Réalités du travail en

coiffure et en esthétique au Québec

Vers une meilleure valorisation des métiers majoritairement féminins

CIAFT
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

RAPPORT DE RECHERCHE

Recherche, analyse et rédaction
Béatrice Monfette, responsable de projet, CIAFT

Collaboration au projet
Anya Benkharfallah, CIAFT
Colette Cummings, CIAFT
Pascalie Di Stavolo, CIAFT
Valérie Gilker Létourneau, CIAFT
Marianne Lapointe, CIAFT
Chantal Pérusse, Accès Compétences
Aimée You, CIAFT

Révision linguistique
Johanne Thibault

Graphisme
Passerelle bleue, expertes de la mise en page

Remerciements
Merci à toutes les travailleuses et travailleurs de la coiffure et de l'esthétique qui ont participé au sondage et aux entretiens pour leur précieuse collaboration. Le partage de vos expériences a constitué une contribution indispensable à la réalisation de ce projet. Merci également à nos partenaires pour leur appui à la diffusion du sondage ainsi qu'à l'équipe du CIAFT pour leurs rétroactions et commentaires tout au long de la démarche.

ISBN 978-2-9816464-9-1

Octobre 2025
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2025

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
7000, avenue du Parc, bureau 314
Montréal (Québec) H3N 1X1

CIAFT Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Ce projet a été financé par Femmes et Égalité des genres Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada

CIAFT Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

À propos du CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés.

Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail, en développant une analyse critique des politiques sociales et économiques et en proposant des solutions. Le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique (avis, mémoires, représentation), le soutien à ses membres (formation, communication, défense des services) et la recherche et le développement d'outils (études, rapports, analyses statistiques, guides d'intervention).

Table des matières

À PROPOS DU CIAFT	3
TABLE DES MATIÈRES	4
LISTE DES ACRONYMES	5
INTRODUCTION	6
1. MÉTIERS MAJORITAIREMENT FÉMININS : QUELQUES RÉFÉRENTS THÉORIQUES	7
1.1 Définir les métiers majoritairement féminins	7
1.2 Rapports sociaux et division genrée du travail	7
2. PORTRAIT DU SECTEUR DES SOINS PERSONNELS	9
2.1 Coiffure et esthétique : des métiers du *care*	9
2.2 Repères historiques	10
2.3 Définitions et encadrement du secteur	11
2.4 Profil des travailleuses et travailleurs	14
3. TRAVAILLER EN COIFFURE ET EN ESTHÉTIQUE : ÉTAT DES CONNAISSANCES	16
3.1 Conditions d'emploi	16
3.2 Conciliation famille-travail-études et proche aidance	18
3.3 Santé et sécurité au travail	20
3.4 Violences en milieu de travail	22
4. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	24
4.1 Méthodes choisies : sondage et entretiens semi-dirigés	24
4.2 Portrait de l'échantillon	26
5. RÉSULTATS	28
5.1 Un travail porteur de sens : entre satisfaction et fatigue	28
5.2 Conditions de travail : précarité, instabilité et faibles protections	31
5.3 Conciliation famille-travail-études et proche aidance : contraintes et ajustements personnels	36
5.4 Santé et sécurité : risques invisibilisés et mesures individualisées	41
5.5 Violences en milieu de travail : un continuum systémique	47
5.6 Reconnaissance et valorisation : un travail invisibilisé	51
5.7 Encadrement à bâtir : formations, sécurité et réglementation	54
CONCLUSION	60
BIBLIOGRAPHIE	62

Liste des acronymes

APESEQ	Association des professionnels en électrolyse et soins esthétiques du Québec
CFTÉ-PA	Conciliation famille-travail-études et proche aidance
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
DEP	Diplôme d'études professionnelles
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MMF	Métiers majoritairement féminins
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PMSD	Pour une maternité sans danger
RCMO	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
TMS	Troubles musculosquelettiques

Introduction

Les métiers majoritairement féminins (MMF) sont encore aujourd'hui dévalorisés par rapport à ceux à prédominance masculine, tant sur le plan du salaire, de la reconnaissance ou des conditions de travail. Cette dévalorisation s'inscrit dans une division genrée du travail qui repose sur une invisibilisation du travail historiquement réalisé par les femmes. Les compétences mobilisées dans ces secteurs sont souvent sous-évaluées, car elles sont perçues comme « naturelles », alors qu'il s'agit de qualifications acquises par l'expérience et la formation. Ces métiers sont donc souvent peu rémunérés, protégés et valorisés malgré leur utilité sociale.

Parmi ces métiers, ceux de la coiffure et de l'esthétique illustrent cette réalité. Regroupés dans le secteur des soins personnels, ils sont exercés à plus de 85 % par des femmes et sont présents dans toutes les régions du Québec. En plus de contribuer au bien-être, à la confiance en soi et aux liens sociaux, ils remplissent une fonction sociale souvent négligée. La pandémie de la COVID-19 l'a mis en lumière : la fermeture des salons a accentué l'isolement de nombreuses personnes, révélant l'importance du soutien, de l'écoute et de la présence que ces travailleuses et travailleurs offrent au quotidien, au-delà de leurs tâches techniques.

Malgré cette importance, ces métiers demeurent largement invisibilisés dans les débats publics et la recherche académique. Ils sont pourtant marqués par une insécurité économique persistante, une charge physique et émotionnelle importante, des risques souvent invisibilisés ou banalisés, des configurations de travail éclatées et une faible reconnaissance sociale.

La valorisation des MMF est une priorité pour le CIAFT. Celle-ci passe par la mise en place de mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail ainsi qu'une reconnaissance pleine et entière des compétences et du travail réalisé par les femmes. Le présent projet s'inscrit dans cette perspective et dans la continuité du premier volet de l'initiative « Réduire la discrimination systémique entre les femmes et les hommes par la valorisation des MMF » (2021–2024), qui avait porté sur les réalités des caissières et des préposées aux bénéficiaires au Québec.

Ce deuxième volet s'intéresse aux réalités de travail en coiffure et en esthétique, deux secteurs fortement féminisés, peu documentés et marqués par diverses formes de précarité. À partir d'une revue de littérature et d'une enquête terrain (sondage et entretiens semi-dirigés), ce rapport examine les enjeux liés aux conditions de travail, à la santé et sécurité, aux violences en milieu de travail, à la conciliation famille-travail-études et proche aidance (CFTÉ-PA) et à la reconnaissance sociale et professionnelle. Cette démarche vise à nourrir un dialogue avec les actrices et acteurs du milieu afin d'identifier des pistes de solutions concrètes pour mieux reconnaître et valoriser ces métiers essentiels.

1 Métiers majoritairement féminins : quelques référents théoriques

1.1 Définir les métiers majoritairement féminins

Les métiers majoritairement féminins (MMF) sont souvent associés au travail du *care*, un travail historiquement réalisé par les femmes. Le *care*, selon Pascale Molinier, désigne un travail à la fois matériel, comme nettoyer, soigner, servir d'autres personnes, ainsi qu'un travail émotionnel, qui implique le souci de l'autre et la sollicitude (Molinier, 2013). Celui-ci est souvent perçu comme « naturel » pour les femmes, car les compétences qu'il exige sont historiquement associées à des qualités prétendument féminines, mais elles relèvent plutôt d'une socialisation et d'un apprentissage (Kergoat, 2001).

Le *care*, selon Pascale Molinier, désigne un travail à la fois matériel, comme nettoyer, soigner, servir d'autres personnes, ainsi qu'un travail émotionnel, qui implique le souci de l'autre et la sollicitude (Molinier, 2013).

La Loi sur l'équité salariale au Québec définit la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois à partir de quatre critères : ❶ l'association du métier à un genre, en raison de stéréotypes occupationnels ; ❷ l'occupation d'au moins 60 % du même genre dans la catégorie d'emploi ; ❸ l'occupation historique d'un emploi selon le genre ; et ❹ la concentration d'un genre dans une catégorie d'emploi. En résumé, on définit, dans la Loi, un MMF par sa prédominance historique et actuelle ainsi que les stéréotypes professionnels genrés qui lui sont associés.

1.2 Rapports sociaux et division genrée du travail

Les métiers majoritairement féminins prennent racine dans une division sociale du travail qui est traversée par divers rapports sociaux, notamment de sexe et de genre, mais aussi de classe et de racialisation. Ces rapports structurent l'accès au marché du travail en assignant certaines populations à des positions spécifiques, souvent précaires.

Le marché du travail se construit autour d'une division sexuelle du travail, que Danièle Kergoat analyse à partir de deux principes fondamentaux : le principe de séparation, selon lequel il y aurait un travail pour les hommes et pour les femmes ; et le principe de hiérarchisation qui attribue une valeur supérieure au travail des hommes. Ce dernier est généralement associé à des tâches productives, manuelles et à l'extérieur de la maison, tandis que le travail des femmes est lié aux tâches de soin (Kergoat, 2001). Cette organisation du travail produit une double ségrégation, soit une ségrégation verticale, qui limite l'accès des femmes aux postes décisionnels, ainsi qu'une ségrégation horizontale, qui concentre les hommes et les femmes dans des métiers distincts.

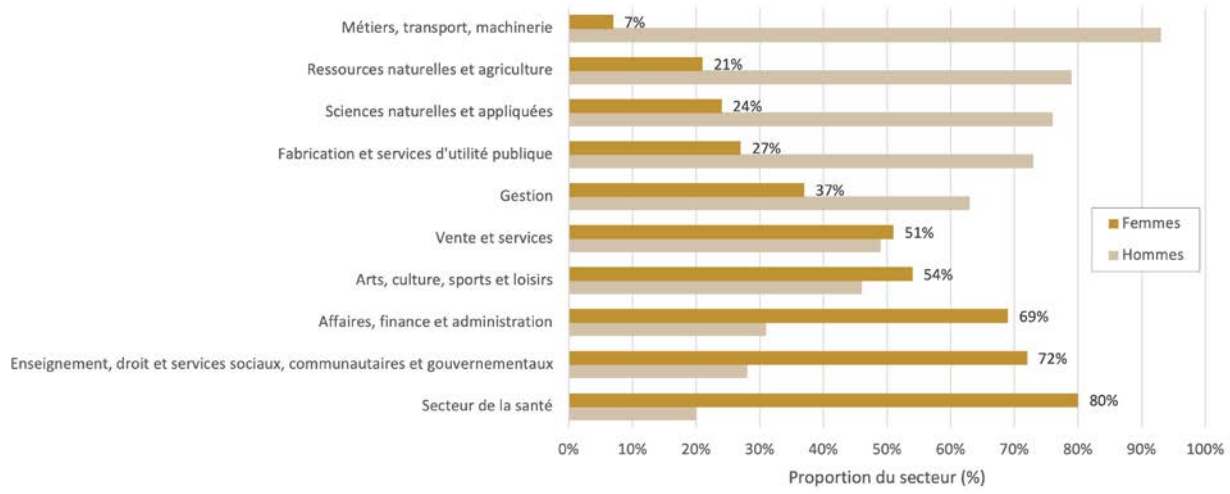
Le principe de séparation, selon lequel il y aurait un travail pour les hommes et pour les femmes ; et le principe de hiérarchisation qui attribue une valeur supérieure au travail des hommes (Kergoat, 2001).

Le travail du *care* est principalement réalisé par des femmes occupant des positions sociales subalternes, souvent pauvres, racisées ou immigrantes. Ces dernières sont surreprésentées dans les emplois du *care* les moins valorisés, tels que les postes de préposées aux bénéficiaires, d'auxiliaires en santé et services sociaux, ou dans le travail ménager (Turcotte et Savage, 2020). On assiste ainsi à une délégation du *care*, où des femmes plus privilégiées externalisent ces tâches à d'autres femmes plus marginalisées, qui entretiennent leur maison, prennent soin de leurs enfants ou de leurs parents âgés (Molinier, 2013). Cette concentration dans des secteurs précaires illustre les inégalités systémiques qui traversent le marché du travail.

Ces dynamiques sont mises en évidence dans les données statistiques sur l'emploi. Celles-ci, organisées selon la Classification nationale des professions (CNP), mettent en évidence une division persistante entre les secteurs à prédominance masculine et féminine. Les femmes demeurent majoritairement concentrées dans les domaines de la santé, l'enseignement, le droit, les services sociaux, communautaires et gouvernementaux, ainsi que dans les secteurs des affaires, de la finance et de l'administration (Statistique Canada, 2025).

Les secteurs de la coiffure et de l'esthétique s'inscrivent pleinement dans cette logique de division genrée du travail en tant que MMF. Pour mieux comprendre leurs spécificités, il est essentiel d'en dresser un portrait sectoriel. ■

FIGURE 1. Répartition de l'emploi selon le genre et le secteur d'activité au Québec, 2024



Source : Graphique réalisé à partir des données de Statistique Canada (2025), *Tableau 14-10-0416-01 : Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.*

2 Portrait du secteur des soins personnels

2.1 Coiffure et esthétique : des métiers du *care*

Parmi les MMF, plusieurs relèvent d'une logique de *care*, entendue comme un ensemble de pratiques de soin à la fois physique, relationnelle et émotionnelle. C'est le cas des métiers de la coiffure et de l'esthétique, qui mobilisent un éventail de compétences techniques, artistiques et relationnelles. En s'appuyant sur la définition du *care* proposée par Molinier (2013), qui renvoie à une éthique du souci de l'autre et à l'accomplissement de soins concrets, la sociologue Luz Gabriela Arango Gaviria, qui a étudié les salons de beauté en Colombie, affirme que les soins esthétiques s'inscrivent dans cette même logique de *care*. En effet, ces métiers touchent directement au corps, à l'apparence et au bien-être des personnes, soulevant des enjeux de dignité humaine (Arango Gaviria, 2013).

Pourtant, les compétences qu'ils mobilisent, comme le sens de l'esthétique, le travail relationnel, l'écoute et la gestion de l'apparence, demeurent largement invisibilisées et peu reconnues. Souvent perçues comme des qualités féminines « naturelles », elles relèvent en réalité d'une socialisation professionnelle où les travailleuses et travailleurs apprennent à sourire, à écouter et à rassurer dès leur formation (Cochennec, 2004 ; Desprat, 2015). Cette attribution à des qualités innées contribue à la dévalorisation sociale, économique et institutionnelle de ces métiers en occultant le fait qu'ils reposent sur de vraies compétences professionnelles.

Le travail relationnel constitue un pilier central de ces métiers. Il mobilise un travail émotionnel, qui est un concept développé par la sociologue Arlie R. Hochschild (1983), désignant la capacité à réguler et à moduler ses propres émotions, ainsi que celles des autres, dans le but d'accomplir efficacement un travail. En d'autres mots, cela implique d'adapter ses émotions, son apparence, son langage et sa gestuelle afin de répondre aux attentes de la clientèle (Darbus et Legrand, 2023). Par ailleurs, cette charge émotionnelle est aussi sexuée, car on attend des femmes qu'elles soient douces et souriantes, tandis qu'on valorise chez les hommes une posture

Le travail émotionnel est un concept développé par la sociologue Arlie R. Hochschild (1983), désignant la capacité à réguler et à moduler ses propres émotions, ainsi que celles des autres, dans le but d'accomplir efficacement un travail.

plus distante, ferme et autoritaire, notamment face à la clientèle difficile (Soares, 2000). Ce travail s'inscrit aussi dans le travail corporel (*body work*) qui comprend des gestes exercés sur le corps d'autrui, mais aussi sur soi-même, notamment pour répondre aux normes de présentation et aux interactions parfois intimes ou inconfortables (Kang, 2010 ; Twigg et al., 2011).

Au-delà de leurs fonctions esthétiques, les salons deviennent souvent des espaces d'intimité et de confiance. Cette intimité se manifeste à plusieurs niveaux, autant sur le plan physique, par le contact direct, que sur les plans émotionnel et cognitif, à travers les conversations, la complicité et l'écoute (Hill et Bradley, 2010). Dans certains contextes, ces lieux prennent une dimension sociale forte en offrant un espace sécurisant, une reconnaissance culturelle, et un soutien face au racisme, par exemple (Arango Gaviria, 2016 ; Edmond, 2021). Certaines personnes sont également amenées à jouer un rôle de soutien psychosocial, notamment dans des campagnes de prévention en matière de santé ou de lutte contre les violences. Leur lien privilégié avec la clientèle en fait des actrices et acteurs de première ligne, bien que plusieurs expriment un manque de formation et de ressources pour assumer adéquatement ce rôle (Wiesenfeld et Weis, 1979 ; Rasmusson et al., 2018 ; Thomas, 2023). Des initiatives, comme *Coiffer pour changer le monde* menée depuis 2002 à La rue des Femmes, auprès de femmes en situation d'itinérance à Montréal, illustrent le rôle social et réparateur que peuvent jouer ces métiers. Offrir des soins esthétiques devient alors une forme de soutien, de réconfort, mais aussi un moyen de se reconnecter à soi-même (Trépanière, 2011).

La pandémie a pourtant mis en lumière la centralité du travail émotionnel et relationnel réalisé dans ces métiers : la fermeture des salons a révélé leur rôle essentiel dans le tissu social, en rompant l'isolement, en offrant une présence, une écoute et un soutien.

Malgré leur portée sociale, ces dimensions du travail demeurent largement invisibilisées et peu reconnues sur les plans symbolique, salarial et institutionnel. La pandémie a pourtant mis en lumière la centralité du travail émotionnel et relationnel réalisé dans ces métiers : la fermeture des salons a révélé leur rôle essentiel dans le tissu social, en rompant l'isolement, en offrant une présence, une écoute et un soutien. Pour mieux comprendre leurs conditions actuelles, il est utile de retracer brièvement l'évolution et les transformations de ce secteur.

2.2 Repères historiques

L'industrie de la beauté prend racine au XIX^{e} siècle, à une époque où les femmes jouaient un rôle central à la fois comme consommatrices, mais aussi comme travailleuses, inventrices et entrepreneuses. À cette période, les soins du corps se faisaient principalement dans la sphère privée, par soi-même ou par des femmes de son entourage. Ces pratiques sont donc profondément ancrées dans des espaces féminins et intimes (Arango Gaviria, 2016). Toutefois, les soins professionnels des cheveux étaient réservés aux élites de la cour et exécutés par des hommes, ce qui leur conférait un certain prestige (Le Lay, 2006).

La professionnalisation du secteur s'accélère au XX^{e} siècle, avec la création des instituts de beauté et l'apparition du terme « esthéticienne » en 1949 (Cochennec, 2004). Les soins quittent alors la sphère intime pour s'installer dans des espaces commerciaux fréquentés par une clientèle aisée, conférant aux travailleuses une certaine reconnaissance sociale. Avec l'essor de l'industrie cosmétique et

des soins de beauté, les métiers de l'esthétique deviennent plus nombreux et se transforment avec ces nouvelles logiques commerciales (Cochennec, 2004). Alors que les esthéticiennes fabriquaient autrefois leurs produits, elles deviennent progressivement des représentantes de marques commerciales (de Barros, 2020).

Cette évolution introduit une tension persistante entre soin et vente. Si certaines travailleuses et travailleurs adoptent leur rôle de vente, d'autres s'efforcent de préserver une forte dimension relationnelle et humaine de leur travail. Même si l'industrie de la beauté est une entreprise commerciale, les espaces qu'elle génère deviennent aussi des lieux de soin, tant physique que psychologique, mobilisant des notions de bien-être, de santé, d'estime de soi, et parfois même de thérapie (Sharma et Black, 2001 ; Cochennec, 2004).

Par ailleurs, l'industrie de la beauté constitue à la fois un espace normatif, fixant des hiérarchies entre les corps et les identités, et un lieu potentiel d'émancipation, de solidarité et de reconstruction de l'estime de soi. Historiquement, les pratiques esthétiques ont souvent été liées à des rituels, consacrant des distinctions sociales, genrées, générationnelles et ethnoculturelles, reproduisant des normes qui valorisent certains corps tout en en stigmatisant d'autres. Par exemple, la coupe afro a été interdite pendant l'esclavage, et les cheveux crépus ont longtemps été perçus comme un signe d'infériorité (Arango Gaviria, 2016). Ces normes ont néanmoins été contestées : dans les années 1960-70, les cheveux naturels deviennent un symbole de fierté dans les mouvements de libération noire (Byrd et Tharps, 2014). Aujourd'hui encore, les salons spécialisés pour les femmes noires offrent un espace de soin culturellement sécurisant (Dawson, 2014 ; Edmond, 2021 ; Thomas, 2023). En plus d'imposer des normes sociales autour du corps et de la beauté, les soins de beauté peuvent également devenir des lieux de résistance, de complicité féminine et de reprise de pouvoir. Ils offrent un espace où les femmes peuvent travailler sur leurs complexes, renforcer leur confiance en elles, et se réconcilier avec leur image.

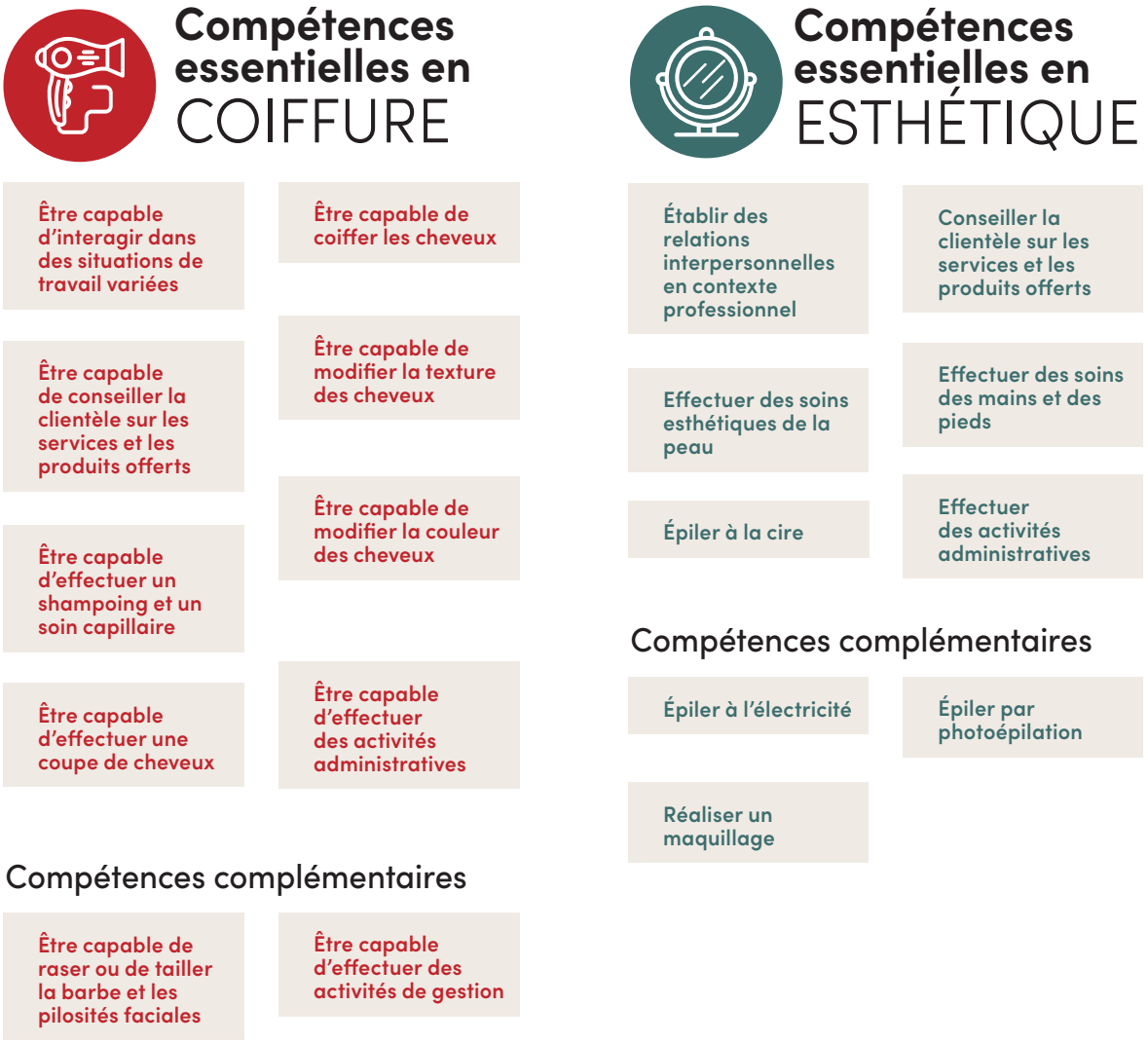
Enfin, le secteur connaît actuellement une forte croissance. Entre 2010 et 2021, les dépenses moyennes des ménages en soins personnels ont augmenté de 69 % (Statistique Canada, 2023b). Cette hausse peut s'expliquer par une combinaison de facteurs, notamment un intérêt accru pour les soins du corps et de la santé, une pression sociale grandissante sur l'apparence, accentuée par les réseaux sociaux, l'essor de l'industrie cosmétique, l'accélération du rythme de vie et le vieillissement de la population, qui alimente une demande continue pour des services liés à la beauté, au bien-être et à la santé.

2.3 Définitions et encadrement du secteur

Les travailleuses et travailleurs de la coiffure et de l'esthétique s'inscrivent dans le secteur plus large des soins personnels. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, ce secteur regroupe « les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins personnels, tels que les services de coiffure et d'esthétique, de remplacement capillaire et de traitement du cuir chevelu, de massage, de conseil en diététique et de perçage des oreilles » (SCIAN, 8121) (Statistique Canada, 2017).

Selon les définitions gouvernementales, le métier de « coiffeuse ou coiffeur » désigne une personne qui : « effectue des coupes de cheveux, des permanentes et des colorations ; applique des traitements hygiéniques et curatifs du cuir chevelu et

Figure 2. Compétences en coiffure et en esthétique selon les Normes professionnelles



Source : Compétences essentielles et complémentaires tirées des Normes professionnelles pour les coiffeuses et les esthéticiennes au Québec (Soins Personnels Québec, 2012 ; 2014)

des cheveux ; vend divers services et produits ; peut faire des tâches connexes, telles que l'accueil de la clientèle, l'administration du salon et l'entretien des lieux de travail » (Gouvernement du Québec, s. d. -a.). De leur côté, les « esthéticiennes ou esthéticiens » doivent : « recueillir des données auprès de la clientèle ; effectuer un examen de la peau, des ongles ou du poil ; conseiller la clientèle sur les soins, produits et saines habitudes d'hygiène qui améliorent l'aspect de la peau ; mettre en œuvre différentes procédures pour maintenir une peau saine et améliorer l'apparence du visage et d'autres parties du corps » (Gouvernement du Québec, s. d. -b.).

Historiquement, le secteur de la coiffure au Québec a été encadré par des décrets régionaux gérés par des comités paritaires. Ces décrets réglementaient les heures d'ouverture, les salaires, les congés, les codes vestimentaires et les tarifs minimaux des services. Entre 1977 et 1994, 14 des 15 décrets ont été abolis et le dernier, en Outaouais, a été aboli en 2020 (Radio-Canada, 2020). Présentée par

SELON LES DÉFINITIONS GOUVERNEMENTALES, LE MÉTIER DE « COIFFEUSE OU COIFFEUR » **désigne une personne qui :**

- → **effectue des coupes de cheveux, des permanentes et des colorations ;**
- → **applique des traitements hygiéniques et curatifs du cuir chevelu et des cheveux ;**
- → **vend divers services et produits ;**
- → **peut faire des tâches connexes, telles que l'accueil de la clientèle, l'administration du salon et l'entretien des lieux de travail**

DE LEUR CÔTÉ, LES « ESTHÉTICIENNES OU ESTHÉTICIENS » **doivent :**

- → **recueillir des données auprès de la clientèle ;**
- → **effectuer un examen de la peau, des ongles ou du poil ;**
- → **conseiller la clientèle sur les soins, produits et saines habitudes d'hygiène qui améliorent l'aspect de la peau ;**
- → **mettre en œuvre différentes procédures pour maintenir une peau saine et améliorer l'apparence du visage et d'autres parties du corps**

le gouvernement comme une adaptation aux réalités du marché, notamment face à la concurrence avec l'Ontario, cette abolition a suscité des inquiétudes à propos de la précarisation des conditions de travail dans un secteur déjà faiblement rémunéré (Bélanger, 2020).

En réponse à cette déréglementation, des normes professionnelles ont été développées en coiffure (2012), puis en esthétique (2014). Elles identifient 8 compétences essentielles et 2 complémentaires en coiffure, ainsi que 6 compétences essentielles et 3 complémentaires en esthétique.

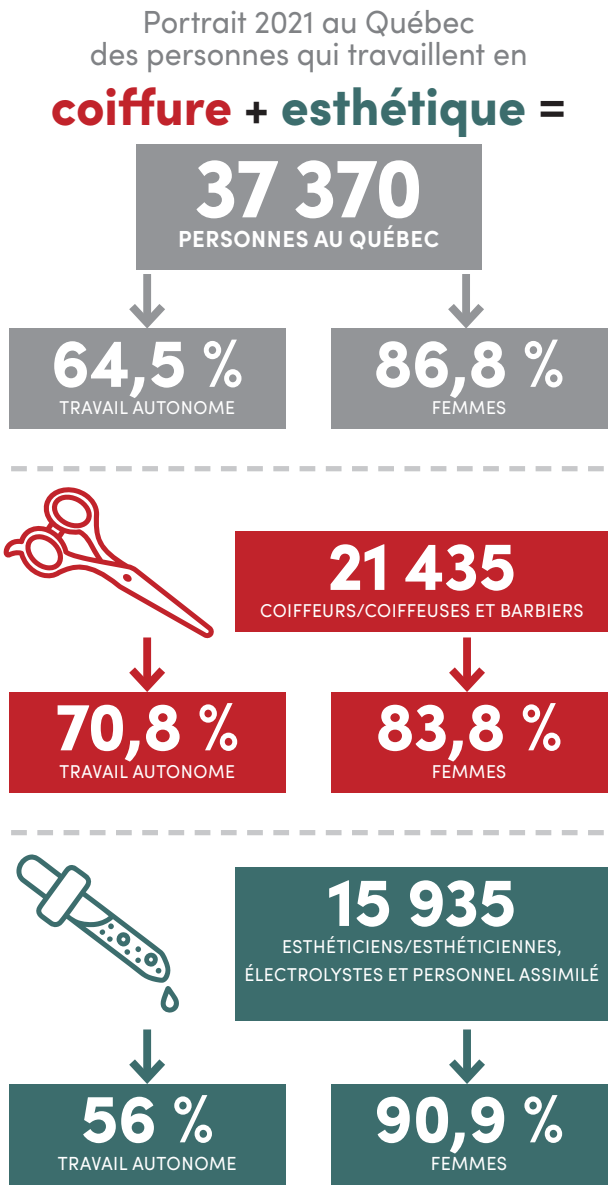
Pour obtenir un certificat de qualification professionnelle du ministère de l'Emploi et le statut de « certifiés compétents » dans le registre du Comité sectoriel de la main-d'œuvre, les travailleuses et travailleurs peuvent passer par le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou par la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

En coiffure, la formation de référence est le Diplôme d'études professionnelles (DEP) de 1455 heures, auquel peut s'ajouter le Programme du Sceau rouge, qui atteste de la reconnaissance de leurs compétences à l'échelle canadienne, après la réussite d'un examen national (Soins Personnels Québec, 2022a). En esthétique, les principales formations sont le DEP de 1305 heures et l'Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en épilation de 540 heures (Soins Personnels Québec, 2022b). Or, en l'absence de réglementation stricte sur les diplômes requis pour exercer, un réseau d'écoles privées offre des formations, dont la reconnaissance peut varier. Par ailleurs, on observe une baisse des inscriptions dans les programmes publics au Québec (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

Toutefois, si les cadres officiels décrivent les grandes lignes des compétences attendues, elles restent partielles. Le travail en coiffure et en esthétique regroupe un éventail bien plus large de compétences et de responsabilités. Diane Desprat (2017) décrit le métier de la coiffure comme un travail à la fois technique, artistique et relationnel. La typologie du travail de service d'Angelo Soares (2002) enrichit cette perspective en y incluant d'autres dimensions : physique (réalisation des soins, des coupes, etc.), cognitive (connaissances des produits, interprétation de l'apparence souhaitée, etc.), sexuelle (règles de présentation corporelle, contact avec le corps, etc.), ainsi que relationnelle et émotionnelle (écoute, soutien, gestion des émotions, etc.). Cette grille de lecture permet de mieux saisir la complexité du travail effectué, en mettant en lumière ces dimensions invisibilisées. Enfin, pour compléter ce portrait du secteur, il importe maintenant de regarder qui exerce ces métiers, et dans quelles conditions.

2.4 Profil des travailleuses et travailleurs

Selon le Recensement canadien de 2021, 37 370 personnes exerçaient comme « coiffeurs/coiffeuses » ou « esthéticiens/esthéticiennes » au Québec[1]. Parmi celles-ci, 64,5 % effectuaient du travail autonome et 86,8 % étaient des femmes. Plus précisément, on dénombrait 21 435 personnes dans la catégorie « coiffeurs/coiffeuses et barbiers », dont 70,8 % en travail autonome, et 83,8 % de femmes. Pour les « esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes, et le personnel assimilé », on comptait 15 935 personnes, dont 56 % en travail autonome, et 90,9 % des femmes (Statistique Canada, 2023a). En 2021, les jeunes de 15 à 24 ans représentent 6 % des emplois en coiffure et 18 % en esthétique. Toutefois, leur proportion est en déclin, en particulier dans le secteur de la coiffure (Statistique Canada, 2023a).

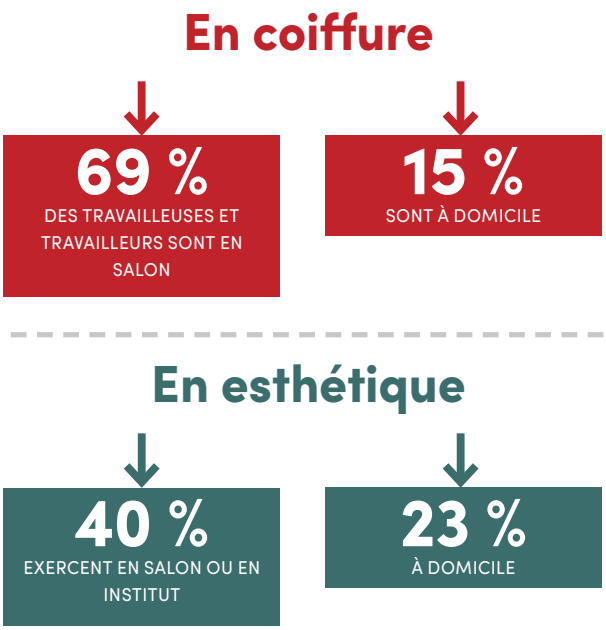


Données tirées de Statistique Canada (2023a)

Historiquement, la coiffure a été un métier largement exercé par des femmes issues de la classe ouvrière. De même, l'univers de l'esthétique reste fortement féminisé, tant du côté de la clientèle que des travailleuses et travailleurs. Toutefois, l'industrie cible de plus en plus une clientèle masculine, notamment les hommes des classes sociales élevées (Cochennec, 2004). En parallèle, on observe une croissance importante du marché des soins des ongles en Amérique du Nord, avec des salons urbains où la majorité des personnes qui exercent ces métiers sont des femmes issues de l'immigration (Ford, 2020 ; Nguyen et al., 2022). Cette situation met en lumière une dynamique où la forte féminisation du secteur s'accompagne d'une précarité marquée et d'une division du travail : ce sont souvent les femmes les plus marginalisées qui occupent les postes aux conditions les plus difficiles, notamment dans les salons d'ongles (Kang, 2010).

Les secteurs de la coiffure et de l'esthétique se caractérisent par une grande diversité de statuts d'emploi (travail autonome avec ou sans location de chaise ou de local, salariat avec ou sans commission, employeur) et des lieux de pratique (salons, instituts, spas, commerces, pharmacies, à domicile ou

1. Selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2021, les métiers de la coiffure et de l'esthétique sont répertoriés sous les codes 63210 (coiffeurs/coiffeuses et barbiers), et 63211 (esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé). Le code 6321 regroupe ces deux métiers.



Données tirées de Soins Personnels Québec (2022a ; 2022b)

en milieux de santé). En coiffure, 69 % des travailleuses et travailleurs sont en salon, et 15 % sont à domicile. Tandis qu'en esthétique, 40 % exercent en salon ou en institut, et 23 % à domicile (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b). Cette diversité se reflète également dans les types de salons (de quartier, de centres commerciaux, haut de gamme) et dans la variété des postes et spécialités. Les appellations sont nombreuses : coiffeuse, barbier, styliste, coloriste, esthéticienne, électrolyste, maquilleuse, technicienne en soins des ongles, technicienne des cils, cosméticienne, etc. Plusieurs développent aussi une expertise dans des soins spécifiques ou auprès de clientèles particulières.

Le secteur est en grande partie composé de microentreprises. En coiffure, près de 90 % des employeuses et employeurs pratiquent également le métier. En esthétique, près de la moitié des entreprises enregistrent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 100 000 $. De plus, ces secteurs restent largement non syndiqués, en particulier depuis la déréglementation du secteur de la coiffure, qui a entraîné la disparition des comités paritaires (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

Ce portrait sectoriel éclaire le contexte spécifique dans lequel s'inscrivent les réalités de travail en coiffure et en esthétique. La revue de littérature qui suit permet d'identifier les principaux enjeux documentés dans ces secteurs afin de situer ce projet dans les connaissances existantes. ■

3 Travailler en coiffure et en esthétique : état des connaissances

Les réalités des travailleuses et travailleurs en coiffure et en esthétique demeurent peu documentées dans la littérature scientifique, notamment au Québec. Le portrait diagnostique du Comité sectoriel de la main-d'œuvre, Soins Personnels Québec, fournit un aperçu détaillé du secteur et de certains enjeux actuels, mais on y retrouve peu d'éléments sur l'expérience vécue au travail. Par ailleurs, certaines recherches abordent des dimensions comme le travail émotionnel ou la charge relationnelle, mais d'autres aspects, comme la précarité, la conciliation famille-travail-études et proche aidance (CFTÉ-PA) ou les violences, restent encore peu explorés.

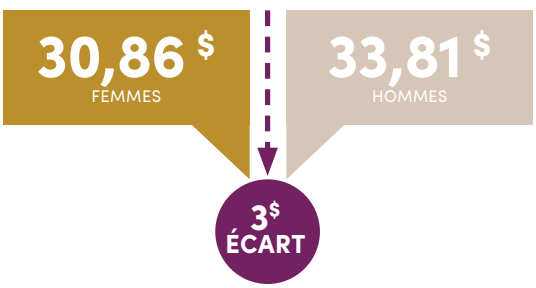
3.1 Conditions d'emploi

INÉGALITÉS SALARIALES ET REVENUS PRÉCAIRES

Les inégalités salariales entre différents groupes sociaux persistent encore aujourd'hui. En 2023, la rémunération horaire moyenne des personnes salariées au Québec était de 30,86 $ pour les femmes et de 33,84 $ pour les hommes, révélant un écart de près de 3 $ de l'heure. Ces écarts se creusent davantage lorsqu'on considère le statut d'immigration : alors que l'écart entre hommes immigrants et non immigrants est relativement faible (0,87 $/h), celui entre femmes immigrantes et non immigrantes atteint 2,50 $ l'heure. Il faut aussi noter que les femmes occupent près de deux fois plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes, ce qui réduit d'autant plus leurs revenus annuels (ISQ, 2023).

Dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, les revenus demeurent particulièrement faibles. En 2015, le revenu d'emploi moyen à temps plein était de 20 178 $ en coiffure et de 23 533 $ en esthétique, soit près de la moitié de la moyenne québécoise. Même s'il s'agit de métiers à forte prédominance féminine, les inégalités persistent à l'intérieur même de ces secteurs : les hommes y gagnent en moyenne 16 % de

Rémunération horaire moyenne au Québec (2023)



Revenu d'emploi moyen à temps plein (2015)

Coiffure

20 178$

Esthétique

23 533$

plus en esthétique et 19 % de plus en coiffure que les femmes (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

Au-delà des salaires de base, une partie des revenus de ces métiers repose sur des formes de rémunération variables et non garanties, comme les pourboires et les commissions. En moyenne, 78 % de la clientèle donne des pourboires en coiffure, et 65 % en esthétique (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b). Le pourboire possède aussi une dimension symbolique forte où il est perçu comme une reconnaissance directe de la satisfaction de la clientèle à propos de la relation de service. Cette dynamique pousse les travailleuses et travailleurs à adopter des comportements attendus comme sourire, faire preuve de douceur et se conformer aux standards de beauté dans l'espoir d'obtenir une « récompense » (Desprat, 2017). Les commissions sur la vente de produits ou de services sont une autre source de revenus. En coiffure, 67 % des personnes salariées et 60 % des personnes en travail autonome en reçoivent, tandis qu'en esthétique, cette proportion atteint 60 % et 77 % respectivement (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b). Or, ces formes de rémunérations varient, ce qui renforce une insécurité financière. La pandémie a aussi accentué cette instabilité avec la baisse d'achalandage dans les salons (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

Pourboires

78 %
DE LA CLIENTÈLE DONNE DES POURBOIRES EN COIFFURE

65 %
EN ESTHÉTIQUE

Données tirées de Soins Personnels Québec (2022a ; 2022b).

HORAIRES ATYPIQUES

Les métiers de la coiffure et de l'esthétique sont marqués par des horaires atypiques. Près de 30 % des heures travaillées ont lieu en soirée ou durant la fin de semaine, une proportion encore plus élevée pour les personnes salariées (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b). Ces horaires obligent les travailleuses et travailleurs à adapter constamment leur emploi du temps.

Près de 30 % des heures travaillées ont lieu en soirée ou durant la fin de semaine.

Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b.

Travail à temps plein

88 % coiffure

83 % esthétique

Selon l'enquête de Soins Personnels Québec, menée en 2021, 88 % du personnel en coiffure et 83 % du personnel en esthétique travaillaient à temps plein. Toutefois, le travail à temps partiel reste plus important que dans le reste de la population et, lorsqu'il est choisi, il s'explique principalement par un manque de clientèle, par le désir de disposer de plus de temps personnel, ou encore par la volonté de faciliter la CFTÉ-PA (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

MODÈLES ORGANISATIONNELS ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Avec l'essor des chaînes de salons et des établissements à bas prix, une nouvelle forme d'organisation du travail s'est développée : le modèle du « sans rendez-vous ». Ce mode de fonctionnement axé sur la rapidité crée deux types de publics : la clientèle en service et celle en attente. L'attente, combinée au regard de la clientèle qui patiente, exerce une pression sur les travailleuses et travailleurs, les incitant à enchaîner un maximum de personnes dans un temps réduit, ce qui ne leur permet pas non plus de prévoir l'affluence (Darbus et Legrand, 2023).

Cette pression à la rapidité se fait souvent au détriment du travail émotionnel, donc le temps consacré à créer un contact, à faire la conversation et à être à l'écoute, par exemple (Desprat, 2017 ; Darbus et Legrand, 2023). Le désir de fidéliser

la clientèle entre ainsi en conflit avec l'exigence de rapidité, générant parfois un sentiment de perte de sens et une désolidarisation entre collègues (Desprat, 2017). À l'inverse, dans les salons avec rendez-vous, le contrôle des horaires est plus souple, permettant aux travailleuses et travailleurs de mieux organiser leur charge de travail, de planifier leurs pauses et d'accorder le temps nécessaire à chaque service (Darbus et Legrand, 2023).

ACCÈS AUX PROTECTIONS SOCIALES

La majorité des travailleuses et travailleurs de la coiffure et de l'esthétique font du travail autonome, ce qui limite considérablement l'accès à des protections sociales dont les personnes salariées bénéficient généralement, comme les congés, les indemnités de maternité (dont le programme Pour une maternité sans danger [PMSD]), les assurances en santé, et la couverture en cas de maladies ou d'accidents de travail. Près de 60 % des travailleuses et travailleurs autonomes en coiffure ne reçoivent pas de cotisations d'assurance-emploi de la part de la personne qui leur loue une chaise, ce qui accentue leur précarité et limite leurs droits en cas de perte de revenus ou d'incapacité de travailler (Soins Personnels Québec, 2022a). À part l'assurance développée par l'Association des professionnels en électrolyse et soins esthétiques du Québec (APESEQ) pour les professionnelles et professionnels ayant une formation reconnue, il n'existe pas de régime d'assurance collective dans ces secteurs.

Les travaux disponibles confirment des réalités marquées par la précarité, de faibles revenus et une grande instabilité. Toutefois, plusieurs aspects de l'expérience de travail et de ses modalités pratiques sont peu documentés, voire pas du tout.

3.2 Conciliation famille-travail-études et proche aidance

RÉPARTITION INÉGALE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les femmes restent encore aujourd'hui les principales responsables des obligations familiales, domestiques et de la proche aidance, et ce, malgré leur présence croissante sur le marché du travail. Elles effectuent en moyenne moins d'heures de travail rémunéré que les hommes, notamment parce qu'elles consacrent plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants (Moyser, 2017). En 2015, les femmes consacraient 1,5 heure de plus par jour que les hommes aux activités domestiques, incluant les tâches ménagères, les soins aux enfants et le magasinage des biens et services (ISQ, 2015). Elles sont également plus nombreuses à assumer un rôle de proche aidance : en 2018, 24 % des femmes assumaient ce rôle, contre 18 % des hommes au Québec. Cette répartition inégale entraîne des ajustements de carrière plus fréquents chez les femmes, notamment pour répondre aux besoins de garde des enfants (ISQ, 2018).

En 2015, les femmes consacraient 1,5 heure de plus par jour que les hommes aux activités domestiques, incluant les tâches ménagères, les soins aux enfants et le magasinage des biens et services. Elles sont également plus nombreuses à assumer un rôle de proche aidance : en 2018, 24 % des femmes assumaient ce rôle, contre 18 % des hommes au Québec (ISQ, 2015 ; 2018).

La CFTÉ-PA est d'autant plus complexe avec la transformation du marché du travail, dont l'intensification du travail, la précarisation des emplois et l'essor des horaires atypiques et des statuts d'emploi temporaires (Seery, 2020). Ces conditions

touchent particulièrement les femmes dans les secteurs de services, où les horaires irréguliers et de soir compliquent l'accès à des services de garde (Barthe et al., 2011). Des horaires rigides, instables ou prolongés, combinés à un faible contrôle sur l'organisation du travail, à un travail épuisant et à de bas salaires, limitent la marge de manœuvre des parents et augmentent les conflits entre famille et travail (Lefrançois et al., 2017).

POLITIQUES DE SOUTIEN ET OBSTACLES

Au Québec, des politiques publiques, comme le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, visent à soutenir les familles. Le RQAP, mis en place en 2006, permet aux parents salariés et aux parents en travail autonome de bénéficier d'un congé parental payé. Le réseau des services de garde éducatifs subventionnés vise, quant à lui, à offrir un accès plus équitable aux services de garde depuis les années 1990. Toutefois, ces dispositifs demeurent partiellement accessibles. En 2022, près de 20 % des parents salariés au Québec déclaraient ne pas avoir accès à des congés rémunérés, une proportion encore plus élevée chez les jeunes parents ou ceux moins scolarisés, tandis qu'un tiers affirmaient n'avoir aucune flexibilité dans leur horaire de travail (Lavoie et Auger, 2023). La pénurie actuelle de places en garderie complique davantage cette réalité.

En 2022, près de 20 % des parents salariés au Québec déclaraient ne pas avoir accès à des congés rémunérés (Lavoie et Auger, 2023).

Dans les milieux de travail, la mise en place de mesures de CFTÉ-PA, comme des horaires flexibles ou des congés familiaux, est essentielle. Toutefois, leur présence ne garantit pas nécessairement leur accessibilité réelle (Jauvin et al., 2019). En effet, leur utilisation peut être freinée par un manque de soutien de la part des gestionnaires et des collègues, par la peur d'être jugée ou de subir des conséquences professionnelles, ainsi que par une culture organisationnelle peu favorable à la CFTÉ-PA (Jauvin et al., 2019).

RÉPONSES INDIVIDUELLES À L'ABSENCE DE SOUTIEN

Plusieurs études montrent qu'en l'absence de mesures structurantes de CFTÉ-PA, de nombreuses femmes adoptent des stratégies individuelles pour les pallier. Réduire ses heures de travail ou passer à un emploi à temps partiel est une stratégie fréquente pour pouvoir s'occuper des enfants (Moyser, 2017). Le télétravail et le travail autonome sont également perçus comme des moyens de mieux concilier les responsabilités en raison de la flexibilité qu'ils offrent et du meilleur contrôle sur l'horaire, sans devoir justifier ses absences (Lavoie et Auger, 2023). Devenir mère augmente d'ailleurs les probabilités de transition vers le travail autonome (Jeon et Ostrovsky, 2016). Toutefois, cette autonomie s'accompagne de défis, comme l'instabilité financière et la difficulté à séparer les sphères professionnelle et personnelle, ce qui peut mener à des conflits autour du « travail continuel » (Tremblay et al., 2006).

Malgré des horaires atypiques et variables, la CFTÉ-PA reste peu documentée dans le contexte spécifique de la coiffure et de l'esthétique, bien qu'elle soit reconnue comme un enjeu important pour les femmes au travail.

3.3 Santé et sécurité au travail

EXPOSITIONS DIFFÉRENCIÉES AUX RISQUES

La division genrée du travail influence la nature des risques ainsi que les types de blessures professionnelles auxquels sont exposées les travailleuses et travailleurs. En général, les hommes sont davantage confrontés à des accidents traumatiques, donc des blessures soudaines causées par un événement particulier, ou à des problèmes de santé visibles. Tandis que les femmes ont plus de risques de développer des troubles musculosquelettiques liés à l'usure, ou des problèmes psychologiques (Messing et Cox, 2024). Karen Messing (2016) parle des « souffrances invisibles », pour désigner ces blessures qui touchent les femmes, qui sont souvent moins reconnues dans les démarches d'indemnisation.

En général, les hommes sont davantage confrontés à des accidents traumatiques, donc des blessures soudaines causées par un événement particulier, ou à des problèmes de santé visibles. Tandis que les femmes ont plus de risques de développer des troubles musculosquelettiques liés à l'usure, ou des problèmes psychologiques (Messing et Cox, 2024).

Actuellement, les MMF bénéficient de moins de reconnaissance en matière de santé et sécurité au travail. Les politiques de prévention demeurent souvent centrées sur les secteurs à prédominance masculine où les priorités sont établies en fonction des bilans de lésions. Or, les lésions liées aux MMF, souvent moins visibles ou liées à l'usure, sont souvent moins reconnues (Messing et Cox, 2024). De plus, les demandes d'indemnisation des femmes sont plus fréquemment rejetées à la CNESST en raison de l'absence d'un lien direct à un événement traumatique précis (Lippel, 2020).

L'exposition aux risques varie aussi selon les rapports sociaux de classe et de racialisation. Les femmes racisées ou issues de milieux défavorisés occupent plus souvent des emplois précaires, où les conditions de travail les exposent davantage à des substances toxiques. Par exemple, les produits de beauté ciblant les femmes racisées contiennent des concentrations plus élevées de substances toxiques (Action cancer du sein du Québec, 2022).

DOULEURS PHYSIQUES ET TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

La posture debout prolongée, qui caractérise une grande partie du travail des femmes au Québec, est associée à des douleurs au dos et aux membres supérieurs, à des varices, à des problèmes de circulation, et à des difficultés lors de la grossesse (Messing et Dautel, 2025).

La posture debout prolongée, qui caractérise une grande partie du travail des femmes au Québec, est associée à des douleurs au dos et aux membres supérieurs, à des varices, à des problèmes de circulation, et à des difficultés lors de la grossesse (Messing et Dautel, 2025).

En coiffure et en esthétique, cette posture s'accompagne souvent de bras surélevés, ce qui peut entraîner des douleurs au dos, aux jambes, au cou et aux épaules. Ces métiers exposent aussi les travailleuses et travailleurs à divers troubles musculosquelettiques (TMS), dont des tendinites, des bursites ou le syndrome du tunnel carpien, liés à la répétition des gestes, à l'effort physique et aux postures contraignantes. À cela s'ajoute la nature minutieuse de leur travail, qui exige une attention visuelle constante pouvant provoquer de la fatigue oculaire et des maux de tête (Hamelin, 2016).

Selon Soins Personnels Québec (2022a ; 2022b), 46 % des personnes travaillant en coiffure et 60 % en esthétique rapportent des

problèmes de santé liés à leur pratique professionnelle. L'organisation du poste de travail, le poids des outils, la hauteur des équipements, mais aussi les conditions de travail et le manque de pauses contribuent à aggraver ces problèmes, notamment lorsque le travail est effectué à domicile dans un environnement peu adapté (Bruneteau et al., 2004 ; Hamelin, 2016).

EXPOSITION AUX INFECTIONS ET AUX MALADIES TRANSMISSIBLES

En raison du contact direct avec le corps de la clientèle, les travailleuses et travailleurs font face à divers risques biologiques, notamment à des infections et à des maladies transmissibles. Elles et ils peuvent être en contact avec des plaies ouvertes, des poux, des infections du cuir chevelu ou encore à des mycoses des ongles. L'utilisation d'aiguilles et d'autres instruments coupants présente également des risques de transmission d'infections (Bruneteau et al., 2004).

RISQUES CHIMIQUES ET TOXIQUES

Les travailleuses et travailleurs en coiffure et en esthétique sont en contact avec une grande variété de produits chimiques pouvant avoir des effets nocifs sur la santé. Ces substances, parfois irritantes, allergisantes, cancérigènes ou perturbatrices du système endocrinien, sont associées à des dermatoses (eczéma, urticaire), à des troubles respiratoires, à des perturbations du système endocrinien et reproducteur, de même qu'à certains cancers (Labrèche et al., 2003 ; Bruneteau et al., 2004).

Ces substances, parfois irritantes, allergisantes, cancérigènes ou perturbatrices du système endocrinien, sont associées à des dermatoses (eczéma, urticaire), à des troubles respiratoires, à des perturbations du système endocrinien et reproducteur, de même qu'à certains cancers (Labrèche et al., 2003 ; Bruneteau et al., 2004).

Les dermatoses professionnelles sont fréquentes dans ces emplois en raison du contact répété avec des produits irritants et allergisants : shampoings, teintures, décolorants, nettoyants, crèmes, solvants, vernis, etc. Ces expositions entraînent des dermatites, de l'eczéma, de l'urticaire ou des callosités (Géraut et al., 2008). L'inhalation de composés volatils (ex. : solvants, poussières d'ongles), notamment dans les salons offrant des services de manucure, augmente les risques respiratoires, surtout dans les espaces mal ventilés (Forest et al., 2002 ; Goldin et al., 2014).

Certaines substances chimiques ont également des effets reconnus sur la santé reproductive et le système hormonal, avec des risques accrus de fausses couches, de puberté précoce, d'endométriose, et de cancers hormono-dépendants, comme le cancer du sein (Labrèche et al., 2003 ; Action Cancer du sein du Québec, 2022). Une étude en cours, dirigée par la professeure Isabelle Plante (INRS), s'intéresse justement à l'exposition des professionnelles de la beauté aux perturbateurs endocriniens dans les produits cosmétiques, afin de mieux comprendre leurs effets sur leur santé.

Les perturbateurs endocriniens, qui sont des substances qui altèrent des fonctions du système endocrinien, se retrouvent dans plusieurs produits utilisés au quotidien. Leurs effets peuvent être additifs et une exposition continue à faible dose peut générer des effets à long terme (Plante et Langlois, 2022). Or, la réglementation actuelle évalue et encadre les substances individuellement sans tenir compte des effets combinés. Chaque produit peut contenir une grande quantité de substances, rendant leur identification difficile tant pour les professionnelles et professionnels que pour la population (Lafon et al., 2014).

SURCHARGE ÉMOTIONNELLE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

Le travail en coiffure et en esthétique implique une proximité relationnelle importante avec la clientèle, ce qui peut entraîner une surcharge émotionnelle. Cette dimension du travail relationnel, typique des métiers du *care*, est associée à des risques d'épuisement professionnel, de détresse psychologique et de fatigue de compassion (Darbus et Legrand, 2023).

Cette dimension du travail relationnel, typique des métiers du *care*, est associée à des risques d'épuisement professionnel, de détresse psychologique et de fatigue de compassion (Darbus et Legrand, 2023).

Certaines études indiquent que les coiffeuses et coiffeurs assument fréquemment ce rôle de confident, de conseiller, voire de thérapeute, sans formation spécifique, ce qui contribue à une forme d'épuisement émotionnel (Thomas, 2023). Une étude australienne révèle que, tout en tirant une satisfaction de ce rôle informel, elles et ils rapportent souvent un manque de reconnaissance et un épuisement émotionnel, exprimant un fort besoin de soutien (Page et al., 2021).

Les conditions de travail viennent amplifier cette surcharge : charge élevée, longues heures, douleurs physiques et manque d'espace pour relâcher la pression ou échanger avec des collègues compliquent ainsi la gestion du travail émotionnel (Darbus et Legrand, 2023). Ce travail exige un contrôle constant des émotions pour répondre aux attentes de la clientèle, ce qui peut entraîner une dissonance ou une surcharge émotionnelle lorsqu'il est nécessaire de tolérer des propos ou des comportements déplacés (Soares, 2000 ; 2002). Dans un contexte où la satisfaction de la clientèle est prioritaire, cette pression constante accentue les risques pour la santé mentale.

Les connaissances existantes mettent en évidence une diversité de risques qu'ils soient physiques, chimiques et psychologiques dans les métiers de la coiffure et de l'esthétique. Ces risques restent toutefois peu documentés et insuffisamment reconnus.

3.4 Violences en milieu de travail

CONTINUUM DE VIOLENCES GENRÉES

Les femmes sont particulièrement exposées aux violences en milieu de travail. En 2022, elles représentaient 73,8 % des lésions acceptées par la CNESST pour violences physiques et 65,7 % pour violences psychiques au Québec (CNESST, 2023).

Ces violences s'inscrivent dans un contexte de rapports sociaux inégaux marqués notamment par le sexisme, le racisme, le colonialisme, le classisme ou le capacitisme. Les violences sont souvent comprises comme un mal physique impliquant une force — les violences physiques sont la forme la plus évidente et quantifiable — mais celles-ci ne sont pas toujours visibles (Soares, 2011). Elles prennent des formes multiples, allant des violences directes (physiques, verbales, psychologiques, sexuelles) à des formes plus insidieuses (structurelles, symboliques, institutionnelles). Le concept de continuum de violences, proposé par Liz Kelly, permet de considérer ces

Proportion de femmes dans les lésions acceptées à la CNESST (2022)

ELLES REPRÉSENTAIENT **73,8 %** DES LÉSIONS ACCEPTÉES POUR VIOLENCES PHYSIQUES

ET **65,7 %** POUR VIOLENCES PSYCHIQUES

(CNESST, 2023)

formes comme étant interreliées : les violences directes sont des manifestations visibles qui s'inscrivent dans un contexte plus large de rapports de pouvoir et de domination (Auclair et Tanguay, 2019).

Elles prennent des formes multiples, allant des violences directes (physiques, verbales, psychologiques, sexuelles) à des formes plus insidieuses (structurelles, symboliques, institutionnelles).

RELATIONS DE SERVICE ET POUVOIR DE LA CLIENTÈLE

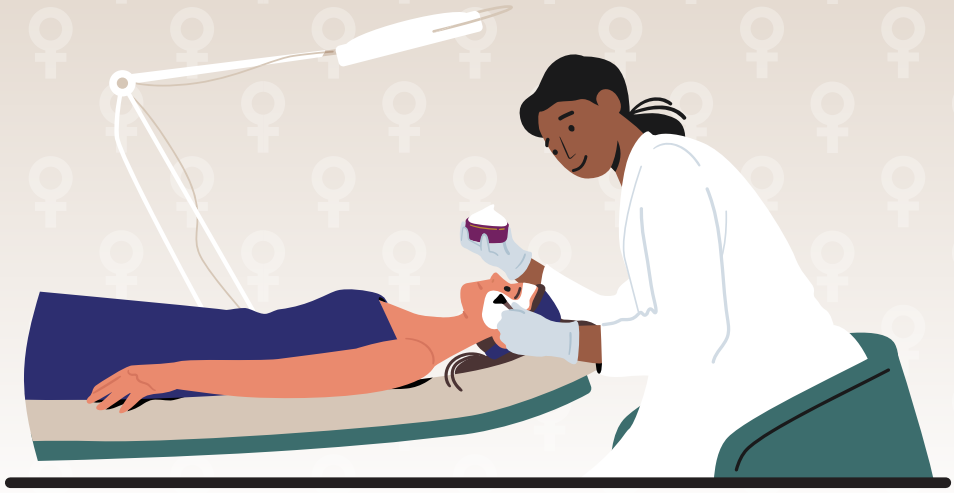
La relation de service repose sur un rapport social asymétrique qui structure les interactions entre les travailleuses et travailleurs et la clientèle autour de la dynamique de « rendre service » et « être au service de ». Si cette relation peut être source de satisfaction et de reconnaissance, elle comporte aussi des tensions et des risques de violences (Jeantet, 2003). La clientèle exerce un certain pouvoir sur la prestation, peut le remettre en question et détient le levier du pourboire. Cette dépendance au pourboire peut ainsi dissuader certaines personnes de dénoncer un comportement inapproprié de leur clientèle, par crainte de perdre une partie de leur revenu (Burczycka, 2021).

Les métiers de service, fortement féminisés, exposent particulièrement les femmes à des violences sexistes, qu'elles soient psychologiques ou sexualisées. Ce risque est accentué pour les jeunes femmes, les personnes racisées, en situation de handicap ou occupant des emplois précaires, qui sont plus susceptibles de faire l'objet de comportements sexualisés inappropriés ou de harcèlement psychologique (Hango et Moyser, 2018 ; Burczycka, 2021). Ces violences peuvent prendre différentes formes : des remarques déplacées, des gestes d'impatience, des humiliations verbales, du mépris, des sous-entendus, des remises en cause du travail accompli ou de la légitimité professionnelle (Desprat, 2017 ; Devillard et al., 2019). Intégrés au quotidien professionnel, ces comportements violents finissent par être normalisés au point où les travailleuses et travailleurs peuvent s'en désensibiliser, jusqu'à les considérer comme une norme implicite de la culture du travail (Soares, 2011 ; Di Stavolo, 2024).

PRESSIONS ET EXIGENCES ESTHÉTIQUES

Dans les métiers de la coiffure et de l'esthétique, l'apparence des travailleuses et travailleurs fait souvent partie intégrante du service offert. Certaines études montrent que les normes esthétiques, comme le maquillage, la coiffure et la tenue vestimentaire soignée, deviennent des attentes professionnelles implicites, leur apparence étant censée refléter l'image du salon et promouvoir leurs services (Desprat, 2017 ; Desprat et Noûs, 2020). Cette injonction à incarner la beauté participe à la reproduction des normes genrées. Dans certains contextes, ces normes esthétiques peuvent même contribuer à l'objectivation du corps des travailleuses et travailleurs et banaliser certaines formes de violences (Burczycka, 2021).

Bien que les violences soient abordées dans diverses documentations sur les métiers de service, elles restent peu étudiées dans les domaines spécifiques de la coiffure et de l'esthétique. Plus largement, cette courte revue de littérature permet de cerner certains enjeux clés liés aux conditions de travail dans ces secteurs, notamment en matière de précarité, de santé, de CFTÉ-PA et de violences, tout en révélant des zones encore peu documentées. C'est dans cette perspective que s'inscrit la démarche méthodologique du projet, présentée dans la section suivante. ■

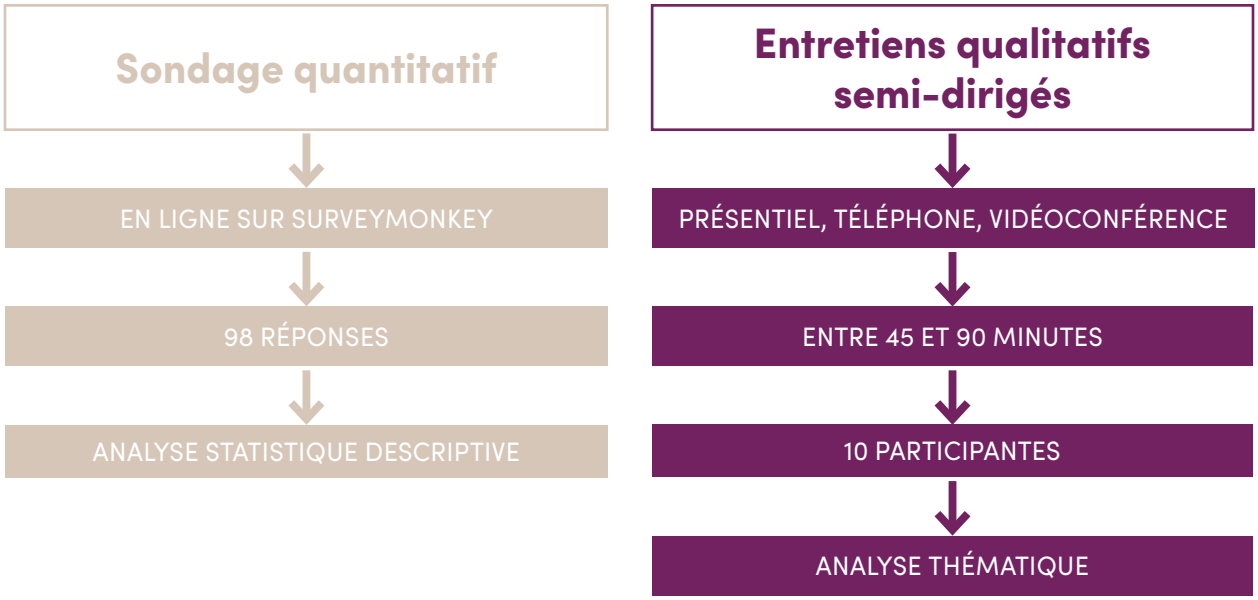


4 Démarche méthodologique

4.1 Méthodes choisies : sondage et entretiens semi-dirigés

Afin de mieux comprendre les réalités de travail en coiffure et en esthétique, nous avons eu recours à une méthodologie mixte combinant deux méthodes : un sondage quantitatif en ligne, et des entretiens qualitatifs semi-dirigés.

Méthodologie mixte



Le sondage, administré sur la plateforme *SurveyMonkey* entre janvier et mars 2025, a recueilli 98 réponses. Il s'adressait aux personnes ayant travaillé au cours des dix dernières années dans les secteurs de la coiffure ou de l'esthétique au Québec : coiffeuses, barbiers, stylistes, coloristes, esthéticiennes, électrolystes, maquilleuses, techniciennes en soins des ongles, cosméticiennes et autres professionnelles et professionnels liés à ces deux secteurs. Sa diffusion s'est faite par l'entremise des

réseaux du CIAFT, des partenaires du milieu, ainsi que dans plusieurs salons. Le questionnaire visait à brosser un portrait global des conditions de travail, des mesures en place, des préoccupations prioritaires et du niveau de satisfaction. Il abordait notamment le statut d'emploi, la santé et sécurité, les violences vécues ainsi que les enjeux liés à la CFTÉ-PA.

En complément, dix entretiens semi-dirigés ont été réalisés entre février et mars 2025. Les participantes, recrutées à la suite du sondage, pouvaient indiquer leur intérêt à y participer et ont reçu une compensation financière. Deux entretiens individuels ont eu lieu en présentiel, et les huit autres par téléphone ou vidéoconférence. D'une durée, variant entre 45 et 90 minutes, tous les entretiens ont été enregistrés avec le consentement des participantes, puis anonymisés pour assurer la confidentialité. Des noms fictifs ont été attribués à chaque participante afin de préserver leur anonymat dans les extraits présentés ultérieurement. Les enregistrements ont uniquement été utilisés à des fins d'analyse. Ces échanges portaient principalement sur la charge physique et émotionnelle du travail, les relations professionnelles, le sentiment de reconnaissance, les défis liés à la CFTÉ-PA et les pistes de solutions envisagées par les participantes.

Enfin, les données recueillies ont été analysées selon deux approches : une analyse statistique descriptive pour le sondage et une analyse thématique pour les entretiens.

Portrait de l'échantillon

L'ÉCHANTILLON EST COMPOSÉ DE

98 personnes AYANT RÉPONDU AU SONDAGE ET DE

10 participantes AUX ENTRETIENS

PRINCIPALEMENT DES FEMMES ÂGÉES DE **35** À **64** ANS

RÉPARTIES ENTRE LES SECTEURS DE LA **coiffure** ET DE L'**esthétique**

LA MAJORITÉ EXERCE EN TRAVAIL AUTONOME, PRINCIPALEMENT EN SALON OU EN INSTITUT, MAIS AUSSI À DOMICILE.

PARMI LES PERSONNES QUI ONT RÉPONDU AU SONDAGE,

72 % OCCUPENT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN, SOUVENT AVEC DES HORAIRES VARIABLES.

4.2 Portrait de l'échantillon

L'échantillon est composé de 98 personnes ayant répondu au sondage et de 10 participantes aux entretiens, principalement des femmes âgées de 35 à 64 ans, réparties entre les secteurs de la coiffure et de l'esthétique. La majorité exerce en travail autonome, principalement en salon ou en institut, mais aussi à domicile. Parmi les personnes qui ont répondu au sondage, 72 % occupent un emploi à temps plein, souvent avec des horaires variables.

Plusieurs personnes ayant répondu au sondage cumulent des responsabilités familiales : 38 % sont parents d'enfants mineurs, et 21 % sont proches aidantes. Environ 12 % s'identifient à un ou plusieurs groupes minorisés (personnes racisées, LGBTQIA2+, en situation de handicap ou récemment immigrées). L'échantillon couvre presque toutes les régions administratives du Québec, avec une concentration en Montérégie (21 %), à Montréal (20 %) et en Estrie (11 %). Les participantes aux entretiens provenaient de huit régions différentes, ce qui permet de refléter une diversité de réalités régionales.

Cet échantillon présente des caractéristiques semblables à celles observées dans les données sectorielles, qui font état d'une forte féminisation (86,8 %), une majorité de travailleuses et travailleurs autonomes (64,5 %), et d'emplois principalement à temps plein (88 % en coiffure, 83 % en esthétique). La répartition des lieux de

Tableau 1. Portrait des personnes participantes au sondage et aux entretiens individuels

Caractéristiques		Proportion du groupe répondant (%) au sondage (n=98)	Nombre de participantes aux entretiens (n=10)
Genre	Femme	94 %	10
	Homme	6 %	0
Âge	18-34 ans	22 %	1
	35-54 ans	44 %	5
	55 ans et +	34 %	4
Secteur d'emploi	Coiffure	60 %	5
	Esthétique	40 %	5
Statut d'emploi	Employeur	18 %	1
	Travail autonome	65 %	8
	Salariat	13 %	1
	Autre (travail non déclaré ou plus en emploi)	4 %	0
Lieu d'emploi	Salon ou institut	82 %	5
	À domicile	31 %	4
	Spa ou centre de bien-être	9 %	1
	Autre (résidence pour aîné·es, établissement de santé, magasin, événements, centre de formation)	14 %	0
Horaire de travail	Temps plein	72 %	8
	Temps partiel	28 %	2

Note : Les participantes aux entretiens semi-dirigés représentent un sous-échantillon du sondage (n = 10). Certaines personnes occupent plusieurs lieux de travail, ce qui explique que les proportions ne totalisent pas exactement 100 %.

travail est également similaire, avec une prédominance des salons et instituts, mais aussi une présence significative du travail à domicile (Statistique Canada, 2023a ; Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b).

Le tableau ci-dessous présente un aperçu synthétique du profil des personnes ayant participé au sondage et aux entretiens. Bien que l'échantillon ne soit pas représentatif sur le plan statistique de l'ensemble du secteur, il permet de dégager des tendances et de situer les défis qui seront explorés dans les résultats.

La combinaison du sondage et des entretiens permet de croiser des tendances quantitatives avec des récits plus approfondis des réalités vécues. La section suivante présente les résultats issus de cette démarche, en mettant en lumière les principaux enjeux soulevés par les travailleuses et travailleurs. ■

5 Résultats

Les résultats qui suivent mettent en lumière les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs des secteurs de la coiffure et de l'esthétique au Québec. Ils sont organisés autour de plusieurs dimensions centrales de leur quotidien : le sens donné à leur travail, les conditions de travail, la CFTÉ-PA, la santé et sécurité, les violences en milieu de travail, les enjeux de reconnaissance et d'encadrement sectoriel. Ces résultats s'appuient sur les données du sondage et les témoignages recueillis lors des entretiens.

5.1 Un travail porteur de sens : entre satisfaction et fatigue

ATTACHEMENT ET SENS DU TRAVAIL

Même si les métiers de la coiffure et de l'esthétique peuvent être exercés dans des conditions difficiles, les travailleuses rencontrées expriment un attachement profond à leur travail. Cette passion, nourrie par des liens significatifs avec la clientèle, s'inscrit dans une dynamique paradoxale où le sentiment d'utilité et de satisfaction coexiste avec la fatigue, l'incertitude et le manque de reconnaissance.

Cette passion, nourrie par des liens significatifs avec la clientèle, s'inscrit dans une dynamique paradoxale où le sentiment d'utilité et de satisfaction coexiste avec la fatigue, l'incertitude et le manque de reconnaissance.

Ce qui donne du sens à leur travail ne se limite pas aux aspects techniques de leur pratique. Ce sont les relations humaines, la possibilité de faire du bien, de prendre soin, de contribuer au mieux-être, de jouer un rôle significatif et de tisser des liens avec leur clientèle qui se trouvent au cœur de leur engagement quotidien. Pour plusieurs, c'est là que réside la véritable valeur de leur travail.

Le lien avec la clientèle prend souvent la forme d'un accompagnement sur le long terme, allant bien au-delà du soin esthétique. Il s'agit d'un lien d'attachement, de proximité et de confiance, qui devient parfois un espace de confidences où les travailleuses et travailleurs jouent un rôle de soutien. Ces liens s'appuient sur leur expertise concrète dans la réalisation des soins, qui renforce leur crédibilité et nourrit la relation de confiance.

> *« J'ai des clientes fidèles que je coiffais quand elles étaient à l'école primaire, et que j'ai accompagnées jusqu'à l'adolescence : les premiers chums, les premières peines d'amour, le mariage, les enfants. On en vient à faire un peu partie de leur vie. » (Nathalie[2], coiffure, travail autonome)*

Au-delà de l'apparence, ces soins participent souvent à renforcer l'estime de soi, à apaiser des complexes et à transformer l'image de soi. Les participantes soulignent comment cette contribution au mieux-être global est une source de satisfaction.

> *« Quand je transforme une personne et qu'elle repart heureuse et se sent plus belle, ça me fait vraiment plaisir. C'est comme un petit baume de savoir que j'ai fait une belle tête à quelqu'un et qu'elle se sent bien dans sa peau. J'adore les gens, jaser, rire… C'est vraiment plaisant d'avoir des humains autour de nous, et faire un peu d'art dans leurs cheveux. » (Annick, coiffure, travail autonome)*

Les témoignages révèlent l'importance du rôle d'écoute et de soutien qu'elles assument. Par exemple, Nicole racontait que certaines clientes, avec qui elle avait tissé un lien de proximité, pleuraient durant les soins, se sentant assez en sécurité pour exprimer leurs émotions dans l'espace qu'elle avait su créer. De son côté, Kim rapportait que des clientes avaient même mis fin à leur suivi psychologique, estimant que l'écoute et le lien établi dans ce contexte les aidaient davantage.

Pour ces travailleuses, la principale source de satisfaction réside dans leur capacité à faire sentir mieux leur clientèle. Comme l'illustre le concept de *care*, il s'agit à la fois d'un travail matériel, comme couper, maquiller, épiler, mais aussi un travail émotionnel et relationnel (Molinier, 2013 ; Arango Gaviria, 2016). Ces relations, tissées dans l'écoute et la proximité, contribuent fortement au sens qu'elles accordent à leur travail.

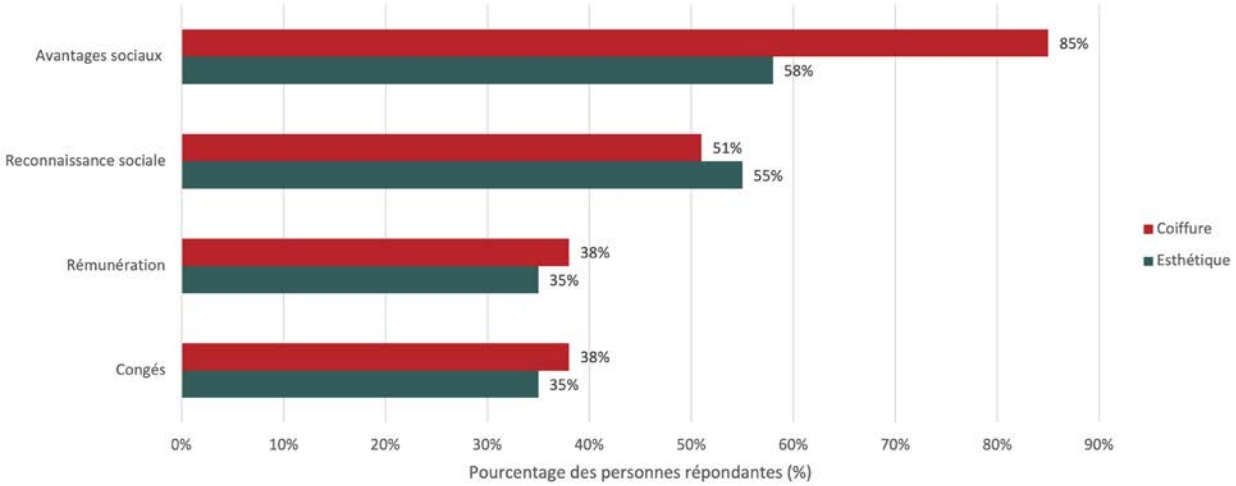
SATISFACTION FRAGILISÉE PAR LES DIFFICULTÉS

Si la majorité des travailleuses interrogées se disent satisfaites de leur travail, cette satisfaction demeure ambivalente. Le niveau de satisfaction moyen exprimé dans le sondage est de 3,8 sur 5, peu importe le statut d'emploi ou le secteur. Certains statuts d'emploi affichent des taux plus élevés, notamment chez les travailleuses et travailleurs autonomes en esthétique (4,1 sur 5) et les employeuses et employeurs en coiffure (4,1 sur 5), mais les écarts demeurent relativement faibles entre les différents statuts et secteurs.

Niveau moyen de satisfaction des conditions de travail
(sondage, n=78)

2. À noter que tous les noms dans ce rapport sont fictifs, afin de préserver l'anonymat et la confidentialité des participantes.

Figure 3. Principales priorités pour améliorer les conditions de travail, selon le secteur (sondage, n=78)



Interrogées sur leurs priorités pour améliorer leurs conditions de travail, les personnes répondantes ont identifié en premier le besoin d'accès à des avantages sociaux, suivi par la reconnaissance sociale de leur métier, la rémunération et les congés. Ces réponses révèlent un manque important de protections et de reconnaissance, malgré leur attachement profond au métier.

Cette tension, entre l'attachement et les défis vécus, est également ressortie à plusieurs reprises dans les entretiens.

> *« C'est un métier que j'adore, mais ce n'est vraiment pas un métier facile. Ce n'est pas reconnu. [...] J'adorais ce que je faisais, j'étais passionnée. Si je ne me sentais pas liée aux clientes, je ne serais pas restée, car c'est trop exigeant. » (Nicole, esthétique, travail autonome)*

L'organisation du travail contribue aussi à cette ambivalence. L'intensification du rythme, la pression à la rapidité, l'essor des chaînes à bas prix et du modèle du « sans rendez-vous » viennent fragiliser les dimensions relationnelles qui donnent du sens à leur pratique. En effet, l'enchaînement rapide de la clientèle peut conduire à une perte de sens dans le travail et à une désolidarisation entre les collègues (Desprat, 2017 ; Darbus et Legrand, 2023). Prendre le temps devient un luxe, souvent au prix de leur rentabilité personnelle. Pour deux travailleuses en particulier, Caroline et Kim, cette logique impersonnelle propre aux grands salons les a poussées à ouvrir leur propre salon pour retrouver un espace plus humain. Ces choix illustrent comment la satisfaction au travail coexiste avec des tensions structurelles qui pèsent sur leur quotidien professionnel.

INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR

Au-delà des défis immédiats, plusieurs participantes partagent une inquiétude marquée quant à leur capacité à exercer leur métier à long terme. Les douleurs, l'usure physique, l'instabilité financière et l'absence de protections sociales les amènent à se questionner sur leur pratique dans le futur.

> *« C'est quelque chose qui me préoccupe à la longue. Je ne me vois pas faire mon travail à 50 ans. Je me pose régulièrement la question sur une réorientation de carrière. C'est un questionnement constant dans notre métier, à cause du stress financier et des douleurs. » (Kim, esthétique, travail autonome)*

Cette incertitude personnelle s'accompagne d'une inquiétude plus large sur l'avenir du secteur. La faible reconnaissance et les conditions précaires dissuadent la relève, renforçant le sentiment que leur métier est à risque de s'éteindre s'il n'est pas mieux encadré et valorisé.

En somme, même si l'attachement au métier reste fort et que les travailleuses rencontrées restent animées par une réelle passion, celle-ci est mise à l'épreuve par des conditions difficiles, un manque de reconnaissance et une incertitude face à l'avenir. Pour que ce travail puisse continuer à être porteur de sens, il est essentiel de s'attaquer aux défis qui viennent l'user. C'est ce que les prochaines sections explorent.

5.2 Conditions de travail : précarité, instabilité et faibles protections

HORAIRES FRAGMENTÉS ET INSTABLES

Les conditions de travail en coiffure et en esthétique sont traversées par la précarité, l'instabilité et l'absence de protections sociales. Cette section examine comment ces réalités se manifestent à travers les horaires, les revenus, la pression à la rentabilité, le manque de sécurité sociale et la complexité des statuts d'emploi.

Les horaires de travail varient fortement selon le statut d'emploi, le lieu d'exercice et l'ancienneté dans ces secteurs. Pour les personnes salariées, surtout en début de carrière, les horaires imposés en soirée et durant les fins de semaine sont fréquents. Plusieurs rapportent avoir travaillé sur appel, avec des horaires fragmentés, peu rentables financièrement et difficilement conciliables avec leurs responsabilités personnelles et familiales. Nicole, par exemple, racontait cette expérience vécue lorsqu'elle était salariée dans un salon :

> *« J'étais seulement sur des blocs de trois heures, donc sur appel. C'était un moment quand même difficile, parce qu'il fallait être disponible, mais pas payée et attendre qu'on nous appelle pour des blocs de trois heures seulement. Ce n'était pas facile. [...] Je trouve que c'est de l'exploitation. » (Nicole, esthétique, travail autonome)*

Les travailleuses et travailleurs autonomes bénéficient d'une certaine marge de manœuvre, mais ces personnes doivent souvent composer, elles aussi, avec des trous dans l'horaire et une variabilité des rendez-vous. Cette flexibilité est parfois choisie, mais elle peut aussi devenir contraignante lorsque la stabilité financière est en jeu.

> *« Au début, quand je bâtissais ma clientèle, je disais oui à n'importe quoi. Je travaillais 7 jours sur 7 et j'avais parfois des trous de trois heures dans ma journée, parce qu'il y en avait une qui venait le matin et l'autre le soir. Depuis que j'ai établi un horaire, les gens se trouvent des trous eux-mêmes dans leur journée pour venir me voir. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

La clientèle peut fortement fluctuer d'une semaine à l'autre, mais aussi d'une période de l'année à l'autre, et il n'existe souvent aucune garantie salariale. Selon les données du sondage, 82 % des personnes répondantes déclarent travailler un nombre d'heures variables chaque semaine. Même si 67 % indiquent travailler des jours fixes, les travailleuses et travailleurs autonomes font plus souvent face à des horaires instables, tant au niveau des jours que des heures travaillées.

Face à cette réalité, la fidélisation de la clientèle devient une stratégie essentielle pour stabiliser à la fois l'horaire et les revenus. Les travailleuses rencontrées soulignent l'importance d'une vision à long terme : il ne s'agit pas seulement du prix d'une coupe, mais de la stabilité qu'apporte une clientèle régulière. Cela implique un travail relationnel soutenu, ainsi qu'une présence active sur les réseaux sociaux pour entretenir la visibilité et l'engagement. Qu'elle soit imposée par l'employeur ou dictée par la clientèle, cette instabilité fragilise la stabilité financière des travailleuses et travailleurs et complique leur CFTÉ-PA.

REVENUS INSUFFISANTS ET INCERTAINS

La précarité économique est un enjeu majeur en coiffure et en esthétique. Les travailleuses rencontrées évoquent souvent des revenus faibles, variables et incertains. Pour plusieurs, les salaires peu attractifs en emploi salarié ont par ailleurs été un facteur déterminant dans leur choix de devenir travailleuses autonomes.

L'insécurité financière en pousse certaines à multiplier les sources de revenus, en combinant leur métier avec d'autres emplois à temps partiel, ou emplois saisonniers, afin de couvrir leurs besoins de base. Plusieurs participantes disent avoir l'impression de ne jamais vraiment « rentrer dans leur argent », malgré un fort investissement personnel et professionnel.

Dans ce secteur où le travail autonome est très répandu, les travailleuses et travailleurs à leur compte doivent aussi assumer une série de dépenses liées à leur activité : achat de produits, outils et équipements, déplacements, ou encore location de chaises, d'espaces ou de locaux, des charges qui diminuent leur revenu net. En régions plus éloignées, ces contraintes sont accentuées par un accès limité localement aux fournisseurs ou aux formations spécialisées. Assister à une formation peut ainsi engendrer des frais importants de déplacement et d'hébergement, qui s'ajoutent aux dépenses déjà assumées au quotidien.

> *« Les clients en veulent toujours plus, ils demandent des choses très complexes qui exigent beaucoup de produits. Ça oblige à rester à jour avec les formations et à acheter des produits chers, qui peuvent se perdre. Le coût par rapport à ce qu'on gagne n'était jamais rentable. Souvent, je finissais par utiliser les produits moi-même. Le profit n'a jamais été intéressant. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

Revenu brut en 2024 (sondage, n=78)

Bien que l'échantillon du sondage ne soit pas représentatif de l'ensemble du secteur, les données recueillies confirment l'ampleur de la précarité économique vécue par plusieurs. Plus de la moitié des personnes répondantes (55 %) déclarent un revenu brut inférieur à 40 000 $ en 2024, dont 15 % sous les 20 000 $. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que plus du tiers (37 %) aient identifié la rémunération parmi les trois grandes priorités à améliorer (voir Figure 4), une préoccupation qui est particulièrement marquée chez les personnes salariées.

Plus de la moitié des personnes répondantes (55 %) déclarent un revenu brut inférieur à 40 000 $ en 2024, dont 15 % sous les 20 000 $.

Au-delà du revenu lui-même, c'est l'incertitude et l'instabilité qui rendent difficile la planification à court et à long terme. Les fluctuations sont fréquentes et les revenus dépendent directement du nombre de clientes et clients vus, lequel varie selon les saisons. Ces variations renforcent le sentiment d'insécurité financière vécue par plusieurs.

> *« Quand tu es travailleuse autonome, ton salaire dépend de ce que tu vas travailler. Tu peux avoir des semaines tranquilles et des semaines intenses. Si tu as une semaine tranquille, il faut que tu sois capable de t'organiser. C'est toujours un défi. C'est être dans l'insécurité des fois. » (Lise, coiffure, travail autonome)*

La rémunération à la commission ou au pourboire accentue aussi l'incertitude, avec des revenus qui varient d'un mois à l'autre, sans garantie. Même si les salaires tiennent parfois compte des pourboires, ces pourboires ne sont pas systématiques, particulièrement en esthétique. Pour les commissions, elles peuvent permettre de bons revenus certains mois, mais d'autres périodes sont nettement moins rentables et peuvent procurer un stress financier important. Cette imprévisibilité fragilise la sécurité financière des travailleuses et travailleurs, d'autant plus que les revenus demeurent généralement faibles.

PRESSION À LA RENTABILITÉ ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail et le statut d'emploi influencent fortement la charge de travail, et la pression ressentie par les travailleuses et travailleurs. Cette pression provient à la fois de l'interne, notamment par l'employeur et l'équipe de gestion, mais aussi de l'externe, donc par la clientèle.

Plusieurs participantes ayant travaillé dans de grands salons ou des chaînes à bas prix évoquent une logique de travail à la chaîne où la vitesse prime sur la relation humaine. Nancy, qui était gérante-coiffeuse, racontait qu'elle devait imposer un rythme rapide à son équipe, en réduisant le temps alloué à chaque soin pour maximiser la rentabilité du salon. La rapidité exigée dans les salons, combinée aux attentes élevées de la clientèle, peut rendre difficile un travail de qualité centré sur le soin et la satisfaction. Comme le soulignait Kim, esthéticienne, les travailleuses et travailleurs ont de moins en moins le temps pour « vraiment chouchouter » la clientèle.

Dans ces contextes, les pauses sont souvent négligées. Pour plusieurs personnes salariées, elles devaient constamment avoir l'air occupées, même au détriment de leur bien-être, comme en témoigne Lise à propos de son expérience en tant que salariée.

> *« Quand j'ai travaillé pour des gens, je me rappelle, je n'avais pas de pause, je n'avais pas de dîner. Il fallait toujours avoir l'air occupée. J'ai mangé dans un petit coin, en arrière, en bas, en train de faire le lavage… » (Lise, coiffure, travail autonome)*

La clientèle exerce aussi une pression en exprimant des attentes élevées malgré des contraintes de temps. Cette pression se manifeste aussi par l'attente d'une disponibilité constante : répondre aux textos, prendre les appels immédiatement ou offrir un rendez-vous rapidement.

> *« Parfois, la cliente veut quelque chose, tu commences et elle te dit ensuite qu'elle doit être partie dans 1 h 30. Ça ne marche pas comme ça. » (Nancy, coiffure, salariat)*

Pour les travailleuses et travailleurs autonomes, la rentabilité repose directement sur leur propre productivité. Leur revenu dépend du nombre de personnes servies, des produits vendus, et du temps investi. Cela les pousse à allonger leurs journées, à accepter un maximum de rendez-vous et à limiter les temps de repos, parfois au détriment de leur santé.

Cette intensification du travail s'inscrit dans une logique de gestion inspirée du *lean management*, où chaque minute doit être rentable. Initialement développé pour le secteur manufacturier, ce modèle s'étend de plus en plus aux métiers du *care*, au détriment du temps nécessaire au soin et au relationnel, des dimensions plus difficiles à quantifier et souvent considérées comme secondaires (Hallée et Delattre, 2024). Cette intensification, désormais présente dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, contribue à une organisation du travail centrée sur la performance. Elle peut entraîner un épuisement physique et émotionnel, mais aussi une perte de sens.

Cette intensification, désormais présente dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, contribue à une organisation du travail centrée sur la performance. Elle peut entraîner un épuisement physique et émotionnel, mais aussi une perte de sens.

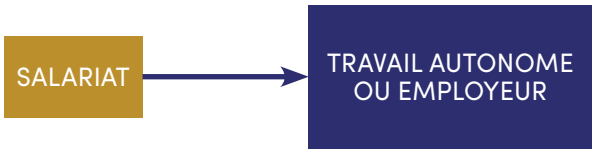
STATUTS D'EMPLOI MULTIPLES ET ABSENCE DE PROTECTIONS SOCIALES

En coiffure et en esthétique, la diversité des statuts d'emploi et des modes de rémunération (salariat, travail autonome, employeur, location de chaise, commission, pourboire) crée un environnement avec des règles floues, peu connues et souvent peu respectées. Pour plusieurs, notamment les nouvelles personnes à l'emploi, il est difficile de comprendre leurs droits, et de s'y retrouver, même en tentant de chercher l'information en ligne. Ce manque de clarté ouvre la porte à des excès et à une précarité accrue.

Cette confusion touche aussi à la clientèle. Nicole, qui a été payée pendant une période au salaire minimum à pourboire, racontait qu'une cliente lui avait demandé si elle avait le « droit » de lui donner un pourboire, croyant à tort que les esthéticiennes et esthéticiens recevaient un bon salaire. Ce décalage reflète l'écart entre la perception du public et leur réalité économique.

Face à des conditions salariales insatisfaisantes et à un manque de contrôle sur leur rythme de travail, plusieurs choisissent de se tourner vers le travail autonome. Parmi les 10 participantes rencontrées, 9 ont amorcé leur parcours professionnel comme salariées, généralement pendant quelques années, avant de devenir travailleuses

Stratégie pour améliorer ses conditions de travail



autonomes ou employeuses, souvent en louant une chaise ou un local, puis en ouvrant leur salon dans un local commercial ou à domicile. Ce changement de statut, du salariat vers le travail autonome, est souvent perçu comme une stratégie pour améliorer leurs conditions de travail, en leur permettant de reprendre un certain contrôle sur leur horaire, leur charge de travail et leurs revenus. Pour certaines, cette transition s'inscrivait déjà dans leurs aspirations professionnelles, mais, pour plusieurs, c'est le contexte vécu en emploi salarié qui a suscité ou accéléré ce choix.

Parmi les 10 participantes rencontrées, 9 ont amorcé leur parcours professionnel comme salariées, généralement pendant quelques années, avant de devenir travailleuses autonomes ou employeuses, souvent en louant une chaise ou un local, puis en ouvrant leur salon dans un local commercial ou à domicile.

> *« Ce n'est pas très payant de travailler pour quelqu'un d'autre. Je le conseille au début, parce qu'on développe de l'expérience, mais, à un moment donné, j'ai décidé de faire ce que je veux, comme je veux. » (Geneviève, esthétique, travail autonome)*

La flexibilité associée au travail autonome est souvent perçue comme un avantage, notamment pour la CFTÉ-PA. Plusieurs participantes y ont vu une façon d'adapter leur horaire à leurs responsabilités familiales sans devoir rendre des comptes.

> *« C'est sûr qu'en travail autonome, j'ai le plein contrôle sur mon horaire. Je n'ai pas à demander la permission à personne pour partir en vacances ou pour mes enfants qui ont des activités. C'est un gros plus pour la conciliation. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

Toutefois, cette autonomie s'exerce en l'absence de véritables protections sociales. La majorité des travailleuses et travailleurs doivent composer avec l'absence presque totale de ces protections : pas de congés de maladie, pas d'assurance-emploi, pas de retraite, ni de prestations en cas d'accident ou de baisse d'achalandage. Plusieurs rapportent aussi avoir cotisé à l'assurance chômage ou à d'autres programmes publics, mais sans y avoir eu accès finalement.

Certaines participantes évoquent la difficulté d'obtenir des assurances privées, en raison des coûts élevés ou des exclusions liées aux risques spécifiques de leur métier. Mis à part quelques exceptions, comme le régime d'assurances proposé par l'APESEQ pour les professionnelles et professionnels accrédités en esthétique, qui n'inclut toutefois pas les soins de santé, il n'existe pas de protections collectives accessibles aux travailleuses et travailleurs en coiffure et en esthétique. Ces difficultés viennent accentuer les contraintes économiques déjà présentes.

> *« Le prix que je charge sert juste à payer ma location de local, mes produits, mon temps..., et même encore. Si je me blesse, ça va me coûter plus cher que le prix que je charge pour aller voir un ostéopathe, un chiropraticien ou un physiothérapeute. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

Le moindre imprévu peut entraîner des conséquences financières majeures. Ce sont souvent les travailleuses et travailleurs qui doivent assumer les coûts liés aux accidents, aux imprévus, à la maladie ou aux besoins de santé. C'est le cas de Nathalie qui racontait comment une blessure l'avait plongée dans une grande précarité.

> *« J'ai eu une blessure à un doigt, celui qui tient et manipule les ciseaux. J'ai eu 22 fractures, donc j'ai été en arrêt de travail 5 ans. Je n'ai pas eu le droit au chômage ni à l'aide sociale. Ça a passé mon fonds de pension, mes économies, ma maison. Tout y est passé. C'est dans ce sens-là que, quand on ne peut pas travailler, on n'a pas de revenu. On tombe dans le vide. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

Près des trois quarts des personnes répondantes (73 %) identifient l'accès aux avantages sociaux comme la priorité numéro un pour améliorer leurs conditions de travail.

Les données du sondage reflètent cette réalité : près des trois quarts des personnes répondantes (73 %) identifient l'accès aux avantages sociaux comme la priorité numéro un pour améliorer leurs conditions de travail. Ce résultat traduit l'ampleur du besoin de protections collectives dans des secteurs où la flexibilité des statuts se fait souvent au détriment de la sécurité.

Au fil de leur parcours, les travailleuses et travailleurs naviguent entre différents statuts d'emploi. Si plusieurs soulignent la liberté que leur procure le travail autonome, notamment pour la gestion de l'horaire ou la CFTÉ-PA, cette autonomie reste profondément fragile. Elle s'inscrit dans un contexte d'horaires irréguliers, de revenus instables et d'absence de protections sociales. Le travail autonome, parfois présenté comme un levier d'amélioration, s'impose souvent comme une réponse aux limites de ces secteurs peu encadrés. Dans un contexte de précarité, cette flexibilité, souvent valorisée, se transforme en contrainte : elle réduit la capacité des travailleuses et travailleurs à poser des limites, à protéger leur santé et à concilier leurs différentes responsabilités.

5.3 Conciliation famille-travail-études et proche aidance : contraintes et ajustements personnels

BESOINS RÉELS ET SOUTIEN INSUFFISANT

La CFTÉ-PA ressort comme une préoccupation importante pour plusieurs travailleuses et travailleurs du secteur. Dans le sondage, 15 % des personnes répondantes ont identifié cet enjeu parmi les priorités à améliorer, un pourcentage qui grimpe à 26 % en esthétique. Par ailleurs, 18 % ont aussi identifié les horaires comme priorité, que ce soit pour leur flexibilité, leur stabilité ou leur prévisibilité, un aspect qui est étroitement lié à la CFTÉ-PA.

Préoccupations importantes en lien avec la CFTÉ-PA (sondage, n=78)

CFTÉ-PA → 15 %

Horaire → 18 %

Niveau moyen de satisfaction en lien avec la CFTÉ-PA (sondage, n=77)

3,5 sur 5
POUR LA COIFFURE

3,9 sur 5
POUR L'ESTHÉTIQUE

Les niveaux de satisfaction en lien avec la CFTÉ-PA restent modérés, avec des moyennes générales de 3,5 sur 5 en coiffure et de 3,9 sur 5 en esthétique. Les travailleuses et travailleurs autonomes en esthétique affichent les niveaux les plus élevés (4,2 sur 5) avec les employeuses et employeurs en coiffure (4,1 sur 5), probablement en raison de leur plus grand contrôle sur leur horaire. Cette autonomie reste toutefois individuelle : peu de mesures ou de soutien organisationnel sont en place. La satisfaction exprimée semble ainsi refléter une adaptation personnelle plus qu'un véritable appui structurel.

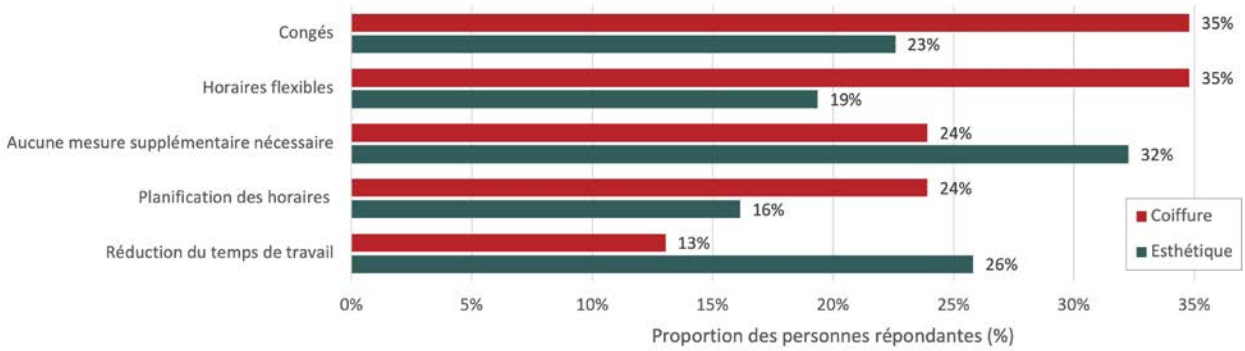
L'accès à des congés (maladie, personnels, parentaux, etc.) et à des horaires flexibles, identifiés par près de 30 % des personnes répondantes.

Lorsqu'on les interroge sur les mesures prioritaires pour améliorer la CFTÉ-PA, deux ressortent nettement : l'accès à des congés (maladie, personnels, parentaux, etc.) et à des horaires flexibles, identifiés par près de 30 % des personnes répondantes. Ces besoins sont davantage exprimés en coiffure, alors que la réponse « aucune mesure supplémentaire nécessaire » a été la plus fréquente en esthétique. Cette perception que les mesures actuelles sont suffisantes peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Il y a notamment une forte proportion de travailleuses et travailleurs autonomes parmi les personnes répondantes, une faible proportion avec de jeunes enfants, aux études ou avec un rôle de proche aidance, la croyance que la conciliation relève de la sphère privée ou encore l'absence de repères clairs sur ce que pourraient être des mesures collectives adaptées à leur réalité. Pourtant, les expériences évoquées par les participantes montrent que la CFTÉ-PA repose souvent sur une organisation complexe et inégalement répartie.

Au-delà des horaires et des congés, les participantes soulèvent aussi des obstacles liés aux dispositifs institutionnels existants. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), bien qu'il soit maintenant accessible aux travailleuses et travailleurs autonomes, reste mal adapté à leur réalité. Malgré certaines avancées, le mode de calcul basé sur le revenu net après dépenses reste désavantageux pour elles et eux. Le congé de maternité est ainsi difficilement accessible en raison des prestations insuffisantes pour couvrir les frais fixes, mais aussi par crainte de perdre sa clientèle ou sa place dans un salon.

> *« Le RQAP, ce n'est pas terrible pour les travailleuses autonomes. Il est calculé pour un salarié, mais, notre salaire, c'est ce qui reste après les dépenses. La première fois, ça me donnait environ 325 $ aux deux semaines. Pour mon deuxième enfant, j'avais le même régime qu'un employé, donc j'avais 70 % ou 75 % de mon salaire. Mais, même si l'on travaille plus, on a quand même des frais : l'électricité, le local, etc. Et je n'étais même pas capable de les couvrir. Je n'arrivais pas à vivre là-dessus, et encore moins à payer mes dépenses pour mon commerce. J'ai juste pris le minimum parce que, pour moi, ce n'était pas avantageux. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

Figure 4. Mesures prioritaires pour faciliter la CFTÉ-PA, selon le secteur (sondage, n=77)



Les témoignages recueillis révèlent aussi un manque de soutien ou de compréhension dans certains milieux de travail. Même lorsque des mesures de CFTÉ-PA existent, elles peuvent être contrecarrées par une culture organisationnelle rigide ou par une pression, directe ou subtile, qui dissuade les travailleuses et travailleurs de les utiliser. Les pratiques informelles, comme le soutien des collègues ou la compréhension de la personne supérieure immédiate, jouent ainsi un rôle crucial (Jauvin et al., 2019). Toutefois, ces appuis ne sauraient à eux-mêmes se substituer à des mesures structurelles adaptées aux réalités diversifiées des statuts d'emploi dans le secteur.

HORAIRES CONTRAIGNANTS ET AUTONOMIE LIMITÉE

Les horaires de travail atypiques, tels que les soirées et les fins de semaine, sont fréquents, surtout pour les personnes qui commencent dans ces métiers, et constituent une contrainte majeure à la CFTÉ-PA. Certaines participantes estiment qu'il faut s'adapter à la disponibilité de la clientèle, affirmant que « la clientèle est le patron », ou encore « qu'il faut suivre la demande ». D'autres, plus expérimentées, ou ayant déjà fait l'expérience d'ajuster leurs horaires, affirment que la clientèle peut tout à fait s'adapter aux disponibilités proposées. On observe ainsi une tension entre deux logiques dans les discours des participantes : s'adapter aux exigences de la clientèle ou la faire adhérer à ses propres conditions.

> *« Les gens s'adaptent aussi à notre horaire. Dans le temps, tout était fermé le dimanche. Pourquoi garder des heures d'ouverture le soir et la fin de semaine ? Pourquoi faudrait-il payer quelqu'un pour garder nos enfants pendant qu'on travaille le soir, alors qu'on est disponible de jour pour travailler et que les enfants sont déjà à l'école ou à la garderie ? C'est un peu bizarre de penser qu'il faut se sacrifier pour ça. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

Les heures d'ouverture prolongées des salons, surtout en soirée et durant les fins de semaine, renforcent cette pression à être constamment disponible. À l'inverse, certaines se disent soulagées lorsque leur lieu de travail est fermé à certains moments, comme les soirs, ce qui leur permet de reprendre un contrôle sur leur temps.

Prendre des congés, qu'ils soient personnels, de vacances ou de maladie, constitue un défi. Certaines participantes évoquent la difficulté de s'absenter en raison d'horaires déjà surchargés ou de la pression financière.

> *« En 17 ans, je n'ai jamais eu trois jours de congé de suite. [...] C'était assez compliqué. Au début, le temps de se monter une clientèle avec les heures d'ouverture, on ne peut pas trop se le permettre. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

D'autres relatent un manque de compréhension ou de flexibilité de la part de leur employeuse ou employeur lorsqu'elles étaient salariées, notamment en lien avec leurs responsabilités familiales ou des enjeux de santé.

> *« Une fois, quand j'étais malade, ma patronne m'a dit : "va t'allonger sur le fauteuil, prends une pause d'une heure et continue". Dans toutes mes années d'esthéticienne, j'ai manqué une seule journée parce que j'avais un virus contagieux. Donc, on ne peut pas s'absenter, c'est très difficile. Quand j'ai eu un enfant, j'essayais de ne pas manquer plus que nécessaire, parce que c'est très difficile de prendre congé quand on est malade. Aujourd'hui, je suis proche aidante et je ne sais pas comment je ferais dans le métier. » (Nicole, esthétique, travail autonome)*

Cela rend la déconnexion plus difficile, même lorsque les professionnelles et professionnels ne sont pas officiellement au travail, contribuant à maintenir une forme de charge mentale constante.

Enfin, la pression à rester constamment joignable, par téléphone, courriel, texto, vient brouiller les frontières entre la vie personnelle et professionnelle. Même pendant les vacances ou le soir, plusieurs disent recevoir des demandes de rendez-vous ou sentir l'obligation de répondre rapidement. Cela rend la déconnexion plus difficile, même lorsque les professionnelles et professionnels ne sont pas officiellement au travail, contribuant à maintenir une forme de charge mentale constante.

COMPOSER SEULES AVEC LA CONCILIATION

Face à l'absence de mesures structurantes, la CFTÉ-PA repose largement sur les épaules des travailleuses. Celles-ci doivent jongler avec des horaires instables, des responsabilités familiales et un quotidien chargé, souvent sans soutien collectif ou organisationnel.

Pour plusieurs, cela implique d'organiser leur emploi du temps en fonction de l'école, des horaires de garde partagée ou des activités de leurs enfants. Cette adaptation constante nécessite une réorganisation hebdomadaire, ce qui engendre une charge mentale importante.

> *« Mon adolescente reste seule pendant de longues heures maintenant. Je dois la surveiller et c'est assez compliqué. La première journée de travail de la semaine, j'essaie de raccourcir le plus possible mon horaire pour arriver à la maison et préparer le souper. Les trois dernières journées de la semaine, elle est avec son père, donc je travaille jusqu'à 22 h le soir. J'arrive et je suis épuisée. » (Elena, esthétique, employeuse)*

Certaines ont tenté d'intégrer leurs enfants dans leur environnement de travail, en les amenant au salon ou en travaillant depuis la maison. Si cette organisation offre une certaine flexibilité, elle s'accompagne souvent d'une fatigue et d'une vigilance constante.

> *« Je ne sais pas si j'ai vraiment aimé cette période où je devais gérer les enfants en même temps que le travail. Ça fait partie des raisons pour lesquelles j'ai arrêté. Je devais toujours rester en alerte, voir si j'avais le temps de commencer quelque chose avant qu'ils se réveillent. [...] Tu n'es jamais là à 100 %. Travailler à la maison tout en s'occupant des enfants, ce n'est pas fait pour ça. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

D'autres participantes ont pu compter sur leur entourage pour les soutenir dans la garde des enfants. Celles qui ont bénéficié de ce type de soutien le décrivent comme une chance, soulignant à quel point la CFTÉ-PA dépend encore souvent de ressources personnelles disponibles.

> *« J'ai été chanceuse, parce que j'avais ma mère. C'est elle qui s'est occupée de ma fille quand j'ai recommencé à travailler. Je n'habitais pas loin, donc, le midi, je pouvais aller voir mon enfant. C'est le genre de chose que tu peux faire comme travailleuse autonome, mais pas comme salariée. [...] C'est sûr que je n'aurais pas eu un deuxième enfant, ça aurait été beaucoup trop difficile. » (Lise, coiffure, travail autonome)*

Dans ce contexte, plusieurs adoptent des stratégies individuelles : réduction des heures, ajustement de l'horaire, recours à l'entourage ou passage au travail autonome. Ce dernier est souvent présenté comme une solution pour faciliter la CFTÉ-PA, bien qu'il reste une solution de contournement. En effet, le travail autonome n'est pas une mesure de conciliation en soi, mais une réponse à un manque de soutien structurel.

Les recherches confirment qu'en l'absence de politiques adaptées, ce sont les femmes qui ajustent plus fréquemment leur carrière pour répondre aux besoins familiaux, car ce sont elles qui continuent à assumer la majeure partie des responsabilités familiales et domestiques (Moyser, 2017 ; ISQ, 2018).

Les recherches confirment qu'en l'absence de politiques adaptées, ce sont les femmes qui ajustent plus fréquemment leur carrière pour répondre aux besoins familiaux, car ce sont elles qui continuent à assumer la majeure partie des responsabilités familiales et domestiques (Moyser, 2017 ; ISQ, 2018). Dans des secteurs précaires comme la coiffure et l'esthétique, caractérisés par des horaires irréguliers et peu de marges de manœuvre, la CFTÉ-PA devient un défi quotidien (Barthe et al., 2011 ; Lefrançois et al., 2017 ; Seery, 2020). Cette précarité économique réduit leur capacité à refuser certains horaires ou à poser des limites, les contraignant à composer avec des conditions incompatibles avec leurs responsabilités.

Ce fardeau est accentué par le manque de places en services de garde éducatifs subventionnés et l'absence de services adaptés aux horaires atypiques. Ces réalités, inégalement vécues selon les ressources personnelles et le statut d'emploi de chaque personne, révèlent un angle mort persistant de nos politiques publiques.

5.4 Santé et sécurité : risques invisibilisés et mesures individualisées

DOULEURS ET BLESSURES PHYSIQUES

La santé et sécurité au travail figurent parmi les préoccupations importantes des personnes sondées : 19 % les ont identifiées comme une priorité à améliorer, une proportion qui grimpe à 25 % chez les travailleuses et travailleurs autonomes. Pourtant, malgré cette préoccupation, ces enjeux restent parfois banalisés ou invisibilisés, notamment en esthétique, où 19 % des personnes répondantes déclarent n'avoir aucune préoccupation à cet égard (contre 10 % en moyenne dans le sondage).

19% ont identifié la santé et sécurité au travaill comme une priorité à améliorer, une proportion qui grimpe à 25 % chez les travailleuses et travailleurs autonomes.

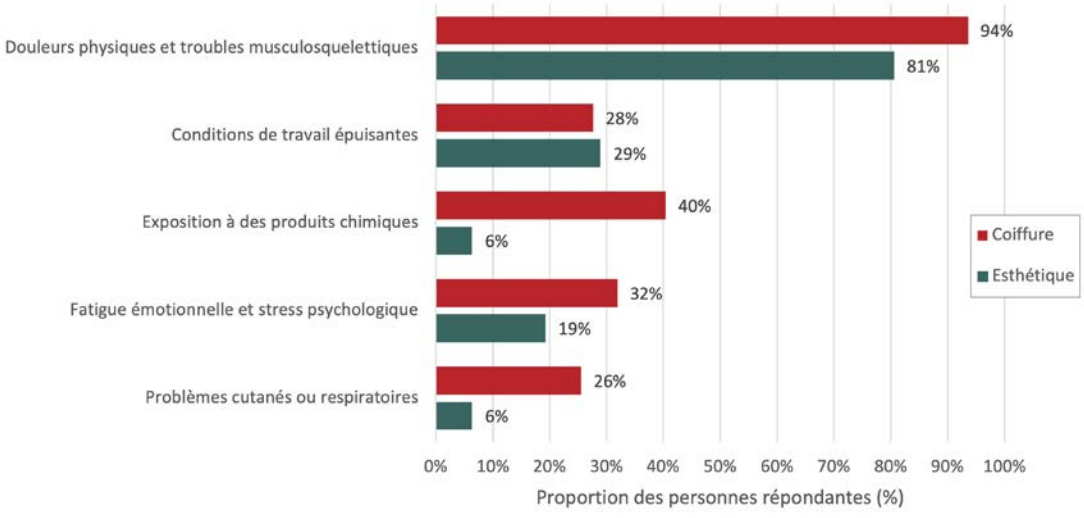
Parmi les enjeux soulevés, les douleurs physiques et les troubles musculosquelettiques (TMS) arrivent en premier, suivis des conditions de travail épuisantes, de l'exposition à des produits chimiques, de la fatigue émotionnelle et du stress psychologique, ainsi que des problèmes cutanés ou respiratoires.

Les douleurs physiques et les TMS ressortent comme la principale préoccupation, selon les données du sondage : 94 % des personnes répondantes en coiffure et 81 % en esthétique les mentionnent. Cette tendance est confirmée par les entretiens, où presque toutes les participantes ont mentionné vivre des douleurs ou des blessures liées à leur travail.

Les douleurs physiques et les TMS ressortent comme la principale préoccupation, selon les données du sondage : 94 % des personnes répondantes en coiffure et 81 % en esthétique les mentionnent.

« Présentement, je suis en investigation pour une épaule, car je fais une bursite et une tendinite. C'est peut-être un dépôt calcaire. C'est surtout à cause des mouvements répétitifs et du fait de rester debout de longues heures. Je le sens dans les jambes et les pieds. » (Annick, coiffure, travail autonome)

Figure 5. Principales préoccupations en santé et sécurité au travail, selon le secteur (sondage, n=78)



> *« J'ai des difficultés avec mes tunnels carpiens. J'ai la chance que ça ne progresse pas trop, mais c'est sûr que je ne pourrai pas faire mon métier 50 ans. C'est sûr qu'on a un travail très pointilleux. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

Ces métiers exposent fréquemment les travailleuses et travailleurs à des TMS, comme les tendinites, les bursites ou le syndrome du tunnel carpien. Ces douleurs s'installent souvent avec le temps, à force de travailler debout, dans des postures contraignantes et en réalisant des mouvements répétitifs (Hamelin, 2016). Conscientes que ces douleurs font partie du quotidien de plusieurs, celles qui n'en souffrent pas se disent « chanceuses », soulignant à quel point l'absence de douleurs constitue l'exception.

> *« Ça fait 30 ans que je fais ce métier, et je suis vraiment chanceuse, parce que c'est effectivement rare de ne pas avoir de grosses douleurs. Je suis chanceuse, mais c'est sûr que ça m'arrive parfois d'avoir de petites tensions comme n'importe qui. » (Geneviève, esthétique, travail autonome)*

Ces témoignages rappellent que l'usure physique est particulièrement présente dans ces métiers et constitue un risque majeur pour la santé des professionnelles et professionnels en coiffure et en esthétique.

EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES ET MANQUE D'INFORMATION

L'exposition à une multitude de produits chimiques fait partie du quotidien en coiffure et en esthétique. Même si elle est souvent banalisée, cette réalité entraîne des conséquences concrètes sur la santé des travailleuses et travailleurs. Certaines participantes ont rapporté des symptômes, tels que des brûlures, de l'eczéma, des irritations, des allergies ainsi que des enjeux au niveau respiratoire. Les produits en cause sont nombreux : teintures, dissolvants, poudres, crèmes, fixatifs, solvants, shampoing, vernis, etc. Ces substances peuvent pénétrer par la peau ou s'accumuler dans l'air, particulièrement dans les salons mal ventilés ou dans les contextes de travail à domicile, exposant aussi les collègues ou les membres du foyer (Forest et al., 2002 ; Géraut et al., 2008 ; Goldin et al., 2014).

> *« Je n'ai presque plus de sensation au bout des doigts à cause des produits chimiques. Ce sont des brûlures chimiques qui viennent avec le métier. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

> *« Je me demande si c'est pour ça qu'aujourd'hui j'ai autant de problèmes respiratoires, des sinusites, etc. Une de mes amies avait étrangement les mêmes problèmes que moi et elle m'a dit qu'elle avait constaté ça chez plusieurs également. J'ai fait de la coiffure un certain temps chez moi, dans une maison où l'aération n'était peut-être pas idéale non plus. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

Ces métiers exposent les travailleuses et travailleurs à des substances irritantes ou allergènes pouvant provoquer des dermatoses professionnelles, mais aussi à des produits dont les effets à long terme sur la santé reproductive et hormonale sont préoccupants (Labrèche et al., 2003 ; Géraut et al., 2008 ; Action cancer du

sein du Québec, 2022). Toutefois, peu de personnes semblent informées de ces effets sur la santé : dans le sondage, sur 78 personnes, une seule a identifié les impacts sur la santé reproductive ou le système endocrinien comme source de préoccupation. Ce thème a néanmoins été abordé par deux participantes lors des entretiens, dont Nicole, qui a mentionné que, si elle était jeune aujourd'hui, elle « y penserait deux fois », exprimant son inquiétude à ce sujet. D'autres préoccupations ont été soulevées sur les effets de certaines technologies, comme le laser, qu'Elena tente de limiter par précaution.

Malgré une documentation croissante de ces risques, la perception du danger varie grandement entre les travailleuses. Plusieurs estiment que les produits sont désormais « sécuritaires », en les comparant à ceux d'autrefois, elles considèrent que l'utilisation de gants et de masques suffit à leur protection, ou remettent même en question l'existence de risques liés aux produits chimiques.

Ces écarts de perceptions se reflètent dans les résultats du sondage où 40 % des personnes répondantes en coiffure ont identifié une préoccupation liée aux produits chimiques, contre seulement 6 % en esthétique. Plusieurs participantes en esthétique associent les crèmes qu'elles utilisent à des produits « doux » pour la peau, les percevant donc comme inoffensives contrairement aux produits capillaires, souvent jugés plus agressifs. Pourtant, les risques sont bien présents et documentés dans ces deux domaines, y compris pour les crèmes.

Le manque d'information claire et accessible contribue à cette sous-estimation des risques. Les travailleuses et travailleurs doivent souvent s'informer par elles-mêmes ou eux-mêmes, auprès de leurs collègues ou sur les médias sociaux, ce qui peut parfois alimenter la désinformation. En entendant des récits d'autres professionnelles et professionnels, comme des cas d'asthme ou d'allergies, plusieurs participantes en viennent à se questionner sur leurs propres symptômes, qu'elles soupçonnent parfois d'être liés à leur travail. Elles expriment des inquiétudes et des doutes, mais elles n'obtiennent pas toujours les bonnes informations pour comprendre les risques réels. Elles se retrouvent ainsi fréquemment sans ressource claire pour se protéger, agir et apaiser leurs inquiétudes.

Certaines participantes, plus sensibilisées, adoptent différentes stratégies pour se protéger. Elles privilégient des produits plus naturels, examinent les listes d'ingrédients, évitent certains composants, comme les parabènes, attendent avant d'intégrer une nouvelle technologie, ajustent leur environnement de travail, et cherchent activement à s'informer sur les risques liés à leur métier.

> *« Quand j'ai lancé mon salon, c'étaient des produits biologiques. J'ai enseigné la cosmétologie, donc je sais qu'il y a des produits extrêmement néfastes dans tous les cosmétiques. [...] Ça devrait être su, c'est épouvantable. » (Nicole, esthétique, travail autonome)*

Malgré la banalisation de ces risques, l'exposition aux produits chimiques est bien réelle et largement sous-estimée, notamment pour ses effets à long terme. Le manque d'encadrement, d'information et de sensibilisation contribue à invisibiliser ces risques, laissant les professionnelles et professionnels seuls face aux conséquences sur leur santé. Comme pour

Malgré la banalisation de ces risques, l'exposition aux produits chimiques est bien réelle et largement sous-estimée, notamment pour ses effets à long terme. Le manque d'encadrement, d'information et de sensibilisation contribue à invisibiliser ces risques, laissant les professionnelles et professionnels seuls face aux conséquences sur leur santé.

les TMS, cette absence de reconnaissance limite l'établissement de liens clairs entre conditions de travail et problèmes de santé, ce qui nuit à la mise en place de mesures de prévention efficaces.

CHARGE MENTALE ET ÉPUISEMENT

Au-delà des gestes techniques, le travail en coiffure et en esthétique repose sur une forte dimension relationnelle et émotionnelle. Comme on l'a vu, ces métiers s'inscrivent dans une logique de « prendre soin » : accueillir, écouter, répondre aux besoins, ajuster sa posture et son attitude. Cette relation peut créer une charge mentale importante, qui s'ajoute aux contraintes physiques et organisationnelles déjà présentes.

Les témoignages recueillis révèlent que la pression à satisfaire la clientèle peut devenir lourde, voire épuisante, en particulier lorsque les attentes sont élevées.

> *« Plus jeune, j'avais beaucoup de difficultés à lâcher prise. Si une cliente n'était pas satisfaite, ça me restait en tête et ça devenait une mauvaise journée. Aujourd'hui, j'essaie de me dire que j'ai fait de mon mieux et que demain est un autre jour. Ce n'est pas toujours facile, mais ça aide. » (Annick, coiffure, travail autonome)*

Ce travail émotionnel implique un contrôle constant de soi : il faut sourire, être à l'écoute, moduler ses émotions et sa présentation, même dans des moments de fatigue. Celui-ci est souvent considéré comme aussi important que les compétences techniques pour assurer la satisfaction de la clientèle (Desprat, 2015). Cette exigence est renforcée par la logique des pourboires, qui pousse la personne à devoir constamment satisfaire, à être agréable, souriante et disponible.

Ce travail émotionnel implique un contrôle constant de soi : il faut sourire, être à l'écoute, moduler ses émotions et sa présentation, même dans des moments de fatigue.

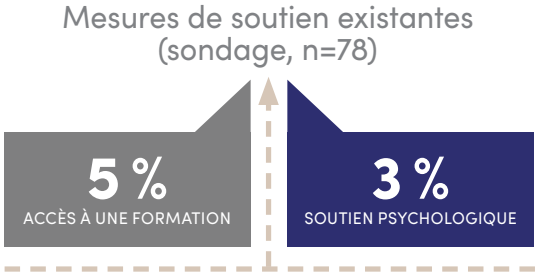
> *« On est des êtres humains. On a des hauts et des bas. Il y a des jours où je n'ai pas envie de parler. Mais, quand tu t'engages dans ce métier, il faut communiquer et rester toujours polie. Quand je m'habille avec mon gilet d'esthéticienne, je dois rester professionnelle. » (Elena, esthétique, employeuse)*

Le contact constant avec la clientèle, bien qu'il apporte une satisfaction importante comme le montrent les témoignages précédents, peut aussi entraîner une fatigue ou un épuisement émotionnel. Les salons sont souvent des espaces d'intimité, où la clientèle peut partager des récits difficiles. Les travailleuses et travailleurs se retrouvent ainsi dans une posture de conseillère, de confidente, d'écoute en plus de leurs rôles et tâches techniques et artistiques.

> *« Les gens se confient, donc il faut être à l'écoute. On n'est pas psychologues, on ne peut pas répondre à certaines choses, mais on écoute. Ça peut nous affecter, parce qu'il y a une connexion qui se fait avec la clientèle. J'ai appris avec les années à faire une coupure quand ma journée est terminée et à arrêter de vouloir être parfaite que tout soit parfait, et que les gens soient tous corrects. » (Geneviève, esthétique, travail autonome)*

Cette proximité, valorisée dans la relation de confiance, peut devenir lourde, surtout en l'absence de formation ou de ressources pour y faire face. Nathalie racontait justement avoir suivi de sa propre initiative une formation pour apprendre à écouter sans tout absorber émotionnellement. Sans ces outils, elle disait parfois rentrer chez elle tellement épuisée psychologiquement qu'elle n'avait plus envie de retourner au travail le lendemain. Cette formation lui a permis de mieux se protéger, mais elle soulignait qu'en l'absence d'un tel soutien, la charge émotionnelle devenait particulièrement lourde à porter.

Les travailleuses et travailleurs n'ont pas nécessairement toujours les outils pour assumer ce rôle d'écoute, et se retrouvent souvent sans soutien. Malgré les risques documentés d'épuisement professionnel, de détresse psychologique et de fatigue de compassion dans ces métiers (Darbus et Legrand, 2023), les mesures de soutien ou de formations sont rares et, lorsqu'elles existent, elles relèvent souvent d'initiatives personnelles. Selon les données du sondage, seules 5 % des personnes répondantes mentionnent avoir eu accès à une formation pour gérer et réagir aux confidences de la clientèle, et à peine 3 % à du soutien psychologique.



Cette charge émotionnelle est d'autant plus lourde qu'elle est amplifiée par des conditions de travail pouvant être éprouvantes. Le lieu de travail a également son importance. À domicile, le stress peut être accentué par des enjeux de sécurité, notamment pour les femmes qui reçoivent des inconnus chez elles, mais aussi parfois par une présence d'enfants dans l'environnement. À l'inverse, dans les salons, d'autres sources d'épuisement se multiplient : le bruit constant des séchoirs et des conversations, la chaleur, l'éclairage excessif, les odeurs des produits et le fait de devoir parler fort pour se faire entendre. Comme l'a exprimé Caroline, qui était coiffeuse, ces facteurs finissent par peser lourdement, contribuant à une fatigue cognitive et sensorielle qui s'accumule. En s'ajoutant aux contraintes physiques et économiques, cette charge émotionnelle participe pleinement aux risques psychosociaux de ces métiers et souligne le besoin d'un soutien adapté.

MESURES ET PRÉVENTION INDIVIDUALISÉES

En coiffure et en esthétique, la prévention repose largement sur des stratégies individuelles. Les données recueillies dans le sondage montrent que 73 % des personnes sondées déclarent avoir accès à des équipements de protection individuelle (gants, masques, etc.), mais que peu d'initiatives collectives ou structurantes sont présentes en matière de santé et sécurité au travail.

Les travailleuses et travailleurs doivent ajuster leurs propres pratiques pour préserver leur santé : réduction du temps de travail, transition vers des produits plus naturels, investissement dans du matériel ergonomique, recours à des soins de santé privés, ou encore retrait temporaire du travail.

Ce manque de soutien est aggravé par l'absence de protections sociales adaptées. Les travailleuses et travailleurs doivent ajuster leurs propres pratiques pour préserver leur santé : réduction du temps de travail, transition vers des produits plus naturels, investissement dans du matériel ergonomique, recours à des soins de santé privés, ou encore retrait temporaire du travail. Ces ajustements ont un coût financier qu'elles et ils doivent souvent assumer individuellement, dans un contexte où l'accès à des assurances collectives demeure rare.

> *« Je suis chanceuse d'avoir pu reprendre mon métier après ma blessure, mais j'ai dû tout réadapter. [...] J'ai dû changer mes ciseaux, mon séchoir pour un modèle ultraléger, mes fers à friser. Pour être capable de faire une journée complète, il ne faut pas que ce soit lourd et, quand c'est léger, ça coûte cher. Il a aussi fallu que j'adapte mon lavabo, ma table de travail et que j'abandonne certains services. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

Certaines travailleuses et travailleurs doivent se tourner vers des soins privés (massothérapie, physiothérapie, etc.), sans possibilité de remboursement. Une participante a raconté avoir dépensé près de 1000 $ pour consulter en dermatologie, faire des analyses et des tests pour apprendre que son eczéma était probablement causé par les produits utilisés dans son travail en esthétique.

Même les programmes existants, comme le PMSD, restent inégalement accessibles, notamment en raison du statut d'emploi. Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une réaffectation, la travailleuse doit être salariée au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Or, plusieurs travailleuses font du travail autonome ou sont dans des situations d'emploi complexes, ce qui les exclut de cette politique. Dans ces conditions, arrêter de travailler pour des raisons de santé devient difficile, faute de soutien financier.

L'absence ou l'insuffisance de congés de maladie est un enjeu majeur. Les travailleuses et travailleurs autonomes ne bénéficient généralement pas de couverture en santé, donc une blessure peut entraîner des conséquences financières importantes. Pour les personnes salariées, si l'employeur n'offre pas de journées supplémentaires, elles doivent se contenter du minimum prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT), soit deux journées de congé de maladie rémunérées par année, ce qui demeure largement insuffisant considérant les risques liés à ces métiers.

En cas de blessure ou de maladie professionnelle, les démarches auprès de la CNESST sont souvent décrites comme longues, complexes et décourageantes, surtout pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, ce qui est la norme dans ces secteurs. Cette complexité dissuade plusieurs personnes salariées d'entreprendre des recours, ce qui les force à devoir s'arranger par elles-mêmes. Les témoignages recueillis révèlent une connaissance partagée des refus fréquents et de la lourdeur des démarches. Nancy racontait justement que sa demande d'indemnisation avait initialement été refusée, mais qu'elle avait finalement obtenu quelques mois d'indemnisation grâce à sa contestation et à l'aide d'une avocate.

Le manque d'encadrement et l'accès limité aux informations fiables contribuent à invisibiliser les risques physiques, chimiques et psychologiques de ces métiers. L'isolement, surtout en travail autonome, et la disparité des formations accentuent cette méconnaissance. Faute de soutien collectif, les professionnelles et professionnels doivent s'informer et gérer les risques, souvent à leurs frais. Cette responsabilisation individuelle s'inscrit dans une logique néolibérale où les institutions se déchargent de leur rôle de protection et de régulation (Shadaan, 2023 ; Rollin, 2024).

Enfin, une lecture différenciée selon le genre est essentielle pour bien comprendre ces réalités, car la division genrée du travail module les formes d'exposition et de lésions (Messing et Cox, 2024). Ces enjeux sont d'autant plus préoccupants que ces secteurs sont majoritairement composés de jeunes femmes, alors que les effets de nombreuses substances sur la santé reproductive restent peu connus par les travailleuses. Cette analyse doit aussi être intersectionnelle, car les produits et

services varient selon le type de clientèle. Les femmes immigrantes ou racisées, souvent concentrées dans des emplois plus précaires, notamment dans les salons de manucure, sont exposées à des risques accrus ou à des produits plus néfastes, ce qui affecte directement leur santé et accentue les inégalités en matière de santé au travail (Ford, 2020 ; Shadaan, 2023).

5.5 Violences en milieu de travail : un continuum systémique

VIOLENCES DIRECTES

Les travailleuses et travailleurs en coiffure et en esthétique font régulièrement face à diverses formes de violences, parfois directes et explicites et parfois indirectes et invisibilisées. Selon les données du sondage, un peu plus de la moitié des personnes répondantes ont affirmé avoir subi au moins une forme de violence dans leur travail : soit psychologique, verbale, organisationnelle, à caractère sexuel, cyberviolence ou discrimination. Les violences verbales et psychologiques sont les plus fréquentes, surtout en coiffure où une personne sur deux rapporte avoir vécu de la violence verbale. En revanche, 47 % affirment n'avoir vécu aucune situation problématique ou de mauvais traitement dans leur milieu de travail, une proportion qui est plus élevée en esthétique.

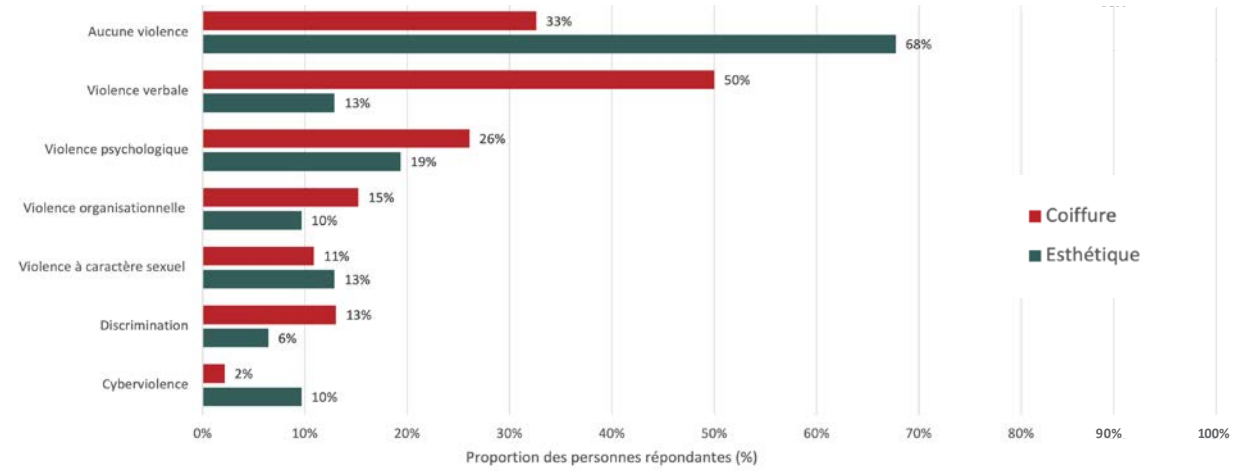
Un peu plus de la moitié des personnes répondantes ont affirmé avoir subi au moins une forme de violence dans leur travail : soit psychologique, verbale, organisationnelle, à caractère sexuel, cyberviolence ou discrimination.

Parmi les personnes ayant indiqué avoir vécu des violences, celles-ci provenaient principalement de la clientèle (44 %), mais aussi des collègues (27 %), des supérieurs hiérarchiques (25 %) ou, plus rarement, des fournisseurs (3 %).

Les entretiens ont permis de mieux saisir la nature et l'ampleur de ces violences. Caroline rapportait une situation de harcèlement psychologique qu'elle avait vécue lors de son stage en coiffure, marqué par des humiliations répétées, des exclusions et des formes de manipulation.

Parmi les personnes ayant indiqué avoir vécu des violences, celles-ci provenaient principalement de la clientèle (44 %), mais aussi des collègues (27 %), des supérieurs hiérarchiques (25 %) ou, plus rarement, des fournisseurs (3 %).

Figure 6 . Types de violences vécues, selon le secteur (sondage, n=77)



« À mon plus grand désespoir, ça a été le moment le plus horrible de ma vie. La propriétaire du salon où je faisais mon stage me piégeait. [...] C'était comme si c'était toujours de ma faute. » (Caroline, coiffure, travail autonome)

D'autres témoignages révèlent des agressions physiques ou des gestes à caractère sexuel, en particulier en esthétique. Les participantes évoquent des comportements déplacés, parfois désignés comme des « demandes d'extras » en référence à des demandes sexuelles, ou encore des contacts physiques non sollicités. Par exemple, une main saisie pendant un soin, des ongles enfoncés dans le bras ou une réaction violente à un maquillage jugé imparfait. Ces situations révèlent des rapports de pouvoir asymétriques dans lesquels peuvent émerger des comportements violents alimentés par l'insatisfaction ou un besoin de contrôle.

VIOLENCES INDIRECTES

À ces violences directes s'ajoutent des formes plus insidieuses ou diffuses, comme des attitudes méprisantes, des pressions normatives ou une dévalorisation constante du travail. Plusieurs participantes ont mentionné des manques de respect répétés qui pouvaient prendre la forme de : commentaires rabaissants, remises en question des compétences, négociations abusives des prix, annulations sans préavis ou refus de paiement. Plusieurs ont noté une hausse de ces comportements depuis la pandémie de COVID-19.

Commentaires rabaissants, remises en question des compétences, négociations abusives des prix, annulations sans préavis ou refus de paiement.

« Depuis la pandémie, c'est pire que pire. Je vis des situations que je n'avais jamais vécues avant. Avec les réseaux sociaux aussi, plusieurs se permettent de nous dire comment faire notre travail. Au niveau du respect, ils ne nous disent même plus salut et il faudrait être prêtes tout de suite. Il y a des non-paiements, des clients qui ne se présentent plus sans avertir. Avant, ça n'arrivait jamais. Maintenant, ça arrive environ une fois tous les deux mois. [...] Je trouve que les gens sont moins patients, plus arrogants, plus centrés sur eux-mêmes. Je me suis même fait dire que je ne faisais pas mes tarifs de la bonne façon. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)

Un vecteur de violence indirecte est la pression esthétique exercée sur les travailleuses, qui doivent incarner les normes sociales de beauté. Il est attendu qu'elles « représentent ce qu'elles vendent », comme si leurs compétences étaient liées à leur apparence et à sa conformité aux normes sociales.

« Quand j'étais en coiffure, je ne voulais pas me colorer les cheveux. Mais une fois que tu commences, tu n'as comme plus le choix... On se retrouve avec des repousses, et il faut vendre l'idée que c'est nécessaire, parce que c'est comme ça qu'on fait de l'argent. » (Caroline, coiffure, travail autonome)

« Il faut que tu sois une vendeuse de ce que tu fais. Dans la section des cosmétiques, les filles sont toutes jeunes et belles. Elles réussissent à vendre le petit pot de crème à 200 $, parce qu'elles projettent cette image-là. » (Nancy, coiffure, salariat)

Cette pression est véhiculée par la culture professionnelle, mais aussi par l'encadrement et les attentes de la clientèle. Certains employeurs imposent des codes de présentation stricts : maquillage obligatoire, interdiction d'attacher ses cheveux, vêtements soignés. C'est ce que racontait Nancy, gérante d'un salon de coiffure, qui était responsable de surveiller les coiffeuses.

> *« J'étais sévère là-dessus : maquillée, rouge à lèvres, et au moins du mascara. Elles n'avaient pas le droit d'avoir les cheveux attachés. J'ai fait changer des filles beaucoup de fois. » (Nancy, coiffure, salariat)*

Le pourboire agit comme un levier de contrôle symbolique, servant, non seulement, à valider la qualité du soin, mais aussi du comportement, de l'attitude et de l'apparence physique (Desprat, 2017). Caroline, qui était coiffeuse et massothérapeute, observait que ses collègues, plus jeunes et correspondant davantage aux standards de beauté, recevaient plus de pourboires de la même clientèle, malgré sa plus grande expérience. Ce système de récompense conditionnelle renforce l'objectivation des travailleuses et travailleurs et exige un travail émotionnel constant, où le corps devient un outil professionnel soumis à des attentes esthétiques genrées (Desprat, 2017 ; Desprat et Noûs, 2020). Les travailleuses doivent ainsi naviguer entre des injonctions paradoxales : correspondre à des idéaux féminins pour plaire à la clientèle, sans pour autant paraître trop séduisantes, ce qui pourrait leur être reproché.

Ces exemples rappellent que les violences et les manques de respect font malheureusement partie des expériences de travail en coiffure et en esthétique. Souvent banalisées au nom de la relation de service, elles prennent des formes variées et s'inscrivent dans un continuum aux effets bien réels.

CONDITIONS STRUCTURELLES FAVORISANT LES VIOLENCES

Ces violences, qu'elles soient directes ou indirectes, s'inscrivent dans un ensemble de conditions structurelles qui les rendent possibles. Elles s'enracinent dans les rapports de pouvoir de la relation de service, la précarité, le manque de réglementation des secteurs, la faible reconnaissance professionnelle, ainsi que dans les dynamiques de domination systémiques envers les femmes.

La dynamique de devoir « rendre service », au cœur de la relation avec la clientèle, rend difficile l'établissement de limites ou la dénonciation de comportements inappropriés (Jeantet, 2003 ; Burczycka, 2021). Plusieurs participantes ont exprimé leur malaise face à des comportements ou à des propos, tout en soulignant leur difficulté à intervenir par peur de perdre leur clientèle ou une source de revenus. Ce dilemme entre dénoncer la violence et préserver une forme de reconnaissance financière est accentué par la précarité qui limite la marge de manœuvre des travailleuses et travailleurs, et ce, encore plus en début de carrière.

Ces violences, qu'elles soient directes ou indirectes, s'inscrivent dans un ensemble de conditions structurelles qui les rendent possibles. Elles s'enracinent dans les rapports de pouvoir de la relation de service, la précarité, le manque de réglementation des secteurs, la faible reconnaissance professionnelle, ainsi que dans les dynamiques de domination systémiques envers les femmes.

> *« J'ai parfois l'impression que certaines clientes pensent que tout leur est dû. Aujourd'hui, j'ai une assez bonne clientèle pour pouvoir dire à une personne de ne plus revenir. C'est sûr qu'avant, si ça avait été dans mes premières clientes, ça aurait été plus difficile. Tu ne veux pas les perdre parce qu'elles sont quand même payantes. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

L'absence d'encadrement des pratiques professionnelles, des techniques ou des prix contribue à alimenter ces tensions. Les travailleuses et travailleurs doivent constamment justifier leurs choix et pratiques, ce qui peut créer des conflits avec la clientèle. Par exemple, Nathalie refusait de faire des traitements chimiques capillaires sur les enfants, ce qui suscitait beaucoup de reproches de la clientèle. Elle déplorait l'absence de réglementation à ce sujet au Québec, contrairement à d'autres pays où l'âge minimum pour ces pratiques est fixé à 16 ans, en raison des risques respiratoires et d'allergies.

La faible reconnaissance sociale de ces métiers, combinée à des salaires bas et à des protections limitées, contribue également à la banalisation des violences. Cette faible valorisation tend à légitimer certains comportements déplacés de la clientèle. Nancy expliquait qu'elle avait l'impression que la clientèle se permettait davantage d'être arrogante ou de négocier les prix, parce qu'elle « ne voit pas notre travail comme professionnel » : « Tu es juste une coiffeuse, tu ne fais que parler derrière une chaise. » (Nancy, coiffure, salariat) Or, la relation de confiance repose en grande partie sur la reconnaissance des compétences professionnelles. Lorsque celles-ci sont sous-estimées, c'est non seulement la légitimité de leur métier qui est remise en question, mais aussi la qualité de l'interaction avec la clientèle qui se fragilise (Soares, 2002).

L'absence de mesures collectives de prévention augmente aussi ces risques. Selon le sondage, plus de la moitié (55 %) des personnes répondantes indiquent qu'aucune mesure contre le harcèlement ou la violence n'est en place dans leur milieu, et 21 % ne le savent pas. La responsabilité de se protéger repose alors sur les individus, en particulier les travailleuses et travailleurs autonomes, qui ne se reconnaissent pas toujours dans la définition institutionnelle d'un « milieu de travail » alors qu'elles et ils partagent souvent le même lieu. Comme en santé et sécurité, la prévention des violences est trop souvent perçue comme une affaire individuelle, plutôt qu'un enjeu collectif qui devrait être pris en charge de manière organisationnelle ou sectorielle.

Les violences envers les femmes au travail ne peuvent être comprises indépendamment des structures qui les alimentent. Souvent invisibilisées et normalisées, elles sont renforcées par des rapports sociaux de pouvoir qui touchent particulièrement les jeunes femmes à la croisée de multiples oppressions (Hango et Moyser, 2018 ; Burczycka, 2021). Intégrées au quotidien professionnel, ces violences peuvent mener à une forme de désensibilisation. Elles ne sont pas des actes isolés, mais le reflet de structures sociales et organisationnelles qui les rendent possibles et les entretiennent. Elles s'inscrivent dans un continuum de violences, alimenté par des rapports de pouvoir systémiques (Auclair et Tanguay, 2019).

Mesures collectives de prévention des violences (sondage, n=77)

55 %
AUCUNE MESURE CONTRE LE HARCÈLEMENT OU LA VIOLENCE

21 %
NE SAVENT PAS

5.6 Reconnaissance et valorisation : un travail invisibilisé

TÂCHES INVISIBILISÉES ET MÉCONNUES

Le manque de reconnaissance du travail en coiffure et en esthétique découle en partie de la méconnaissance et de l'invisibilisation de ses multiples dimensions. Les gestes techniques lors des soins sont généralement plus visibles et reconnus, mais une grande part des tâches reste dans l'ombre : le travail relationnel, la gestion administrative, la recherche de produits ou d'inspiration, la formation continue et l'adaptation constante aux besoins de la clientèle.

> *« Tout ce qui est dans l'ombre, comme la comptabilité, l'inventaire, la gestion des rendez-vous, la recherche de produits, les nouvelles techniques, les formations, ça ne paraît pas. Les clientes régulières s'en rendent plus compte quand on revient de formation, parce qu'on leur montre autre chose, mais, sinon, pas vraiment. [...] Quand les clientes arrivent sur la chaise, le gros du travail est déjà fait. Les gens ne réalisent pas que je peux passer trois heures sur la photo qu'ils m'ont envoyée à chercher la meilleure technique ou le bon produit pour eux. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

Leur rôle d'éducation et de conseil en matière de produits est lui aussi souvent méconnu. Les professionnelles et professionnels doivent évaluer les besoins, recommander des produits adaptés, corriger certaines informations ou nuancer des discours véhiculés sur les réseaux sociaux, par exemple. Geneviève racontait que certaines clientes préféraient acheter leurs crèmes en pharmacie, sans savoir qu'elles pouvaient bénéficier de recommandations professionnelles personnalisées. Elle reconnaissait que les réseaux sociaux avaient contribué à mieux faire connaître leur travail d'esthéticienne, ils diffusent cependant une masse d'informations parfois erronées. Selon elle, cela renforce leur rôle nécessaire d'éducation, de sensibilisation et de conseils auprès de la clientèle.

À ces savoirs techniques et à ces conseils spécialisés s'ajoute un travail relationnel et émotionnel, central à l'expérience de la clientèle. Celui-ci se déploie dans les gestes professionnels concrets, comme coiffer, maquiller, etc., mais aussi dans les attentions plus discrètes, comme l'écoute, le soin apporté au confort, l'ambiance du lieu et la chaleur humaine. Pour plusieurs, il s'agit de créer un espace sécurisant, un cocon intime dans lequel la clientèle peut se déposer.

> *« Quand les gens viennent, je prends mon temps. On est ensemble, j'écoute vraiment ce dont ils ont besoin. Je prends soin d'eux. Toutes les petites attentions : les odeurs, la chaleur... Il faut être à l'écoute. » (Geneviève, esthétique, travail autonome)*

L'exemple de Lise, coiffeuse, qui appelait sa clientèle chaque mois pendant la pandémie pour prendre de leurs nouvelles et briser l'isolement, illustre bien la portée de ce travail relationnel : maintenir le lien, se soucier des autres et chercher à contrer l'isolement, cela exige du temps, de l'engagement et des compétences émotionnelles.

Lise, coiffeuse, appelait sa clientèle chaque mois pendant la pandémie pour prendre de leurs nouvelles et briser l'isolement.

Le « prendre soin » ne relève pas de qualités féminines innées, mais bien de compétences professionnelles à part entière. Si le « prendre soin » est souvent perçu comme naturel chez les femmes, c'est parce qu'il est historiquement associé à des tâches et à des savoir-faire traditionnellement assumés par elles (Kergoat, 2001).

Ces témoignages soulignent que le « prendre soin » ne relève pas de qualités féminines innées, mais bien de compétences professionnelles à part entière. Si le « prendre soin » est souvent perçu comme naturel chez les femmes, c'est parce qu'il est historiquement associé à des tâches et à des savoir-faire traditionnellement assumés par elles (Kergoat, 2001). Or, entretenir cette idée de « qualités innées ou naturelles » contribue à essentialiser les femmes et à dévaloriser ces compétences, en les rattachant à la vocation, à la personnalité ou à la facilité plutôt qu'à une véritable qualification professionnelle.

Le travail en esthétique et en coiffure ne réside pas uniquement dans ce qui est visible, mais aussi dans tout ce qui se joue en arrière-plan : la relation, l'écoute, la recherche et le soin sous toutes ses formes.

En bref, le travail en esthétique et en coiffure ne réside pas uniquement dans ce qui est visible, mais aussi dans tout ce qui se joue en arrière-plan : la relation, l'écoute, la recherche et le soin sous toutes ses formes. Ces dimensions, bien que souvent invisibles, méritent d'être pleinement reconnues comme nécessitant des compétences professionnelles à part entière.

EXPERTISES DÉVALORISÉES PAR DES PRÉJUGÉS PERSISTANTS

De l'invisibilité des tâches découle une faible reconnaissance sociale du métier. Dans notre sondage, plus d'une personne sur deux (53 %) a identifié la reconnaissance sociale comme une priorité pour améliorer les conditions de travail, tant en coiffure qu'en esthétique. Ce résultat fait écho aux constats du diagnostic de Soins personnels Québec (2022a ; 2022b).

Priorité pour améliorer les conditions de travail (sondage, n=78)

Malgré leurs compétences techniques, relationnelles et esthétiques, le personnel de la coiffure et de l'esthétique est souvent confronté à des préjugés. Leur travail est souvent perçu comme « facile » ou comme si « n'importe qui pouvait le faire », renforçant l'idée qu'il ne s'agirait pas d'un « vrai » métier. Plusieurs participantes disent être souvent considérées comme « juste une coiffeuse » ou « juste une esthéticienne », niant du même coup la formation, l'expertise et l'engagement professionnel que leur travail implique.

> *« Il faut montrer qu'on n'est pas des péteuses de boutons, mais qu'on a une expertise et qu'on comprend les mécanismes d'action de la peau. On n'est pas juste passionnées, mais on est éduquées. On est des gens sérieux, et qui prennent ça au sérieux. » (Elena, esthétique, employeuse)*

Ces jugements dévalorisants s'inscrivent aussi dans un sexisme ordinaire, qui oppose beauté et intelligence en entretenant l'idée qu'une femme qui prend soin de son apparence serait moins intelligente ou compétente. Ce stéréotype, bien ancré dans les imaginaires collectifs, contribue à invisibiliser les compétences réelles des professionnelles et à entretenir leur dévalorisation sociale.

> *« Il y avait cette mentalité que les coiffeurs ne sont pas allés à l'école et qu'on faisait ça par défaut. Mais, pour rester longtemps dans la coiffure, il faut se tenir à l'avant-garde. On prend des cours, des formations et l'on va dans des congrès. Tout le monde a besoin d'une coiffeuse et ce n'est pas vrai que c'est tout le monde qui peut faire ça. » (Lise, coiffure, travail autonome)*

Ce regard social dévalorisant affecte aussi l'estime que les travailleuses ont d'elles-mêmes. Annick, par exemple, racontait s'être longtemps considérée comme « juste une coiffeuse », influencée par le regard des autres et les commentaires dépréciatifs reçus au fil du temps.

Cette sous-estimation de leur expertise se traduit par des remises en question fréquentes des tarifs, des tentatives de négociation ou une incompréhension du temps, des compétences et des coûts impliqués, traduisant un manque de reconnaissance de la valeur réelle de leur travail.

> *« C'est un peu comme si les gens ne reconnaissaient pas le coût réel de notre travail. Les clientes voient juste le prix final de la facture. [...] Elles ne réalisent pas... en fait, elles ne sont pas au courant. » (Annick, coiffure, travail autonome)*

Face à cette faible reconnaissance, les professionnelles et professionnels doivent constamment justifier leurs prix, expliquer la valeur de leur travail et composer avec des attitudes condescendantes ou des attentes irréalistes.

Face à cette faible reconnaissance, les professionnelles et professionnels doivent constamment justifier leurs prix, expliquer la valeur de leur travail et composer avec des attitudes condescendantes ou des attentes irréalistes. Cette méfiance implicite alourdit la relation de service : il devient nécessaire de « prouver » son professionnalisme et sa légitimité à chaque interaction.

ABSENCE DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Cette expertise demeure largement ignorée dans les définitions officielles, ce qui nuit à leur reconnaissance sociale et matérielle.

Au-delà du regard social, le manque de reconnaissance s'enracine aussi dans les définitions institutionnelles des métiers. L'expertise développée par les professionnelles et professionnels repose sur des compétences concrètes, acquises et affinées avec l'expérience, qui touchent à la fois la santé et le bien-être physique et psychologique. Pourtant, cette expertise demeure largement ignorée dans les définitions officielles, ce qui nuit à leur reconnaissance sociale et matérielle.

> *« On n'est même pas classés dans la santé. La nomenclature du métier doit changer. Si l'on regarde la définition du métier d'esthéticienne par le gouvernement, on est loin de ce qu'on fait. [...] Ça dit que l'esthéticienne prodigue des soins pour détendre, pour offrir un service d'hygiène de base, pour relaxer. [...] Mais, par exemple, quand j'enlève les boutons sur la peau d'une adolescente, je lui fais un service d'hygiène, mais je lui fais aussi un service de thérapie mentale, de thérapie émotionnelle. » (Elena, esthétique, employeuse)*

Certaines participantes soulignent que leur travail leur permet parfois de jouer un rôle de première ligne en santé. Elles rapportent avoir détecté des signes précoces de cancers de la peau, ou soulagé des affections cutanées, comblant ainsi des lacunes dans l'accès aux soins médicaux.

> *« Il y a tellement de temps d'attente pour voir un dermatologue. Pourtant, il y a des choses qu'on pourrait faire pour accompagner les clients, mais que les gens ne savent pas. Ils vont tout de suite se diriger vers un dermatologue parce qu'ils ont une petite croûte au niveau de la mâchoire, mais, au final, on aurait pu régler ça en un après-midi. [...] Je pense que, si l'on était plus pris au sérieux, on pourrait aider à décharger les hôpitaux. » (Kim, esthétique, travail autonome)*

Ce manque de reconnaissance institutionnelle a également des répercussions concrètes pour la clientèle. Contrairement à d'autres services mieux reconnus, comme la massothérapie, les soins esthétiques ne sont pas admissibles aux remboursements d'assurance ou aux déductions d'impôts, même s'ils peuvent procurer des bienfaits comparables.

> *« Je suis aussi massothérapeute et, si quelqu'un vient pour un massage au niveau du visage, je peux produire un reçu, mais l'esthéticienne qui le fait, et qui est beaucoup plus expérimentée que moi dans le soin facial, par exemple, ne peut pas. Même chose pour les soins de mains ou des pieds, c'est vraiment elle qui les a appris en profondeur, mais elle ne peut pas produire de reçu. C'est vraiment absurde. » (Caroline, coiffure, travail autonome)*

Les définitions officielles des métiers de coiffeuse et d'esthéticienne, comme dans la Classification nationale des professions (CNP), réduisent le travail à des tâches techniques : coupes, soins de la peau, vente de produits, hygiène. Les dimensions relationnelles, cognitives ou émotionnelles sont marginalement mentionnées, voire absentes. Par exemple, dans les normes professionnelles actuelles, une seule compétence relationnelle est exigée : « interagir dans des situations de travail variées » pour la coiffure, et « établir des relations interpersonnelles en contexte professionnel » pour l'esthétique (Soins Personnels Québec, 2012 ; 2014).

Ces descriptions offrent un portrait réducteur d'un travail pourtant multidimensionnel. En occultant les dimensions relationnelles, émotionnelles et cognitives, les cadres normatifs contribuent à une reconnaissance insuffisante de la complexité réelle du travail effectué, ce qui affecte directement la valorisation symbolique et matérielle des travailleuses et travailleurs, dans leur milieu professionnel, auprès de leur clientèle et dans la société en général. Comme le souligne le rapport du Secrétariat à la condition féminine sur les métiers à prédominance féminine, le fossé entre le travail prescrit, défini dans les documents officiels, et le travail réellement accompli, alimente un déficit de reconnaissance (Hallée et al., 2023). Lorsque ces tâches concrètes ne sont ni nommées ni reconnues, on tend à considérer qu'elles ne nécessitent ni compétence ni qualification, renforçant ainsi l'idée que ces métiers ne relèvent pas d'un véritable savoir professionnel.

Le fossé entre le travail prescrit, défini dans les documents officiels, et le travail réellement accompli, alimente un déficit de reconnaissance (Hallée et al., 2023).

5.7 Encadrement à bâtir : formations, sécurité et réglementation

FORMATIONS DISPARATES ET ACCÈS AUX MÉTIERS

Le manque d'encadrement formel dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique a été soulevé par toutes les personnes rencontrées lors des entretiens. Cette

absence se manifeste d'abord par la grande disparité des formations offertes, allant de quelques centaines à plus de 1300 heures, dans des établissements publics comme privés, agréés ou non.

Plusieurs participantes ont souligné les écarts marqués entre les personnes ayant suivi une formation complète, comme le DEP, et celles issues des parcours plus courts ou accélérés. Marie-Ève racontait qu'une de ses amies, ayant complété une formation accélérée en esthétique, devait régulièrement lui demander de l'aide, révélant les limites de ces formations peu encadrées.

> *« J'ai vu des esthéticiennes qui étaient formées avec juste 400 heures. Au niveau des compétences, des informations et des formations qu'elles ont eues, ce n'est pas suffisant. Le marché des formations en esthétique, c'est épouvantable. Ce n'est tellement pas bien géré et ce n'est même pas obligatoire. Il n'y a aucune loi qui vous empêche d'être esthéticienne, donc ça peut être n'importe qui en principe. » (Nicole, esthétique, travail autonome)*

En l'absence d'une exigence légale claire quant au niveau minimal de formation requis pour exercer, ces secteurs laissent place à un marché parallèle de formations aux standards très variables.

En l'absence d'une exigence légale claire quant au niveau minimal de formation requis pour exercer, ces secteurs laissent place à un marché parallèle de formations aux standards très variables. Bien que des mécanismes officiels, comme le certificat de qualification professionnelle, permettent de faire reconnaître les compétences, leur caractère volontaire limite leur portée. Même les personnes expérimentées disent avoir du mal à se retrouver dans le paysage actuel, où les formations privées se multiplient. Il devient difficile de savoir quelles écoles sont réellement agréées, ce qui alimente la confusion et la méfiance face à la qualité des compétences acquises.

Par ailleurs, les produits spécialisés, qui étaient autrefois réservés aux personnes diplômées par les fournisseurs, sont aujourd'hui plus facilement accessibles au public, notamment en pharmacie ou en ligne. Toute personne, formée ou non, peut désormais s'en procurer, ce qui alimente l'idée que la formation n'est plus indispensable, tout en augmentant les risques d'une utilisation inappropriée.

Si la majorité des employeurs continuent d'exiger un diplôme (82 % en coiffure et 90 % en esthétique en 2021), plusieurs acceptent autant les diplômes privés que publics, sans préférence (Soins Personnels Québec, 2022a ; 2022b). Toutefois, laisser aux employeurs seuls la responsabilité de déterminer les standards de compétence revient à déléguer l'encadrement à un marché déjà fragmenté. En l'absence de balises claires et de normes uniformes, la coexistence de parcours de formation très différents contribue à brouiller la reconnaissance des métiers, accentue les inégalités entre travailleuses et travailleurs et soulève d'importants enjeux de qualité, sécurité et confiance.

RISQUES POUR LA SÉCURITÉ, LA QUALITÉ ET LA RÉPUTATION

L'absence d'un encadrement strict des pratiques, des formations et de la distribution des produits entraîne des risques réels, tant pour la sécurité du public que pour la réputation du métier. Les professionnelles et professionnels qui ont suivi une formation développent une expertise qui leur permet d'offrir des soins sécuritaires, en tenant compte de l'état de la peau ou des cheveux, des contre-indications, de

l'usage de produits chimiques ou d'appareils spécialisés.

Mais dans un contexte où n'importe qui peut s'improviser dans le métier, plusieurs participantes racontent devoir rattraper les erreurs causées par des soins inappropriés. Certaines rapportent fréquemment corriger des traitements faits à domicile, comme des rehaussements de cils (*lash lifts*) ou des colorations mal exécutées, ayant causé des brûlures, ou des soins invasifs normalement réservés au personnel médical.

Plusieurs dénoncent la libre circulation des produits chimiques ou d'appareils non homologués, accessibles au grand public sans information adéquate, malgré les risques pour la santé. Le manque de connaissances sur les interactions entre produits augmente ces dangers, même parmi celles et ceux qui les utilisent en contexte professionnel.

> *« Comme il n'y a plus de comité paritaire, n'importe qui peut ouvrir un salon de coiffure sans avoir de connaissances sur les produits chimiques et n'importe qui peut se procurer nos produits maintenant. La coiffure, c'est de la chimie de A à Z, donc on se ramasse avec des réactions chimiques négatives, des cheveux brûlés, des risques de cécités, des irritations..., c'est très dangereux. [...] Au niveau de la santé, c'est épouvantable que ce soit en vente libre, parce qu'on parle de produits chimiques dangereux, et qui ne sont pas nécessairement compatibles ensemble. Même pour nous, il faut savoir comment les utiliser. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

À cela s'ajoute la présence de formations informelles ou accélérées, souvent jugées insuffisantes pour assurer la sécurité des pratiques. Presque toutes les participantes ont exprimé leurs inquiétudes face à la capacité de certaines travailleuses et travailleurs n'ayant pas suivi de formation professionnelle reconnue, qui inclut toujours un volet de santé et sécurité au travail, comme la désinfection des instruments et de la peau, par exemple.

Ce manque d'encadrement touche aussi les appareils vendus sans contrôle ou même homologation, exposant les travailleuses et travailleurs à des poursuites potentielles et la clientèle à des risques de santé.

> *« J'ai acheté un appareil dans une formation et deux ans plus tard après l'avoir utilisé, je me suis rendu compte qu'il n'était même pas homologué par Santé Canada. La vendeuse n'avait même pas le droit de me le vendre et, moi, je n'avais pas le droit de l'utiliser sur quelqu'un. Si j'avais brûlé quelqu'un et que cette personne m'avait poursuivie, j'aurais perdu. [...] J'ai l'impression qu'on est beaucoup laissés à nous-mêmes. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

Au-delà des risques pour la santé, ces dérives ont aussi un impact sur la réputation du métier. Plusieurs participantes mentionnent que les mauvaises expériences vécues par la clientèle avec des personnes peu ou mal formées nuisent à la crédibilité de l'ensemble du secteur.

> *« Tout le monde peut se dire esthéticienne ou technicienne de cils aujourd'hui. Je pense que certaines clientes perdent un peu espoir, parce qu'elles ont eu de mauvaises*

> *expériences, donc elles ont une moins bonne perception de notre métier à cause de ce qui s'est passé avec quelqu'un d'autre. » (Kim, esthétique, travail autonome)*

L'absence de normes claires nuit à la sécurité des soins, à la qualité des services et à la crédibilité des professionnelles et professionnels qui exercent leur métier avec sérieux.

En somme, l'absence de normes claires nuit à la sécurité des soins, à la qualité des services et à la crédibilité des professionnelles et professionnels qui exercent leur métier avec sérieux. À l'inverse, un meilleur encadrement permettrait non seulement d'assurer des pratiques sécuritaires, mais aussi de reconnaître pleinement leur expertise et de valoriser leur métier.

CONCURRENCE ET PRESSION SUR LES PRIX

L'absence de règles collectives, encadrant les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, crée un marché déséquilibré, marqué par une concurrence généralisée entre les travailleuses et travailleurs. Ce climat fragilise à la fois leurs revenus, leur reconnaissance et les dynamiques de solidarité professionnelle. Dans un contexte où aucune formation n'est légalement requise, le travail non déclaré est devenu une pratique courante, contribuant à un marché parallèle difficile à réguler.

Certaines participantes racontent que les professionnelles et professionnels en viennent à se surveiller entre elles et eux, voire à baisser leurs prix pour conserver leur clientèle.

> *« Il faut arrêter de se couper l'herbe sous le pied entre esthéticiennes. Au lieu de dire "mon soin des pieds coûte tant", certaines baissent leur prix de 10 $ pour prendre toute la clientèle des autres. Ça, je trouve ça difficile dans le domaine. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

Plusieurs participantes expriment la difficulté de faire reconnaître la valeur réelle de leur travail, dans un environnement où la clientèle, habituée à la logique du plus bas prix, n'hésite pas à négocier, comparer ou se tourner vers des offres moins chères.

La vente de produits, qui représente une source de revenus complémentaire importante, est elle aussi fragilisée. La disponibilité croissante de ces produits en pharmacie ou en ligne réduit non seulement les marges de profit, mais affaiblit aussi le pouvoir de conseil des professionnelles et professionnels. Certaines personnes doivent réduire drastiquement leurs prix pour rester compétitives face aux grandes surfaces, au point de ne prendre que quelques dollars de profit par produit. Annick racontait être passée d'une marge de 40 à 50 % sur une bouteille de shampoing à un profit de quelques dollars, illustrant l'impact direct de cette concurrence sur leur rentabilité.

Cette pression se reflète aussi dans la tarification des services. Sans balises collectives ou de listes de prix suggérés, chaque hausse de tarif devient un risque. Plusieurs participantes expriment la difficulté de faire reconnaître la valeur réelle de leur travail, dans un environnement où la clientèle, habituée à la logique du plus bas prix, n'hésite pas à négocier, comparer ou se tourner vers des offres moins chères. Il y a donc une peur qu'en augmentant les prix, la clientèle aille voir ailleurs.

À cette pression économique s'ajoute une charge émotionnelle liée à la relation de proximité avec la clientèle. Plusieurs parlent de ce qu'Annick nomme les « factures émotives » ou la « facturation émotive », donc des réductions accordées par empathie, inconfort, solidarité ou à titre de cadeau en fonction des situations personnelles et des liens avec la clientèle.

> *« Parfois, une cliente me dit que ça ne va pas bien financièrement, mais il faut que je me rappelle que c'est elle qui a pris le choix de venir chez la coiffeuse. Donc, je lui demande si elle a un budget pour éviter de lui donner un prix à la fin et qu'elle panique. Par contre, ça m'est arrivé de baisser mon prix de 20 $, 30 $ et, au final, c'est moi qui me nuis. C'est ça, la facture émotive. Et, je le fais encore malheureusement. » (Annick, coiffure, travail autonome)*

Face à cette insécurité économique, plusieurs adoptent des stratégies individuelles pour se protéger : exiger des dépôts à la réservation, rendre les prix visibles, ou encore détailler leurs factures pour mieux faire comprendre la valeur réelle du service et justifier leurs prix.

> *« Avant, mes factures indiquaient seulement le montant total. Maintenant, elles sont très détaillées. Il y a la quantité de produits utilisés, les frais de transport, les frais fixes, le coût horaire, même la comptabilité, la formation dans une parenthèse, les taxes. Tout est indiqué pour qu'elles voient que ce n'est pas juste mon salaire en fait. Si elles reçoivent une facture de 650 $, je suis capable de la justifier et je me sens moins mal de charger ce montant après 6 heures de travail. C'est un prix très transparent, donc ça aide. » (Nathalie, coiffure, travail autonome)*

Mais ces efforts individuels ne suffisent pas à combler l'absence de mécanismes collectifs. En leur absence, la concurrence alimente non seulement une pression constante sur les prix, mais aussi un climat de méfiance qui fragilise les métiers et accentue une précarité des conditions de travail.

REPRENDRE LE CONTRÔLE : PISTES D'ENCADREMENT ÉVOQUÉES

Face à un encadrement jugé largement insuffisant, toutes les participantes ont exprimé le besoin de balises claires pour protéger et valoriser leur métier, pour assurer la sécurité de la clientèle et pour avoir de meilleures conditions de travail. Pour plusieurs, notamment en coiffure, l'ancien modèle des comités paritaires, bien qu'abolis depuis plusieurs années, demeure une référence. Toutefois, leur souhait n'est pas un retour identique à cette structure, mais la création d'un cadre de régulation mieux adapté aux réalités actuelles de leur secteur.

Au cœur des préoccupations exprimées se trouve le besoin de reprendre le contrôle sur plusieurs aspects fondamentaux, comme la formation et la reconnaissance des compétences, la tarification, les normes d'hygiène et de sécurité ainsi que la vente des produits. Pour plusieurs, un tel encadrement permettrait non seulement de définir qui peut exercer ces métiers, mais aussi de valoriser leur expertise et de réduire la concurrence déloyale.

> *« Quand j'ai commencé, il y avait les comités paritaires, mais ils ont été abolis. Présentement, dans la coiffure, il en faudrait, parce qu'il y a trop de choses qui nuisent aux coiffeurs certifiés. Il y a des attestations de certification, mais ce n'est pas obligatoire au Québec, alors que ce l'est partout au Canada. [...] Il faut que le métier soit encadré, parce que ce n'est pas vrai que n'importe qui peut coiffer. Il faut aussi un encadrement des prix pour être mieux respectées. Sur les réseaux sociaux, on voit des annonces du genre "Cherche coiffeuse pas chère". On n'est pas un McDonald ! Si tout était encadré avec un barème de prix, il n'y en aurait pas de ça. » (Lise, coiffure, travail autonome)*

Du côté de la formation, les participantes ont nommé le souhait d'avoir une formation ou une certification obligatoire. Le certificat de qualification professionnelle est perçu comme une mesure intéressante, mais sa portée est limitée par son caractère volontaire. Les participantes proposent plutôt de rendre obligatoire une formation reconnue ou une certification accompagnée de mécanismes de reconnaissance de l'expérience acquise sur le terrain. Cela permettrait de limiter le développement des formations courtes ou non reconnues, perçues comme une menace pour la qualité des services.

La question des prix constitue également une préoccupation centrale. Plusieurs participantes suggèrent la création de listes de prix de base obligatoires, établies selon la nature et la durée du service, mais aussi de l'expérience de la personne. D'autres proposent un système de catégories professionnelles avec des cotes, où les tarifs pourraient être liés au niveau de formation et d'expertise. Marie-Ève évoquait le fonctionnement de son association en électrolyse comme un modèle intéressant :

> *« On a des pénalités si l'on charge moins cher, mais on peut aller en haut : c'est un prix de base. Je trouve que c'est vraiment une bonne idée et je peux mieux expliquer ma hausse de prix à mes clients. » (Marie-Ève, esthétique, travail autonome)*

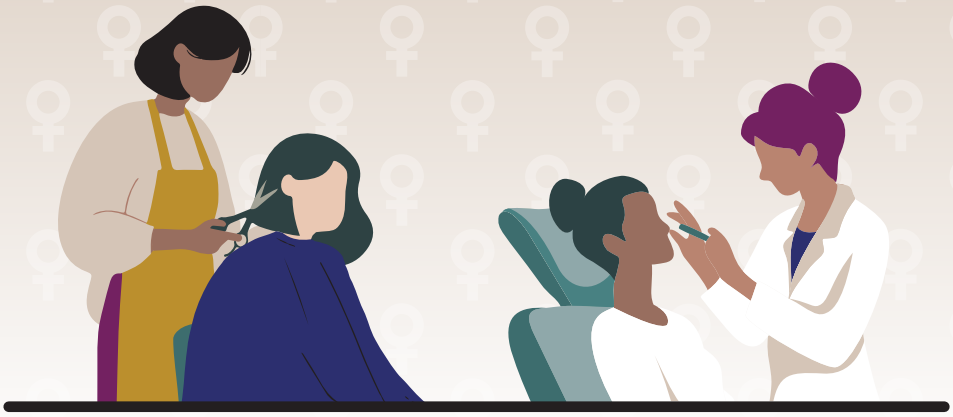
Une telle régulation pourrait permettre d'éviter les négociations avec la clientèle, de limiter la compétition interne et de réduire les écarts de revenus entre professionnelles et professionnels, mais aussi de mieux faire reconnaître la valeur du travail effectué.

D'autres propositions concernent le renforcement des normes sanitaires et des inspections, afin d'assurer la sécurité de la clientèle et la conformité des pratiques. Plusieurs participantes souhaitent également un meilleur encadrement de la vente de produits en étant informées de leurs risques, mais aussi l'interdiction d'appareils non certifiés, pour protéger les travailleuses et les travailleurs ainsi que la clientèle.

Ces propositions montrent que ces participantes ne cherchent pas simplement une meilleure reconnaissance symbolique, mais bien des mécanismes concrets pour encadrer leur métier. L'absence de balises claires dans les formations, les compétences, les pratiques et la tarification nuit à la qualité des services, à la sécurité, à l'équité entre collègues ainsi qu'à leur santé physique, psychologique et économique. Pour elles, la reconnaissance passe nécessairement par des structures réglementaires adaptées à leur réalité.

Au-delà des ajustements normatifs, elles expriment une volonté de transformation structurelle : remettre en cause les logiques qui naturalisent la précarité, individualisent les risques et invisibilisent les savoirs des femmes. En ce sens, revendiquer un meilleur encadrement, c'est aussi exiger des mesures concrètes en faveur de l'égalité et une revalorisation profonde de ces métiers. Tant que cette reconnaissance restera uniquement symbolique, les conditions de travail resteront précaires, et les compétences professionnelles sous-estimées. ■

L'absence de balises claires dans les formations, les compétences, les pratiques et la tarification nuit à la qualité des services, à la sécurité, à l'équité entre collègues ainsi qu'à leur santé physique, psychologique et économique.



Conclusion

Les métiers de la coiffure et de l'esthétique jouent un rôle important au Québec, tant sur les plans social, relationnel et économique. Ils combinent un savoir-faire technique, artistique, relationnel et émotionnel, contribuant à la santé, au bien-être, à la rupture de l'isolement et à l'estime de soi. Pourtant, malgré leur contribution sociale, ces métiers restent peu valorisés. Comme dans plusieurs MMF, le travail du *care* est considéré comme naturel ou inné, ce qui légitime des rémunérations faibles et un manque persistant de reconnaissance.

Cette recherche, réalisée à partir d'un sondage ayant recueilli 98 réponses et de 10 entretiens semi-dirigés, documente plusieurs facettes des réalités de ces métiers. Il faut toutefois rappeler que les résultats doivent être interprétés à la lumière de l'échantillon, composé principalement de femmes blanches travailleuses autonomes. Il s'agit d'une recherche exploratoire, et certains angles, dont ceux liés aux réalités spécifiques des travailleuses racisées, notamment dans les salons d'ongles, restent encore peu documentés.

Malgré ces limites, les résultats révèlent tout de même des constats et des pistes intéressantes. Les conditions de travail sont marquées par une précarité, une instabilité, une absence de filet de sécurité, une forte exposition à des risques physiques, chimiques et psychologiques, une banalisation des violences, et un manque de reconnaissance tant sociale qu'institutionnelle. Le faible encadrement sectoriel, combiné à la déréglementation des dernières décennies, a fragilisé l'ensemble du secteur, donnant lieu à un marché désorganisé, concurrentiel et inégal.

Les travailleuses rencontrées expriment un attachement profond à leur métier, mais aussi une fatigue réelle. L'instabilité financière, les horaires atypiques, l'usure du corps, la surcharge émotionnelle liée à l'écoute, et le stress constant de l'insécurité économique mettent leur santé à l'épreuve. Cette pression est intensifiée par les violences vécues et la faible reconnaissance.

Le recours massif au travail autonome est souvent présenté comme une stratégie pour reprendre un certain contrôle sur ses conditions de travail, notamment pour faciliter la CFTÉ-PA. Toutefois, il apparaît aussi comme une réponse contrainte aux failles du système plutôt qu'un véritable choix. Dans sa forme actuelle, ce statut limite fortement l'accès aux protections sociales (ex. : assurance-emploi, RQAP, PMSD, indemnisations à la CNESST, etc.) et entretient l'illusion que les enjeux de précarité, de CFTÉ-PA, de santé ou de violences sont des responsabilités individuelles plutôt que des problèmes structurels.

Les enjeux présentés sont profondément interreliés. La précarité financière réduit la marge de manœuvre des travailleuses et travailleurs pour prendre des pauses, ajuster leurs horaires, refuser de la clientèle ou se protéger adéquatement. Elle accentue aussi les risques pour la santé et accélère le rythme de travail pour maximiser les revenus, souvent au détriment de l'aspect relationnel qui constitue pour beaucoup le sens de leur pratique. Elle alimente également la pression à se conformer aux standards de beauté et aux attentes comportementales, comme être toujours souriante et disponible, notamment en raison de la dépendance aux pourboires et à la satisfaction de la clientèle. Le manque de reconnaissance, quant à lui, se manifeste dans les comportements de la clientèle (négociations, manques de respect, violences), mais aussi dans la manière dont ces métiers sont perçus socialement : comme un travail que « n'importe qui peut faire » et donc facilement sous-estimé.

Les résultats mettent en évidence que, dans l'état actuel, ce sont les travailleuses et travailleurs qui portent sur leurs épaules la responsabilité de pallier les lacunes du système. Ce sont elles et eux qui doivent négocier leurs prix, évaluer la sécurité des produits, compenser l'absence de normes, gérer l'épuisement que peut provoquer le travail relationnel, trouver des solutions pour répondre aux exigences de la CFTÉ-PA, se protéger contre les comportements violents, tout en assurant leur sécurité financière et leur santé. Les risques sont ainsi fréquemment invisibilisés, par faute d'encadrement, de reconnaissance et d'accès à l'information. Les stratégies mises en place pour s'en protéger sont souvent individuelles, coûteuses et épuisantes.

Face à ces constats, les participantes de ce projet appellent à un encadrement structurant de leur secteur, incluant la formation ou la certification obligatoire, la régulation des pratiques et des prix, ainsi que des normes en santé et sécurité. Elles demandent aussi un meilleur accès à des protections sociales, dont des assurances, un fonds de retraite, des congés, des mesures concrètes en CFTÉ-PA ainsi qu'à un encadrement face aux risques psychosociaux. Les travailleuses ne réclament pas un retour aux modèles passés, mais la création d'un cadre adapté aux réalités contemporaines, capable de répondre aux défis spécifiques de leur secteur.

Ces demandes s'inscrivent aussi dans une visée de transformation structurelle. La précarité, les violences, la surcharge mentale et l'absence de protections ne sont pas des accidents de parcours, mais le produit de rapports de pouvoir imbriqués, qui ont historiquement relégué les MMF à la marge. Les politiques publiques ont participé à cette précarisation, en tolérant des angles morts réglementaires et en transférant la responsabilité aux travailleuses et travailleurs. Transformer ces conditions, c'est rompre avec les logiques qui banalisent la précarité des métiers du *care*. C'est aussi reconnaître que les protéger, les encadrer et les valoriser relève d'une responsabilité collective et que cette reconnaissance ouvre la voie à une société plus juste et égalitaire.

Plus largement, ce rapport montre que, valoriser les métiers de la coiffure et de l'esthétique, c'est agir sur plusieurs fronts : reconnaître pleinement leur valeur économique, sociale et relationnelle, améliorer les conditions dans lesquelles ils s'exercent et reconnaître les compétences professionnelles mobilisées au quotidien. Tant que ce travail sera perçu comme secondaire, spontané ou « naturellement féminin », il continuera d'être sous-payé et peu encadré. **Valoriser ces métiers, c'est reconnaître que « prendre soin » nécessite une expertise réelle et que ce travail mérite d'être exercé dans la dignité, avec des revenus décents, des protections adéquates et une reconnaissance à la hauteur de leur contribution.** C'est aussi imaginer un monde où le soin, sous toutes ses formes, est placé au cœur de nos priorités collectives ; un monde qui valorise les liens et la dignité de celles et ceux qui prennent soin, ainsi que de celles et ceux qui en bénéficient. ■

Bibliographie

Action cancer du sein du Québec. 2022. *Genre, race, sexe et substances toxiques : Le projet de loi S-5 et la nécessité d'une réglementation plus stricte des produits chimiques au Canada*, mémoire déposé au Comité permanent de l'environnement et du développement durable, Chambre des communes, Ottawa.

Arango Gaviria, L. G. 2013. « Soin de l'apparence, travail émotionnel et service au client », *Multitudes,* no 52, p. 180-185.

Arango Gaviria, L. G. 2016. « Le travail de soin dans les salons de beauté en Colombie et au Brésil : rapports de genre, de classe et de race », dans *Aux marges du travail*, sous le dir. de J.-A. Calderon, L. Demailly et S. Muller, p. 15-26, Toulouse, Octarès Éditions.

Auclair, I. et D. Tanguay. 2019. « Les violences genrées sont partout, même en milieu de travail : diverses expériences analysées à la lumière du continuum des violences », dans *Violences genrées : enjeux et résistance*, sous la dir. de I. Auclair, L. Suelves Ezquerro et D. Tanguay, p. 9-30, Québec, Presses de l'Université Laval.

Barros, F. de. 2020. « Les esthéticiennes, "petites mains" de l'industrie cosmétique ? » *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 51, no 2, p. 109-137.

Barthe, B., K. Messing et L. Abbas. 2011. « Strategies used by women workers to reconcile family responsibilities with atypical work schedules in the service sector », *Work,* no 40, p. 47-58.

Bélanger, M. 2020. « Coiffure en Outaouais : le testament du comité paritaire », *Le Droit*, 3 juin 2020. https://www.ledroit.com/2020/06/03/coiffure-en-outaouais-le-testament-du-comite-paritaire-f90e7927128b83e4be253ca5f17469e8/

Bruneteau, A, L. Bechmann, P. Picot, S. Jego, A. Maillard, L. Delaporte, C. Durand, M. D'Aguanno, A. Houitte, M. Dubreil, C. Rouxel-Blechet, S. Muller, F. Bouvet, V. Feaugas, M. Gardey, E. Jouffe, A. Roquentin, N. Debry, M.F. Le Guilcher, M.H. Pierre, L. Tortellier, C. Verge et D. Lafon. 2004. « Évaluation et prévention des risques dans les salons de coiffure », *Documents pour le médecin du travail*, no 99, p. 315-366.

Burczycka, M. 2021. *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, Statistique Canada, no 85-002-X.

Byrd, A. et L. Tharps. 2014. *Hair story: Untangling the roots of Black hair in America*, New York, St. Martin's Griffin.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). 2023. *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail : 2019-2022*, Québec, CNESST.

Cochennec, M. 2004. « Le soin des apparences : L'univers professionnel de l'esthétique-cosmétique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 154, p. 80-91.

Darbus, F. et E. Legrand. 2023. « Du surtravail émotionnel : quand l'organisation du travail oblige à sourire et bouillir : Le cas d'un salon de coiffure », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 25, no 1.

Dawson, P. H. 2014. *Behind the mirrors: Examining the role of African Amecian cosmetologists and salons in domestic violence advocacy and education*, thèse de doctorat, département des études et d'évaluation des politiques en éducation, Lexington, University of Kentucky.

Desprat, D. 2015. « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », *La nouvelle revue du travail*, no 6.

Desprat, D. 2017. *Un ethos professionnel des coiffeurs. Entre travail émotionnel, relation de service et dispositions genrées et de classe. Le cas des coiffeurs*, thèse de doctorat en sociologie, Paris, Université Paris Nanterre.

Desprat, D. et C. Noûs. 2020. « Dégoût et normes d'hygiène dans un métier de soin des apparences : La socialisation professionnelle par corps des coiffeurs et des coiffeuses », *Sociétés contemporaines*, no 117, p. 23-46.

Devillard, S., G. Bonin, A. Madgavkar, M. Krishnan, T. Pan, H. Zhang et M. Ng. 2019. *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain,* McKinsey & Company.

Di Stavolo, P. 2024. *Violences genrées à l'endroit des serveuses travaillant dans le grand Montréal : ça ne fait pas « partie de l'emploi »*, mémoire de maîtrise en communications, Montréal, Université du Québec à Montréal.

Edmond, E. 2021. « Le salon de Plaquie : libérer les cheveux naturels et la parole », *Radio-Canada.ca,* 25 mai 2021. https://ici.radio-canada.ca/empreintes/2423/salon-coiffure-femmes-noires-racisme-quebec

Ford, A. R. 2020. « Nail salons, toxics, and health: Organizing for a better work environment », dans *Health matters : Evidence, critical social science, and health care in Canada*, sous la dir. de E. Mykhalovskiy, J. Choiniere, P. Armstrong et H. Armstrong, p. 247-62, Toronto, University of Toronto Press.

Forest, J., F. Labrèche, M. Trottier, R. Simard, M. Lalonde, J. Brodeur, Y. Frenette, L. Fontaine et R. Arcand. 2002. *Portrait de l'exposition chimique des travailleuses de la coiffure à Montréal Centre dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger »*, Montréal, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre.

Géraut, C., M. B. Cleenewerck et D. Tripodi. 2008. « Dermatoses inflammatoires professionnelles dans les métiers de la coiffure : diagnostic et prévention », *Revue Française d'Allergologie et d'Immunologie Clinique*, vol. 48, no 3, p. 256-263.

Goldin, L. J., L. Ansher, A. Berlin, J. Cheng, D. Kanopkin, A. Khazan, M. Kisivuli, M. Lortie, E. B. Peterson, L. Pohl, S. Porter, V. Zeng, T. Skogstrom, M. A. Fragala, T. A. Myatt, J. H. Stewart et J. G. Allen. 2014. « Indoor air quality survey of nail salons in Boston », *Journal of Immigrant and Minority Health*, vol.16, no 3, p. 508-514.

Gouvernement du Québec. s. d.-a. « Coiffeuse ou coiffeur », Gouvernement du Québec. https://www.quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/certificat-qualification-professionnelle/coiffeuse-coiffeur

Gouvernement du Québec. s. d.-b. « Esthéticienne ou esthéticien », Gouvernement du Québec. https://www.quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/certificat-qualification-professionnelle/estheticienne-estheticien

Hallée, Y. et M. Delattre. 2024. « Les emplois du *care* : reflet d'une gestion des ressources humaines exclusive ? », *Relations industrielles*, vol. 79, no 2.

Hallée, Y., A. Parent-Lamarche, C.-A. Gauthier, J. Lapierre, Y. Ekani-Onambélé, G. Isabelle, F. Côté, E. Crépin, M. Alexandre, et J.-C. Bemba Gnoungou. 2023. *Pour la valorisation des emplois à prédominance féminine : Analyse de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et recommandations visant à leur assurer une meilleure reconnaissance*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec.

Hamelin, V. 2016. *Déterminer les facteurs de risque d'apparition de TMS d'ordre biomécanique, particulièrement aux membres supérieurs et au cou, auxquels sont exposés les élèves lors de leur formation en coiffure,* mémoire de maîtrise en ergothérapie, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.

Hango, D. et M. Moyser. 2018. *Harcèlement en milieu de travail au Canada*, Statistique Canada, no 75-006-X.

Hill, T. D. et C. Bradley. 2010. « The emotional consequences of service work: An ethnographic examination of hair salon workers », *Sociological Focus*, vol. 43, no 1, p. 41-60.

Hochschild, A. R. 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California Press.

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2015. « Emploi du temps », Institut de la statistique du Québec. https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/conciliation/emploi-du-temps

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2018. « Personnes proches aidantes », Institut de la statistique du Québec. https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/conciliation/personnes-proches-aidantes

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2023. « Rémunération horaire », Institut de la statistique du Québec. https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensionsegalite/revenu/remuneration-horaire

Jauvin, N., M. Pelletier, M.-M. Mantha-Bélisle, M. Vézina, et M.-P. Sassine. 2019. *Conciliation travail-vie personnelle : point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale*, Québec, Institut national de santé publique du Québec.

Jeantet, A. 2003. « "À votre service !" La relation de service comme rapport social », *Sociologie du Travail*, vol. 45, no 2, p. 191-209.

Kang, M. 2010. *The managed hand: Race, gender, and the body in beauty service work*, Berkeley, University of California Press.

Kergoat, D. 2001. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans *Genre et économie : un premier éclairage*, sous la dir. de J. Bisilliat et C. Verschuur, p. 78-88, Genève, Graduate Institute Publications.

Labrèche, F., J. Forest, M. Trottier, M. Lalonde et R. Simard. 2003. « Characterization of chemical exposures in hairdressing salons », *Applied Occupational and Environmental Hygiene*, vol. 18, no 12, p.1014-1021.

Lafon, D., G. Abou, M. Bouslama, D. Collot, B. Fontaine, R. Garnier, M.A. Gautier, A. Guilleux, M. Ould Elhkim, M.T. Labro, C. Picot, A. Radauceanu, A.C. Roudot et N. Sater. 2014. « Exposition aux produits cosmétiques et risque pour la grossesse chez les professionnelles de la coiffure », *Références en santé au travail*, no 138, p. 23-45.

Lavoie, A. et A. Auger. 2023. *Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

Le Lay, S. 2006. « Division sexuelle du travail et "servitude involontairement volontaire". Le poids des processus de naturalisation dans l'intériorisation de la domination sociale. L'exemple de la coiffure », dans *La question du consentement au travail : de la servitude volontaire à l'implication continue*, sous la dir. de J.-P. Durand et M.-C. Le Floch, p. 185-195, Paris, L'Harmattan.

Lefrançois, M., K. Messing et J. Saint-Charles. 2017. « Time control, job execution and information access: Work/family strategies in the context of low-wage work and 24/7 schedules », *Community, Work & Family*, vol. 20, no 5, p. 600-622.

Lippel, K. 2020. « Rendre visibles les lésions professionnelles des travailleuses : deux pas en avant, un pas en arrière », dans *Genre, conditions de travail et santé*, sous la dir. de C. Casse et M. De Troyer, Bruxelles, Étui éditions.

Messing, K. 2016. *Les souffrances invisibles*, Montréal, Écosociété.

Messing, K. et R. Cox. 2024. « Une tonne de plumes pèse autant qu'une tonne de plomb. Vers la reconnaissance et l'élimination des dangers dans le travail des femmes au Québec », *Travail, genre et sociétés*, vol. 51, no 1, p. 101-118.

Messing, K. et J.-P. Dautel. 2025. « Is sitting really the new smoking? Health of North American workers exposed to prolonged static standing », *New Solutions: A journal of environmental and occupational health policy*, vol. 35, no 2, p. 125–136.

Molinier, P. 2013. *Le travail du care*, Paris, La Dispute.

Moyser, M. 2017. *Les femmes et le travail rémunéré*, Statistique Canada, no 89-503-X.

Nguyen, L. V., M. L. Diamond, S. Kalenge, T. L. Kirkham, D. L. Holness et V. H. Arrandale. 2022. « Occupational exposure of Canadian nail Salon workers to plasticizers including phthalates and organophosphate esters », *Environmental Science & Technology*, vol. 56, no 5, p. 3193-3203.

Page, S., A. Chur-Hansen et P. Delfabbro. 2021. « Hairdressers as a source of social support : A qualitative study on client disclosures from Australian hairdressers' perspectives », *Health & Social Care in the Community*, vol. 30, no 5, p.1735-1742.

Plante, I. et V. Langlois. 2022. « 25 ans de recherche sur les perturbateurs endocriniens », ACFAS. https://www.acfas.ca/publications/magazine/2022/04/25-ans-recherche-perturbateurs-endocriniens

Radio-Canada. 2020. « Le décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais bientôt abrogé », *Radio-Canada*, 1er juillet 2020. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1716486/abrogation-decret-coiffeurs-outaouais

Rasmusson, A., S. Roberts-Dobie et M. E. Losch. 2018. « Lessons from the field: A mixed methods analysis of hair stylists' reflections on their experience as lay health educators », *Women & Health*, vol. 58, no 5, p. 519-533.

Rollin, Z. 2024. « Sous le vernis des ongles et des capots : les risques du métier : Accepter et banaliser le risque, un processus d'apprentissage », *Travail, genre et sociétés*, no 51, p. 83-100.

Seery, A. 2020. « Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste », *Enfances Familles Générations*, no 35.

Shadaan, R. 2023. « Healthier nail salons : From feminized to collective responsibilities of care », *Environmental Justice*, vol. 16, no 1, p. 62-71.

Sharma, U. et P. Black. 2001. « Look good, feel better: Beauty therapy as emotional labour », *Sociology*, vol. 35, no 4, p. 913-931.

Soares, A. 2000. « Au cœur des services : les larmes au travail », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 2, no 2.

Soares, A. 2002. « Le prix d'un sourire. Travail, émotion et santé dans les services », dans *Santé sécurité et transformation du travail : réflexions et recherches sur le risque professionnel*, sous la dir. de D. Harrisson et C. Legendre, p. 228-250, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Soares, A. 2011. « (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, no 1, p. 128-148.

Soins Personnels Québec. 2012. « Norme professionnelle : coiffeuse ou coiffeur », approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Soins Personnels Québec. 2014. « Norme professionnelle : Esthéticienne ou esthéticien », approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Soins Personnels Québec. 2022a. *Analyse sous-sectorielle de la main-d'œuvre du secteur de la coiffure*, Verdun, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels.

Soins Personnels Québec. 2022b. *Analyse sous-sectorielle de la main-d'œuvre du secteur de l'esthétique*, Verdun, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels.

Statistique Canada. 2017. « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 3.0 », Statistique Canada. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553&CVD=1181680&CPV=8121&CST=01012017&CLV=3&MLV=5

Statistique Canada. 2023a. « Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties », Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810059301

Statistique Canada. 2023b. « Tableau 11-10-0222-01. Dépenses des ménages, Canada, régions et provinces », Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1110022201

Statistique Canada. 2025. « Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles », Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410041601

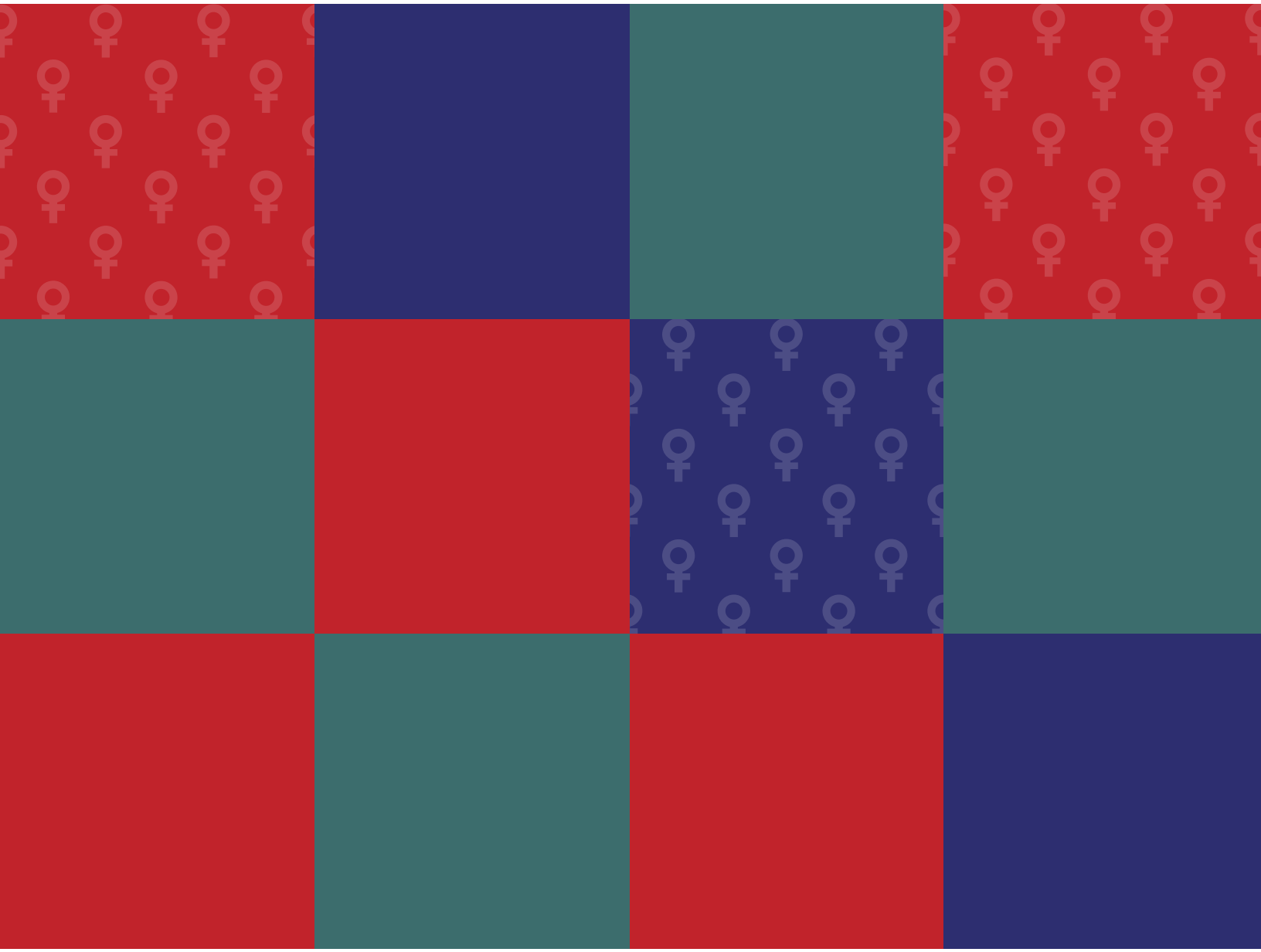
Thomas, R.-M. 2023. *Miroir de la résilience : reflets du rôle social des coiffeuses noires face au dévoilement de la violence conjugale par leurs clientes*, mémoire de maîtrise en service social, Ottawa, Université d'Ottawa.

Trépanière, D. 2011. *Coiffer pour changer le monde*, Montréal, Remue-ménage.

Turcotte, M. et K. Savage. 2020. *La contribution des immigrants et des groupes de population désignés comme minorités visibles aux professions d'aide-infirmier, d'aide-soignant et de préposé aux bénéficiaires*, Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00036-fra.htm

Twigg, J., C. Wolkowitz, R. Cohen et S. Nettleton. 2011. « Conceptualising body work in health and social care », *Sociology of Health & Illness*, vol. 33, no 2, p.171-188.

Wiesenfeld, A. R. et H. M. Weis. 1979. « Hairdressers and helping: Influencing the behavior of informal caregivers », *Professional Psychology*, vol. 10, no 6, p. 786-792.



CIAFT
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

7000, avenue du Parc, bureau 314
Montréal (Québec) H3N 1X1
514 954-0220 ▪ ciaft.qc.ca