



# RECENSION

EMPLOIS À PRÉDOMINANCE  
FÉMININE

Pour la participation à l'emploi  
des Mauriciennes



Table de concertation  
du mouvement des  
femmes de la Mauricie

Cette brève recension aborde la ségrégation professionnelle selon les sexes afin d'en expliquer les mécanismes et les manifestations.

Elle s'inscrit dans l'orientation 4 du Plan d'action intersectoriel 2019-2021 de la TCMFM *Pour la participation à l'emploi des Mauriciennes* et plus particulièrement dans l'objectif 4.2 *Contribuer à la valorisation des métiers à prédominance féminine*.

**Rédaction :** Annabelle Seery et Amélie Lanteigne, CRSA

**Mise en page :** Amélie Lanteigne, CRSA

#### **Droit de reproduction**

© CRSA, 2021

ISBN 978-2-925065-03-6 (version PDF)

ISBN 978-2-925065-04-3 (version imprimée)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2021

#### **Pour citer ce document**

Seery, Annabelle et Amélie Lanteigne. 2021. *Recension. Emplois à prédominance féminine*, pour la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie. Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée.



Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.

## Division sexuelle du travail

Tel que démontré par de nombreuses féministes, le travail ne se définit pas uniquement par le travail salarié, mais se rapporte aussi à la « production du vivre », qui englobe à la fois le travail professionnel ainsi que le travail domestique et parental.

Deux principes sous-tendent la division sexuelle du travail :

- 1 le principe de séparation** : il y a un travail d'homme et un travail de femme;
- 2 le principe hiérarchique** : un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme.

Le travail des hommes est lié à la production à l'extérieur de la maison et est rémunéré, tandis que celui des femmes est rattaché à la reproduction et est fait gratuitement au sein du foyer.

La division sexuelle du travail existe encore dans notre société : même si les femmes occupent très souvent des emplois (travail rémunéré), elles continuent à être les principales responsables du travail domestique et parental (travail invisible et gratuit).

## Ségrégation professionnelle selon le genre

La division sexuelle du travail est aussi visible sur le marché du travail : une ségrégation professionnelle selon le genre demeure, tant verticalement (les hommes occupent plus souvent des postes décisionnels) qu'horizontalement (les femmes exercent des professions et des métiers différents de ceux des hommes).

La division sexuelle du travail pousse donc les femmes à occuper des places spécifiques sur le marché du travail, de façon à contribuer au travail de production, mais aussi et à plus forte raison au travail de reproduction et d'éducation. Les femmes se retrouvent largement concentrées dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire dans l'espace du relationnel, qui exige de se mettre au service des besoins des autres (Chevrier, 2003 ; Bourgault, 2016). C'est le cas des infirmières et des enseignantes, par exemple.

## Éléments historiques

Au cours du XXe siècle :

- De plus en plus de couples biactifs, ce qui a entraîné une externalisation des tâches domestiques.
- Développement du secteur des services qui ont offert des emplois « dans des domaines traditionnellement investis par les femmes dans leur foyer à titre gratuit, comme le soin, l'éducation, les services alimentaires » (Briard, 2019, p. 7).
- Hausse du niveau d'éducation des femmes.
- Les lois ont changé au cours des dernières décennies : les femmes ont maintenant accès à toutes les formations et à tous les métiers.

Mais une différenciation sociale et économique demeure toujours entre les emplois principalement occupés par les hommes et ceux occupés par les femmes.

## Secteurs d'emploi à prédominance féminine

Au Québec, les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que dans les services d'enseignement : elles s'y retrouvent à plus de 70%. À l'inverse, elles se retrouvent en minorité dans certains secteurs, comme ceux de la construction, du transport et de l'entreposage, des services publics (d'électricité, de gaz et d'eau), ainsi que du secteur primaire (comprenant l'agriculture, la pêche et l'exploitation des ressources naturelles). On observe d'ailleurs une stagnation quant à l'évolution de la présence des femmes depuis 1999 dans ces secteurs à prédominance masculine (Conseil du statut de la femme, 2020).

## Deux mécanismes pour expliquer la ségrégation professionnelle selon le genre

### Rationnement :

« La restriction d'accès à certains métiers, notamment les mieux rémunérés ou offrant les meilleures perspectives d'évolution » (Briard, 2019, p. 11). Le rationnement s'exerce par des « barrières invisibles » qui empêchent les femmes d'accéder à des postes plus élevés dans la hiérarchie professionnelle sans considérer leurs compétences et qualifications, souvent justifié par des stéréotypes. Ces barrières agissent également dans l'accès à plusieurs secteurs d'emplois à prédominance masculine qui, même au bas de l'échelle, offrent des conditions de travail, notamment salariales, bien meilleures que celles offertes dans les emplois à prédominance féminine.

### Dévalorisation des emplois à prédominance féminine :

Des chercheurs ont identifié cinq facteurs qui contribuent à la dévalorisation des emplois à prédominance féminine, qu'ils nomment « les cinq V » :

- « **La visibilité** : les compétences ne sont pas reconnues, car les métiers qu'occupent les femmes tendent à être indifférenciés en termes de rémunérations et d'échelons au sein de larges groupes professionnels.
- **La valorisation** : les compétences ne sont pas considérées, car les grilles de promotion et de rémunération sont étalonnées sur des compétences exercées le plus souvent par des hommes.
- **La vocation** : les compétences ne sont pas récompensées, car elles sont supposées être attachées à la nature même des femmes, mères et aidantes, et procurer de la satisfaction, ne justifiant ainsi qu'une faible rémunération.
- **La valeur ajoutée** : les postes occupés sont à faible valeur ajoutée ou à forte intensité de main-d'œuvre.
- **La variance** : les parcours professionnels des femmes diffèrent de ceux des hommes, qui constituent une norme, ce qui ancre l'idée que le travail des femmes (par exemple, le temps partiel) occupe une sphère distincte de celle des hommes et n'est donc pas comparable. » (Briard, 2019, p. 11)

# Manifestations en ce qui a trait aux emplois à prédominance féminine

La ségrégation professionnelle selon le genre a plusieurs répercussions négatives sur les femmes :

## 1 Inégalités salariales :

Si elles sont en moyenne plus scolarisées, les salaires sont moins élevés chez les femmes que chez les hommes à qualifications ou travail semblables. En 2017, le revenu annuel total médian des femmes se situait à 27 100 \$, ce qui représente 70 % de celui des hommes qui s'établissait à 38 700 \$ (Conseil du statut de la femme, 2020).

## 2 Moins bonnes conditions de travail, notamment plus de travail à temps partiel :

- Plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel : en 2019, 15 % des travailleuses québécoises de 25 à 54 ans avaient un emploi à temps partiel comparativement à 6 % de leurs homologues masculins (Conseil du statut de la femme, 2020).
- Le travail à temps partiel est plus répandu dans les emplois à prédominance féminine.
- Le travail à temps partiel implique des revenus moindres (puisque moins d'heures sont travaillées), mais aussi parce que les salaires des emplois à temps partiel sont plus faibles (Noiseux, 2011; Briard, 2019).

## 3 Surcharge mentale liée au travail plus élevée que celle engendrée par les emplois à prédominance masculine, notamment à cause de la non-valorisation de ces métiers et des conditions de travail sous-jacentes (Lanteigne, 2019).

Les écarts en termes de salaires et de qualité d'emploi sont particulièrement élevés dans les emplois au bas de l'échelle. Ce sont donc les femmes les moins scolarisées qui vivent le plus durement la ségrégation professionnelle selon le genre :

« Si la féminisation des emplois qualifiés va donc se poursuivre - à l'exception notable des ingénieurs de l'informatique-, du côté des emplois non qualifiés, la segmentation entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine reste forte. Les hommes ne s'orientent toujours pas vers les emplois du social et des services ; les femmes très peu vers les emplois ouvriers ou agents de maîtrise de l'industrie. » (Lemière et Silvera, 2014, p. 123)

Ce constat fait pour la France est aussi visible au Québec : tant au niveau des salaires que de la qualité de l'emploi, les femmes ayant une faible scolarité sont beaucoup plus touchées que les hommes et que les femmes ayant un niveau de scolarité élevé.

« À la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et favorise les emplois masculins. (...) La typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que l'écart défavorable aux femmes touche bien plus gravement les femmes les moins scolarisées. » (Legault, 2011, p. 20)

## Intériorisation des stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre dont les femmes en général font l'objet au travail agissent parfois de manière inconsciente pour celles-ci, très ancrés dans les représentations sociales. Autrement dit, les femmes tendent à reconnaître les places distinctes des femmes et des hommes dans la division sexuelle du travail comme des « choix librement consentis », ce qui apparaît comme un mécanisme de défense (Molinier, 2003). Plus précisément, puisqu'elles considèrent avoir choisi leur place dans la division du travail, plusieurs femmes tendent à se déprécier individuellement lorsqu'elles font face à des obstacles ou qu'elles échouent. Par exemple, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ressentir de la culpabilité en ce qui a trait à la conciliation travail-famille. La plupart du temps, les femmes souffrent du fait des inégalités qui les touchent, mais elles ne savent pas que cette souffrance est liée à des causes structurelles plutôt qu'individuelles (Molinier, 2003).

## Équité salariale : À travail équivalent, salaire égal

Selon le site du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail :

« L'équité salariale est le droit qu'ont les personnes qui occupent un emploi traditionnellement féminin (réceptionniste, coiffeuse, infirmière, etc.) d'obtenir un salaire égal aux personnes qui occupent un emploi traditionnellement masculin (mécanicien, concierge, etc.) équivalent. L'équité salariale va donc plus loin que le principe "À travail égal, salaire égal". Il s'agit plutôt du principe "À travail équivalent, salaire égal".

L'analyse d'équité salariale est basée sur la reconnaissance de l'existence d'une discrimination systémique qui n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais qui relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés et comprenant un ensemble de pratiques qui perpétuent une situation d'inégalités à l'égard des emplois traditionnellement féminins. »

Au Québec, la Loi sur l'équité salariale a été adoptée en 1996 et vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination basée sur le sexe à l'égard des emplois majoritairement ou traditionnellement occupés par des femmes au sein d'une même entreprise. Il s'agit d'un mécanisme qui a pour objectif de freiner les inégalités à l'égard des emplois qui sont traditionnellement occupés par des femmes.

## Un bémol face à la Loi sur l'équité salariale

La loi a permis à des milliers de femmes de voir leur rémunération augmenter dans les 20 dernières années, mais comme l'analyse comparative ne se fait qu'au sein d'une même organisation (et non pas dans un secteur d'emploi dans son ensemble), les résultats ne permettent pas de diminuer davantage les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes (Boivin, 2020).

Un constat semblable est fait en ce qui a trait précisément à l'administration publique québécoise, où une très grande majorité de femmes travaillent, notamment dans les secteurs très féminisés de la santé et de l'éducation. Une étude de l'IRIS publiée en 2019 avance que :

« l'administration québécoise (qui regroupe la fonction publique, le système public de santé et de services sociaux et le système public d'éducation) est le seul secteur du marché de l'emploi à connaître un haut niveau de ségrégation professionnelle sexuée, son effectif étant composé à 72 % de femmes. (...) Les employé·e·s de l'administration québécoise subissent des écarts de rémunération importants avec les autres employé·e·s du secteur public (administrations municipale et fédérale, entreprises publiques et universités). La combinaison de la ségrégation professionnelle et de la stagnation salariale qui affecte l'administration québécoise indique la présence d'une discrimination systémique fondée sur le sexe. La Loi sur l'équité salariale ne suffit pas à corriger cette forme de discrimination, car elle ne s'applique qu'à l'intérieur des différentes entreprises formant un secteur d'activité ; elle ne peut être appliquée entre les secteurs. » (Desrochers, 2019, p. 3)

## Conclusion

Plusieurs obstacles subsistent donc quant à la valorisation des emplois à prédominance féminine, causés notamment par la division sexuelle du travail et les rôles sociaux assignés aux femmes. Bien que peu nombreuses, quelques pistes pour valoriser ces emplois se retrouvent dans la littérature. L'équité salariale en est une, même si la Loi sur l'équité salariale québécoise comporte certaines limites. La valorisation des conditions de travail des emplois à prédominance féminine doit être prioritaire, tout comme la reconnaissance des pénibilités physiques et mentales qu'exigent ces emplois : de nombreuses femmes doivent déployer des compétences au travail qui sont invisibilisées. Un investissement public massif dans les secteurs d'emplois à prédominance féminine comme la santé et les services sociaux, l'éducation et la petite enfance serait aussi un message clair que ces emplois où les femmes éduquent et soignent sont essentiels au développement et au bien-être de tous et toutes, en plus d'être une plus-value pour l'économie québécoise. Par exemple, la création du réseau public de services de garde a permis à la fois de valoriser les emplois d'éducatrices en améliorant leurs conditions de travail, mais a aussi contribué à augmenter le PIB québécois de 1,7 %, soit 5,1G \$ (Fortin, Godbout, St-Cerny, 2012). Investir de l'argent public dans les secteurs à prédominance féminine n'est pas qu'une dépense : elle est un investissement essentiel, comme la pandémie de COVID-19 l'a bien démontré.

## Liste des références

Boivin, Louise. 2020. « L'équité salariale pour les femmes au Québec : un enjeu toujours d'actualité », *Politique et Sociétés*, vol. 39, no 3, p. 189-212.

Bourgault, Sophie, et Naïma Hamrouni. 2016. « Travail, genre et justice sociale ». *Politique et Sociétés*, vol. 35 no 2-3, p. 3-13.

Chevrier, Catherine, et Diane-Gabrielle Tremblay. 2003. « Portrait actuel du marché du travail au Canada et au Québec : une analyse statistique en fonction du genre », *Télé-université (dir.), Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir*, Note 2003-02.

Briard, Karine. 2019. *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel?*, Document d'études, France, DARES, 75 p.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. 2018. « Équité salariale », en ligne <https://ciaft.qc.ca/nos-dossiers/equite-salariale/> (page consultée le 16 avril 2021).

Conseil du statut de la femme. 2020. *Portrait des Québécoises. Édition 2020 - Femmes et économie*, Québec, Conseil du statut de la femme, 42 p.

Desrochers, François, en collaboration avec Ève-Lyne Couturier. 2019. *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public. Rapport de recherche*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 66 p.

Fortin, Pierre, Godbout, Luc et Suzie St-Cerny. 2012. *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*. Université de Sherbrooke - Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, 29 p.

Lanteigne, Amélie. 2019. *Les effets du genre sur la charge mentale. Une étude sur le mal-être en milieu professionnel*, mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Montréal.

Legault, Marie-Josée. 2011. « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, no 1, p. 20-58.

Lemière Séverine et Rachel Silvera. 2014. « Où en est-on de la ségrégation professionnelle? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, no 15, p. 121-136.

Molinier, Pascale. 2003. *L'énigme de la femme active*. Payot, Paris.

Noiseux, Yanick. 2011. « Travail atypique au Québec : les femmes au coeur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007 », *Le travail*, vol. 67, p. 95-120.



## Annexe 1 : Fiche synthèse

OBSTACLES	DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL
	SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SELON LE GENRE
MANIFESTATIONS	INÉGALITÉS SALARIALES
	MOINS BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL
	PLUS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
	SURCHARGE MENTALE LIÉE AU TRAVAIL PLUS ÉLEVÉE
	INTÉRIORISATION DES STÉRÉOTYPES DE GENRE
PISTES	ÉQUITÉ SALARIALE
	INVESTISSEMENT PUBLIC MASSIF DANS LES SECTEURS D'EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE
	VALORISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
	RECONNAISSANCE DES PÉNIBILITÉS