

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

Jennifer Beeman



Coordonnatrice Équité en emploi
et métiers majoritairement masculins

Stratégie nationale concertée :

pour en finir avec la division sexuelle du travail

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

Nos questions

- **Y a-t-il eu une diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cours des 20 dernières années sur le marché du travail au Québec?**
- **Étant donné le niveau de scolarité moyennement ou peu élevé des femmes qui fréquentent les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, quel degré de diversification observe-t-on selon le sexe quant aux emplois professionnels et techniques qui exigent un diplôme collégial ou un diplôme de niveau secondaire?**

Nos questions

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

Bilan de la situation

- Tournée de 15 régions / Groupes de discussions

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

Femmes dans des métiers maj. masc.

Forums des chercheuses, syndicalistes, militantes des groupes de femmes

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

Bilan de la situation

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

Quatre axes de la problématique

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

Division sexuelle du travail productif et reproductif

- Deux dynamiques fondamentales qui produisent et reproduisent la division sexuelle du travail :
- La séparation et l'hiérarchisation
- Mais ces sont des dynamiques en tension et donc potentiellement porteuses de changement

Division sexuelle du travail productif et reproductif

Travail productif :

Travail qui génère du profit pour la société, qui crée la richesse

À l'extérieur de la maison dans la sphère publique

Assujetti aux lois du travail

Travail organisé pour des hommes sans égard à leurs responsabilités familiales à part le soutien économique

Travail visible et valorisé

En lien avec notre conception de la citoyenneté

Division sexuelle du travail productif et reproductif

Travail reproductif:

Travail invisible et gratuit de procréation, d'élever des enfants, de prendre soin des personnes dépendantes, d'assurer le fonctionnement du ménage et le bien-être de tous ses membres.

Travail qui n'est pas assujetti aux lois

Travail effectué dans la sphère privée

Modèle de travail de la femme soutenue économiquement qui peut choisir de travailler à l'extérieur de la maison, mais c'est à elle d'assumer les coûts (gardiennage) et les conséquences (fardeau de la conciliation)

La sphère privée constitue le contraire de la sphère publique du travail salarié et de la citoyenneté

L'intégration des femmes au MT après la Seconde guerre mondiale

- **Les femmes investissent surtout des domaines en expansion, en lien avec le travail domestique : travail en santé, éducation, travail de bureau, ménage, travail de production qui exige de la minutie.**
- **Les femmes des groupes racisés intègrent surtout des emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés**
- **Domaines en expansion avec la croissance de l'État-providence et le secteur des services**
- **Domaines où les hommes ne sont pas présents et auxquels ils ne s'intéressent pas**

L'intégration des femmes au MT après la Seconde guerre mondiale

Les femmes participent à l'élaboration de ces domaines en tant que domaines économiques assujettis aux lois du travail

À partir de ces domaines, elles commencent à lutter pour des changements dans les lois et pour pouvoir concilier responsabilités professionnelles et familiales, surtout dans des domaines qui deviennent fortement syndiqués

L'intégration des femmes au MT après la Seconde guerre mondiale

Les femmes issues de l'immigration souvent très scolarisées sont entraînées dans des dynamiques de déqualification.

Les femmes immigrées et des groupes racisées font face à des dynamiques complexes de double discrimination.

Pour toutes les femmes, c'est exceptionnel qu'elles entrent dans des domaines majoritairement masculins, donc leur entrée sur le MT ne confronte pas les hommes dans leurs métiers et elle ne confronte pas les règles du MT

Travail majoritairement masculin

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

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

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

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

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

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

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

Énormément de préjugés découlent de ce modèle:

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

- **Le travail des hommes est implicitement priorisé.**

L'intégration des femmes dans des domaines masculins

L'intégration des femmes au MT n'a vraiment pas touchée aux domaines masculins à part la période des deux guerres mondiales quand la production industrielle et militaire était assurée en grande partie par des femmes.

Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



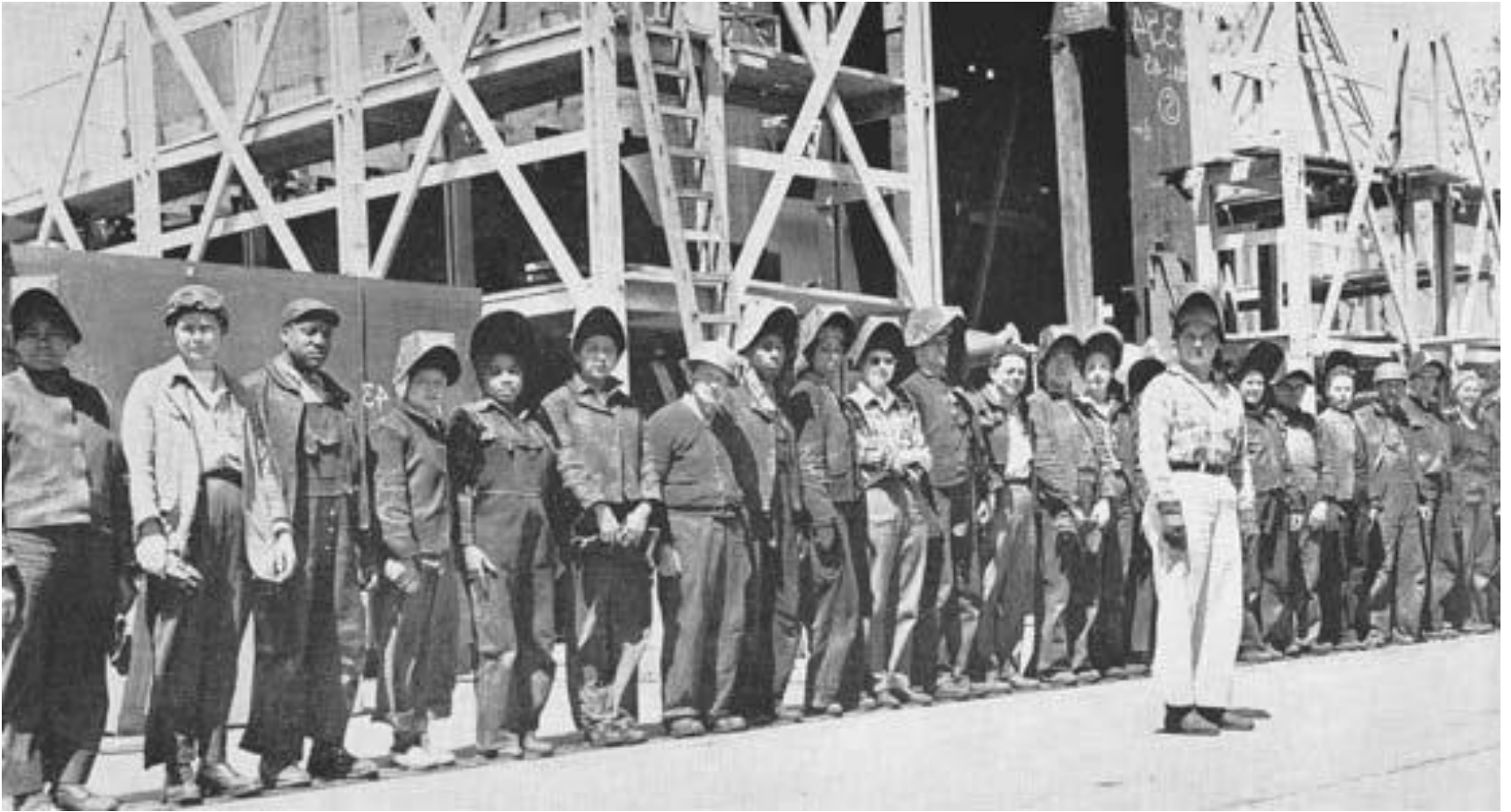
Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



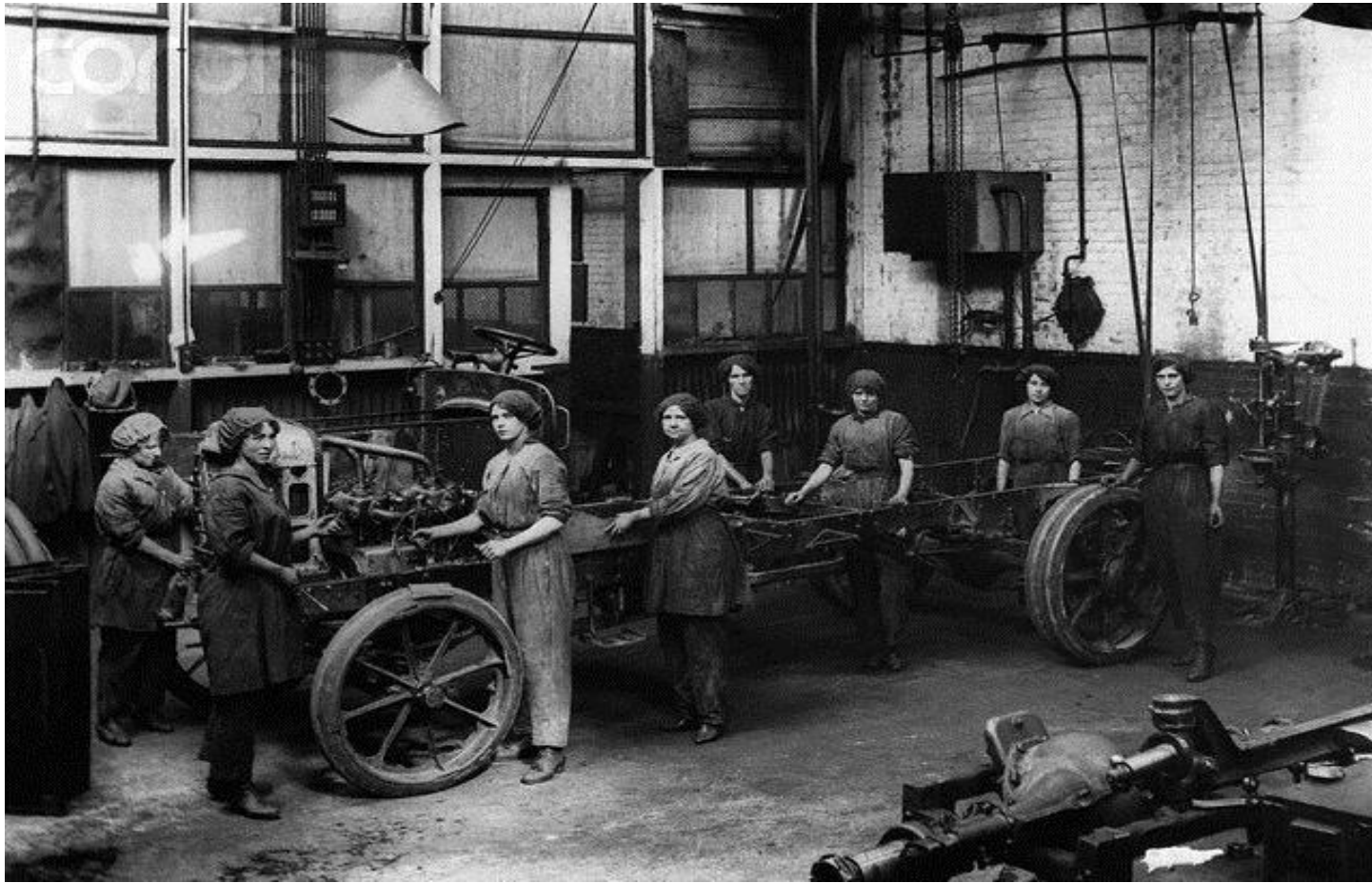
Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Femmes dans des métiers masculins pendant les deux guerres

- Les femmes sont amplement en mesure d'occuper ces emplois.
- Pendant la Seconde guerre mondiale, MO intégrée p.r. aux sexes et aux groupes racisés.
- Leur participation au MT a eu des impacts importants sur leur pouvoir politique.
- On les a sorties des usines à la fin de chaque guerre.
- Faux que les femmes ne peuvent pas faire ce travail.
- La question à la base du problème n'est pas « est-ce qu'elles peuvent le faire » ?
- Mais plutôt « est-ce qu'on veut qu'elles fassent ce travail et qu'elles occupent ces emplois » ?

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

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

Résultats de notre Stratégie:

Les statistiques

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

Résultats de notre consultation

- Les femmes ne connaissent pas l'éventail d'emploi et de professions.
- Le parcours non traditionnel est semé d'embûches et de problèmes potentiels.
- Processus d'attrition des femmes dans les métiers majoritairement masculins, en commençant au moment de la formation jusqu'au maintien en emploi.

Résultats de notre consultation

- **Les mêmes problèmes qui sont connus depuis 15-20 ans. :**
- **Les préjugés**
- **Des milieux pas préparés pour des femmes**
- **Des travailleuses sous haute surveillance, doivent continuellement faire leurs preuves**
- **Des travailleuses isolées, peuvent prendre des années avant d'être acceptée.**
- **Problèmes de maintien en emploi : l'isolement, la conciliation, l'hostilité ou le harcèlement.**

La conciliation travail-famille

(Conciliation travail de production et de reproduction)

- Des milieux organisés en fonction du travailleur masculin libéré de toutes ses responsabilités familiales
- De grands préjugés face aux exigences de la maternité : les congés de maternité et pour des responsabilités familiales

La conciliation travail-famille

- Des horaires complexes, mais similaires à certains milieux féminins
- Des heures supplémentaires ou des horaires donnés à la dernière minute
- Des métiers où l'accumulation des heures travaillées est importante lors du processus d'apprentissage, ce qui pose problème pour un retrait préventif et un congé de maternité

Les parcours non traditionnels

- **Parcours où des obstacles et des problèmes graves peuvent se présenter n'importe où : en formation, en recherche d'emploi, en intégration ou en maintien**
- **Combinaison de l'organisation du travail fait en fonction du travailleur masculin libéré de ses responsabilités familiales, les préjugés à l'égard des rôles sociaux et parfois la discrimination directe ou systémique crée un problème d'attrition majeur chez les travailleuses du début de la formation au maintien en emploi**

Conséquences

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

Pistes d'action ou des enjeux prioritaires

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

Les pistes d'action ou des enjeux prioritaires

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

Les femmes et le marché du travail

- **MT encore profondément sexué.**
- **Les femmes gagnent systématiquement des salaires moins élevés que les hommes.**
- **Les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus importantes pour des emplois qui exigent moins de scolarité.**
- **Les domaines d'emplois masculins non professionnels qui sont en croissance offrent de meilleurs salaires que les domaines féminins non professionnels en croissance.**

Les femmes et les métiers majoritairement masculins

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

Accès aux domaines et aux emplois majoritairement masculins

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



Prochaines étapes au CIAFT

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

Projet de modélisation de la concertation pour la mixité en emploi

Travail auprès des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine

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