberta en 1917, laquelle fut suivie par cinq autres provinces. Au Québec, elle a été promulguée en 1925. Quant aux revendications concernant un salaire égal pour un travail égal, il faut remonter au siècle dernier pour en retracer les débuts. Une fois de plus, une mise en garde s'impose : les critiques que nous formulons au sujet de cette dernière revendication, tout d'abord, n'empêchent pas qu'elle soit tout à fait fondée et, ensuite, ne sont valables telles quelles que dans leur propre contexte. [↑](#footnote-ref-199)
200. Ces lois limitant la durée ou la période de travail ont été adoptées durant des moments de crise de l'emploi. Ainsi l'Acte des manufactures date de 1885, durant la « Grande Dépression » (1873-1896), tandis que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est établie en 1934, soit pendant la crise des années trente. [↑](#footnote-ref-200)
201. C'est nous qui soulignons. [↑](#footnote-ref-201)
202. Le programme destiné aux mères dites nécessiteuses est aussi mis sur pied alors que les problèmes d'emploi sont toujours très aigus, c'est-à-dire en 1937, avant que le second conflit mondial ne vienne relancer l'économie. [↑](#footnote-ref-202)
203. G.S. Lowe, Women in the Administrative Revolution, Toronto, University of Toronto Press, 1987, p. 23 [↑](#footnote-ref-203)
204. Idem., p. 142 : "Essentially the proletarianization thesis infers the class location of an occupational group from its changing market and work situations". [↑](#footnote-ref-204)
205. Ibid., p. 143. [↑](#footnote-ref-205)
206. "Sex" and "gender" dans le vocable anglais, ont des significations différentes. Le premier réfère à l'appartenance biologique des individus et le second, renvoie à la construction sociale des rôles selon le sexe, aux effets de la socialisation. Le mot genre sera employé, ici, dans le sens du mot "gender". [↑](#footnote-ref-206)
207. Ibid., p. 159. [↑](#footnote-ref-207)