

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

Jennifer Beeman



Coordonnatrice Équité en emploi
et métiers majoritairement masculins

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

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



Stratégie nationale concertée

Quatre volets:

- Bilan de la situation de l'accès, l'intégration et le maintien des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins au Québec
- Un portrait statistique de la ségrégation professionnelle au Québec
- Répertoire des projets en diversification des choix professionnels
- Mobilisation des partenaires

Nos questions

- **Y a-t-il eu une diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cours des 19 dernières années sur le marché du travail au Québec?**
- **Étant donné le niveau de scolarité moyennement ou peu élevé des femmes qui fréquentent les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, quel degré de diversification observe-t-on selon le sexe quant aux emplois professionnels et techniques qui exigent un diplôme collégial ou un diplôme de niveau secondaire?**

Nos questions

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

Bilan de la situation

- Tournée de 15 régions / Groupes de discussions

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

Femmes dans des métiers maj. masc.

Forums des chercheuses, syndicalistes, militantes des groupes de femmes

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

Bilan de la situation

- Répertoire des fiches d'information sur les projets menés en diversification des choix professionnels, en collaboration avec Femmes et production industrielle
- Le colloque : La mixité en emploi : une utopie ?

Trois axes de la problématique

- 1. La division sexuelle du travail productif et reproductif**
- 2. Le marché du travail construit selon le modèle du travailleur masculin libéré de responsabilités familiales**
- 3. Les femmes ont intégré le MT, mais elles ne l'ont pas changé**

Division sexuelle du travail productif et reproductif

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

Division sexuelle du travail productif et reproductif

Travail productif :

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

À l'extérieur de la maison dans la sphère publique

Assujetti aux lois du travail

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

Travail visible et valorisé

En lien avec notre conception de la citoyenneté

Division sexuelle du travail productif et reproductif

Travail reproductif:

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

Travail qui n'est pas assujéti aux lois

Travail effectué dans la sphère privée

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

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

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

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

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

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

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

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

Travail majoritairement masculin

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

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

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

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

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

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

Modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale

Énormément de préjugés découlent de ce modèle:

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

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

L'intégration des femmes dans des domaines masculins

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

Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



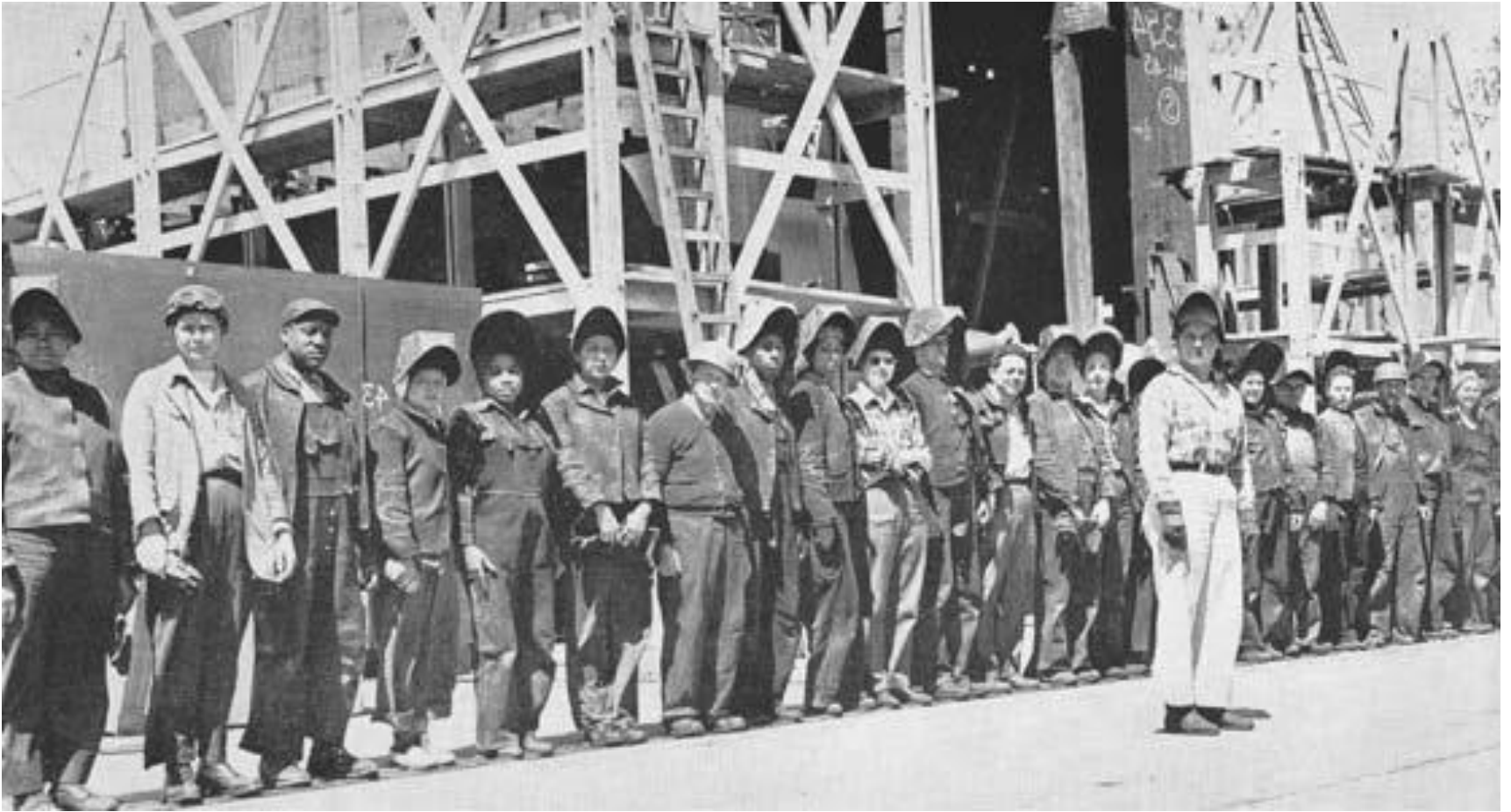
Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



Seconde guerre mondiale



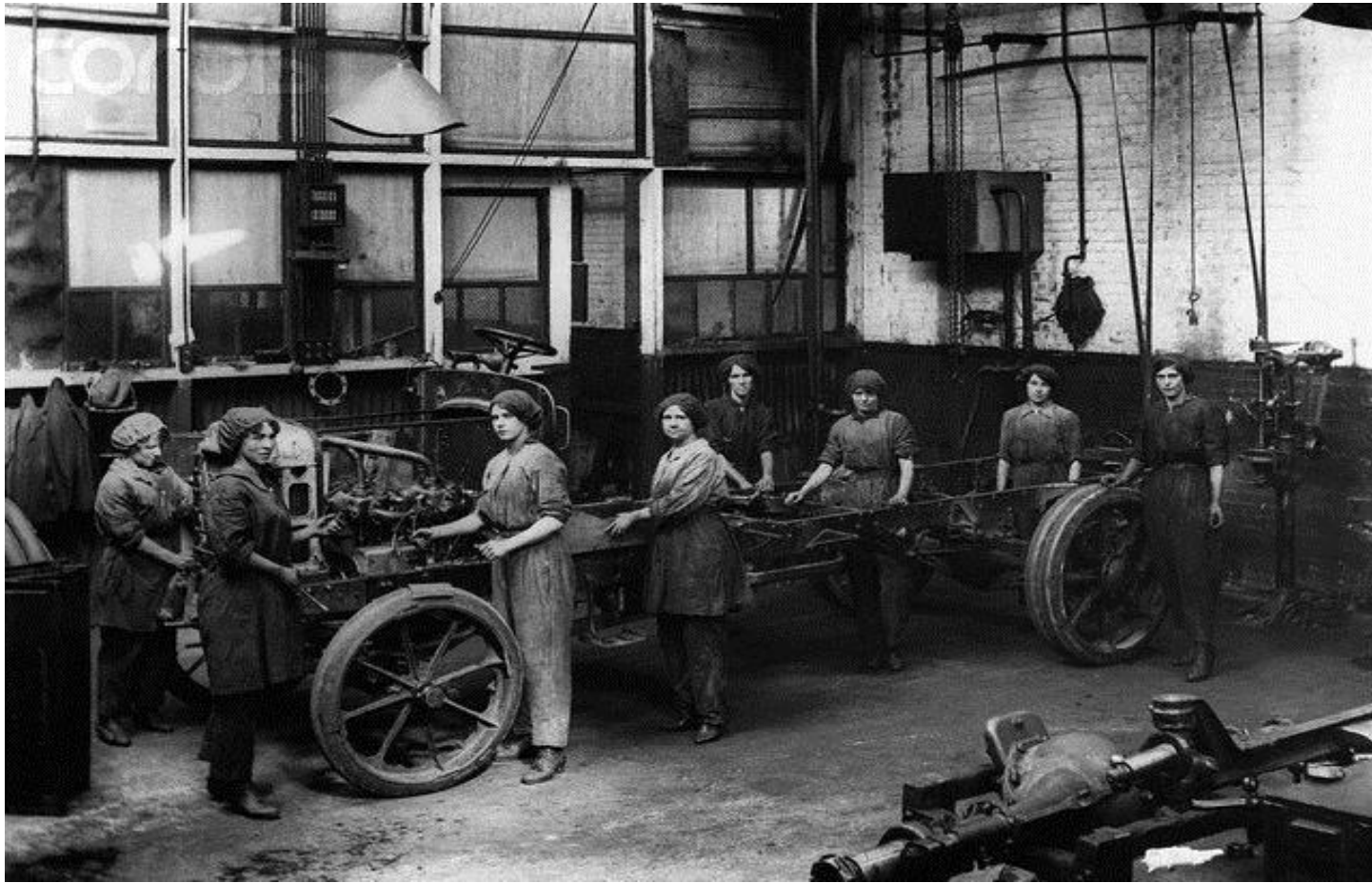
Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Première guerre mondiale



Femmes dans des métiers masculins pendant les deux guerres

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

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

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

Accès aux domaines et aux emplois majoritairement masculins

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

Résultats de notre consultation

- Le choix d'un métier majoritairement masculin
- L'expérience en formation
- La recherche d'emploi
- Les préjugés
- L'intégration des travailleuses
- Le maintien en emploi

Résultats de notre consultation

- La conciliation travail-famille
- Le manque de réseaux sociaux
- Le harcèlement
- Les parcours non traditionnels
- Les conséquences

Résultats de notre consultation

- Les pistes d'action
- Nos recommandations

Le choix d'un métier majoritairement masculin

- **Les filles et les femmes ne connaissent pas les métiers majoritairement masculins**
- **Les services en employabilité, à l'exception des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine sont peu proactifs en matière de diversification des choix professionnels**
- **Des facteurs économiques qui expliquent les choix des femmes**
- **Le statu quo renforce la division sexuelle du travail actuelle**

L'expérience des femmes en formation

- **De bonnes expérience dans l'ensemble**
- **La première expérience d'être très minoritaire dans un groupe d'hommes**
- **Les premières expériences des problèmes connus des femmes dans des métiers majoritairement masculins : se faire souvent montrer du doigt, devoir continuellement faire ses preuves.**
- **Parfois les premières expériences de discrimination ou de harcèlement**

La recherche d'emploi

- **La pénurie de la main-d'œuvre qualifiée**
- **Des employeurs et des milieux qui ont changé pour accueillir des femmes**
- **Malgré la pénurie, une ambivalence à l'égard de la main-d'œuvre féminine**
- **Des employeurs fermés à l'embauche des femmes**
- **Question courante posée en entrevue: la travailleuse veut-elle avoir des enfants**

Les préjugés

- La force physique
- « Elles ne seront pas à leur place »
- Elles ne seront pas capable de concilier travail-famille de toute façon

La recherche d'emploi selon les travailleuses

- Étape nettement plus difficile que la formation
- Elles ne sont pas préparées aux difficultés
- Le placement par le syndicat

L'intégration des travailleuses

- **Moment encore complexe pour les travailleuses**
- **Grande variété d'expériences**
- **Peuvent prendre des années avant d'être acceptées**
- **Des travailleuses « sous haute surveillance »**
- **Travailleuses conscientes de la complexité de leur situation : toujours entre deux niveaux – l'intégration normale et la négociation d'un milieu où on est différente et pas appréciée**

Le maintien en emploi

- Les problèmes de maintien n'ont pas changé: l'isolement, manque de réseau social, la conciliation, l'hostilité ou le harcèlement

L'adaptation des milieux et l'influence des femmes
: une tension dynamique et porteuse

La conciliation travail-famille

(Conciliation travail de production et de reproduction)

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

La conciliation travail-famille

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

Le manque de réseaux sociaux et l'isolement

- Un certain nombre de femmes travaillent dans un environnement aride en termes de réseaux sociaux en emploi.
- Manque de réseaux pose problématique pour avoir accès à de l'information, du soutien, des références.
- Certains milieux fonctionnent par réseaux de contacts, notamment le secteur de la construction.

Le harcèlement

- Un phénomène que les travailleuses peuvent rencontrer.
- L'isolement des travailleuses les rendent vulnérable au phénomène.
- Des travailleuses ont décrit des phénomènes où tous les travailleurs « étaient sur le dos » de quelqu'un qui était différent.
- Pas de politique d'entreprise en matière de harcèlement

Les parcours non traditionnels

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

Conséquences

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

Pistes d'action ou des enjeux prioritaires

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

Les pistes d'action ou des enjeux prioritaires

- Les programmes d'accès à l'égalité
- La conciliation travail-famille, un enjeu fondamental
- La sensibilisation auprès des entreprises
- La concertation

Nos recommandations

- Une approche de diversification en orientation scolaire et professionnelle
- Des organismes ou des services spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions
- La promotion des avantages de la mixité
- Agir sur des pratiques discriminatoires courantes

Nos recommandations

- Changer les cultures masculines, parfois machistes
- Les programmes d'accès à l'égalité
- Agir sur la santé et la sécurité des travailleuses dans des milieux majoritairement masculins

Les femmes et le marché du travail

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

Les femmes et les métiers majoritairement masculins

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



Prochaines étapes au CIAFT

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

Projet de modélisation de la concertation pour la mixité en emploi

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

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